



Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2012



SOCIALE VERKIEZINGEN
7 - 20 MEI 2012





Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2012



SOCIALE VERKIEZINGEN
7 - 20 MEI 2012



Inhoudsopgave

Vooraf	8
Enkele vaak gebruikte afkortingen	9
Wetgeving sociale verkiezingen 2012: wat is er nieuw ?	11

DEEL I DE BASISBEGRIPPEN **13**

HOOFDSTUK 1 DE BETROKKEN ONDERNEMINGEN EN TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEDEN. **15**

1	Het toepassingsgebied: de privé sector.	15
2	Ondernemingen waar geen sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd	16
3	Conventionele OR en Comités PB	16
4	De werkgever weigert de sociale verkiezingsprocedure op te starten	17
5	De afbakening van de technische bedrijfseenheden	18
5.1	Het begrip technische bedrijfseenheid	18
5.2	De procedure om de technische bedrijfseenheden nader te bepalen	18
5.3	De criteria om de technische bedrijfseenheid te bepalen	23
5.4	Mogelijkheid om verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid	24
5.5	Weerlegbaar vermoeden	25
5.6	Andere economische of sociale criteria	27
5.7	Mogelijkheid om verschillende technische bedrijfseenheden die apart de verkiezingsdrempel niet bereiken samen te voegen	30
5.8	Enkele voorbeelden i.v.m. het begrip onderneming	31
5.9	Wijziging van werkgever tijdens de verkiezingsprocedure	33

HOOFDSTUK 2 HET BEGRIIP “WERKNEMERS” VOOR DE BEREKENING VAN DE DREMPELS **34**

1	De drempels voor comité en ondernemingsraad.	34
2	De definitie van werknemer: wie telt mee	36
3	De telregels voor de drempelberekening.	40
3.1	De uitsluiting van bepaalde vervangers	40
3.2	De berekening van de gemiddelde tewerkstelling	41
3.3	De rekenregels voor deeltijdse werknemers	42
3.4	De Berekening van de gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten	43
3.5	Van gemiddelde, naar “gewoonlijke, gemiddelde tewerkstelling”	46
3.6	De rekenregels bij overname van een onderneming	47

HOOFDSTUK 3 LEIDINGGEVEND PERSONEEL **48**

1	Definitie	48
2	Procedure om het leidinggevend personeel te bepalen	49

HOOFDSTUK 4 KADERLEDEN **53**

1	Definitie	53
2	Procedure om het kaderpersoneel te bepalen	55

HOOFDSTUK 5 KIEZERS EN KIESCOLLEGES	58
1 Samenstelling van de kiezerslijsten	58
2 Afzonderlijke kiezerslijsten voor arbeiders, bedienden, jongeren en kaders	61
3 Wie kan effectief deelnemen aan de verkiezingen?	61
4 Samenstelling van het kiescollege voor de arbeiders	62
5 Samenstelling van het kiescollege voor de bedienden	62
6 Samenstelling van het kiescollege voor de kaderleden	63
7 Samenstelling van het kiescollege voor de jeugdige werknemers	63
8 Gemeenschappelijke kiescolleges	64
HOOFDSTUK 6 AANTAL MANDATEN EN VERDELING VAN DE MANDATEN	66
1 Aantal te begeven mandaten	66
2 Verhoging van het aantal mandaten mits onderling akkoord	68
3 Verdeling van het aantal mandaten per categorie	68
4 Enkele voorbeelden ter verduidelijking	71
5 Betwisting van de verdeling van de mandaten over de verschillende categorieën	75
HOOFDSTUK 7 KANDIDATEN.	76
1 Organisaties die kandidatenlijsten kunnen voordragen	76
2 Aantal kandidaten per lijst	77
3 Voorwaarden waaraan men moet voldoen om kandidaat te zijn	77
4 Aandachtspunten bij het samenstellen van de lijsten	80
5 Bekendmaking van de kandidatenlijst	80
6 Klacht tegen de kandidatenlijsten	81
7 Vervanging van kandidaten op de kandidatenlijsten	83
8 Lijstnummers	64
HOOFDSTUK 8 DATUM EN UURREGELING VAN DE VERKIEZINGEN	86
HOOFDSTUK 9 REPRESENTATIEVE WERKNEMERSORGANISATIES	87
HOOFDSTUK 10 UITSTEL VAN DE VERKIEZINGEN	89
1 Verkiezingen na de verkiezingsperiode	89
2 Uitstel van de verkiezingen	90
3 Schorsing van de verkiezingsprocedure omwille van staking of gedeeltelijke werkloosheid	91
HOOFDSTUK 11 ELEKTRONISCH STEMMEN	92
1 Unaniem akkoord van de OR, resp. het Comité PB	92
2 Voorwaarden waaraan het informaticasysteem moet voldoen	93
3 Vorming	95
4 Voorbereiding van het elektronisch stemmen	95
4.1 Samenstelling van de kiescolleges en de stembureaus	95
4.2 Inbrengen van de kandidatenlijsten	95
4.3 Stemming per brief	95
4.4 Verdeling van de mandaten en aanwijzing van effectieven en plaatsvervangers	96

HOOFDSTUK 12 TAALGEBRUIK BIJ SOCIALE VERKIEZINGEN	97
1 Brussel-hoofdstad	97
2 Gemeenten met faciliteiten	98
3 Ondernemingen in het Nederlands taalgebied	98
4 Ondernemingen in het Frans taalgebied	99
5 Ondernemingen in het Duits taalgebied	99
6 Nietigheid van documenten die in strijd zijn met de taalwetgeving	100

DEEL 2 HET DRAAIBOEK VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN 101

HOOFDSTUK 13 DE VOORPROCEDURE: X-60 TOT DAG X	104
1 Dag X-60: de start van de verkiezingsprocedure	104
2 Informatie op dag X-60	104
3 Welke informatie moet worden bezorgd ?	105
4 Van dag X-60 tot dag X-35	107
5 X-35: mededeling van de beslissing van de werkgever	108
6 X-28: Mogelijkheid tot beroep bij de arbeidsrechtbank	108
7 X-5: uitspraak door de arbeidsrechtbank	109

HOOFDSTUK 14 DE EIGENLIJKE VERKIEZINGSPROCEDURE: TUSSEN DAG X EN DAG Y	110
1 Mededeling op dag X	110
2 Het opstellen van de kiezerslijsten	112
3 Verhoging van het aantal mandaten mits onderling akkoord	114
4 X +7: Betwisting van de mandatenverdeling over de verschillende categorieën	114
5 X+35: het indienen van de kandidatenlijsten	115
6 DAG X +40 tot X +70: de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus	119
7 Dag X+56: akkoord over de stemming per brief	121
8 X+79: Schrapping van de kiezerslijsten	123
9 Stopzetting van de verkiezingsprocedure	124
10 Dag X+80: oproeping van de kiezers	126
11 De stemming	128
12 Taak van het stembureau	129
13 Verloop van de stemverrichtingen	129

HOOFDSTUK 15 HANDELINGEN NA DE VERKIEZINGSDAG	134
1 Dag Y+1: afsluiting van de kiesverrichtingen	134
2 Dag Y+2: aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen en de samenstelling van de OR, resp. het Comité PB	134
3 Dag Y+15: beroep bij de arbeidsrechtbank	135
4 Dag Y+69: beslissing van de arbeidsrechtbank	135
5 Dag Y+84: mogelijkheid tot hoger beroep tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank bij het Arbeidshof	136
6 Dag Y+144: beslissing van het Arbeidshof	136
7 Verwijderen van de aangeplakte berichten	136
8 Eerste vergadering van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB	137

HOOFDSTUK 16 KALENDER OF TIJDSHEMA VAN DE VERKIEZINGSPROCEDURE	138
---	------------

DEEL 3 NA DE VERKIEZINGEN	149
HOOFDSTUK 17 UITOEFENING VAN HET MANDAAT	150
1 Aanvang van het mandaat van de personeelsafgevaardigde	150
2 Einde van het mandaat van personeelsafgevaardigde	150
3 Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging	151
3.1 Vervanging van een plaatsvervangend lid	152
4 Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging	153
HOOFDSTUK 18 WIJZIGING VAN WERKGEVER NA DE SOCIALE VERKIEZINGEN	156
HOOFDSTUK 19 DE WETTELIJKE BESCHERMING VAN KANDIDATEN EN VERKOZENEN	161
1 Toepassingsgebied van de Bijzondere Ontslagregelingswet.	161
2 Begin van de bescherming als kandidaat	162
3 Einde van de bescherming als personeelsafgevaardigde	163
3.1 Verlenging van de bescherming	163
3.2 De beschermingsperiode wordt ingekort	164
4 Einde van de bescherming van de niet-verkozen kandidaat	164
5 Bescherming bij wijziging van werkgever	166
DEEL 4 WETTEKSTEN EN OVERHEIDSBROCHURE	167

Vooraf

De wetgeving inzake sociale verkiezingen is een ingewikkelde materie. Anders dan bij politieke verkiezingen liggen de kiezerslijsten niet vooraf vast, zijn de kiesdistricten niet afgebakend, en zijn er geen ambtenaren die lokaal alle kiesverrichtingen in een onderneming voorbereiden, organiseren en controleren. Werkgevers en werknemers moeten dat allemaal zelf doen.

Omdat in de ondernemingen de verkiezingen een normaal en eerlijk verloop zouden kennen, geeft het ACV deze brochure uit. Ze is bedoeld als handleiding voor militanten en vrijgestelden die in de ondernemingen mee instaan voor de praktische organisatie van de sociale verkiezingen.

In deel I doorlopen we de wetgeving en geven we hier en daar ook een aantal syndicale interpretaties. Waar nodig wordt relevante rechtspraak geciteerd. Voor meer details is er een aparte handleiding voor de juridische diensten.

In deel II gaan we kort in op de beschermingsregeling voor personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk en de bescherming van de kandidaten bij de sociale verkiezingen. Uitgebreide informatie hierover vindt u terug in onze brochure "Het statuut van de personeelsafgevaardigden, syndicale afgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen. Bescherming en faciliteiten", die ter beschikking is bij de verbondelijke diensten onderneming van het ACV.

In deel III vindt u de volledige wetgeving (de gecoördineerde teksten van de basiswetten en de wetgeving van 2012. We voegen er ook de integrale tekst aan toe van de overheidsbrochure die de vroegere officiële omzendbrief vervangt. De interpretaties daarin zijn richtinggevend.

Met deze brochure beschikt u dus over alle informatie om de voorbereiding en het verloop van de sociale verkiezingen in uw onderneming op te volgen.

Wij wensen u veel succes toe !
ACV-Dienst Onderneming

Enkele vaak gebruikte afkortingen

- **Arbh:**
Arbeidshof
- **Arb Rb :**
Arbeidsrechtbank
- **art.:**
artikel
- **BS:**
Belgisch Staatsblad
- **Cass:**
Uitspraak van het Hof van Cassatie
- **Comité PB:**
Comité voor preventie en bescherming op het werk
- **FOD:**
Federale Overheidsdienst
(de nieuwe benaming voor Ministerie)
- **JTT:**
Journal des Tribunaux de Travail
(juridisch tijdschrift)
- **KB uitzendkrachten:**
KB van tot vaststelling van de berekeningswijze van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die bij een gebruiker worden tewerkgesteld
- **NAR:**
Nationale Arbeidsraad
- **NCK:**
Nationale Confederatie voor het Kaderpersoneel
- **OR:**
Ondernemingsraad
- **resp.:**
respectievelijk
- **VA:**
vakbondsafvaardiging (vaak ook syndicale delegatie genoemd)
- **Wet Welzijn:**
Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (wetgeving m.b.t. de comités voor preventie en bescherming op het werk).
- **Wet OR:**
Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven (wetgeving m.b.t. de ondernemingsraden).
- **Drempelwet 2012:** Wet van 28 juli 2011 tot de bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2012 (Belgisch Staatsblad, 31/08/2011)
- **Wet SV 2012:** Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008 zoals gewijzigd bij de wet van 28 juli 2011 en andere (Belgisch Staatsblad, 12 september 2011)
- **Wet gerechtelijke procedures 2012:** Wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de sociale verkiezingen van 2008 zoals gewijzigd door de wet van 28 juli 2011 (Belgisch Staatsblad, 12/09/2011)
- **KB Uitzendarbeid:** Koninklijk besluit van 12 september 2011 tot vaststelling van de berekeningswijze van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld (Belgisch Staatsblad, 23/09/2011)
- **Wet uitzendarbeid:** Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers (Belgisch Staatsblad, 20/8/1987)

Als gebruikelijk worden de diverse sleutelmomenten in de verkiezingsprocedure aangeduid met 2 begrippen, in functie van een dag X en een dag Y:

- dag X: de datum van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (90 dagen voor de eigenlijke kiesverrichtingen);
- dag Y: de datum van de verkiezingen (90 dagen na de aanplakking)
- Bijgevolg is $Y=X+90$

Alle data in de verkiezingsprocedure zullen worden gedefinieerd in functie van deze data.

Een voorbeeld ter verduidelijking: de datum van de start van de verkiezingsprocedure noemen we dag X-60, aangezien de procedure start 60 dagen voor de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt.

In de verkiezingskalender op blz. 139 kan u aflezen tussen welke data deze sleutelmomenten zich situeren.

VERONTSCHULDIGINGEN:

In het geheel van deze tekst hebben we er voor de eenvoud voor gekozen om van allerlei begrippen enkel de mannelijke variant te gebruiken: werknemer, werkgever, hij,... We doen dit enkel om stroefheid te vermijden in het taalgebruik en om niet telkens "hij/zij" of "de werkne(e)m(st)er" te moeten schrijven, wanneer we beiden bedoelen. Ook in wetteksten is deze vereenvoudiging gebruikelijk. We verontschuldigen ons bij onze vrouwelijke lezeressen voor deze vereenvoudiging, die hun onrecht aandoet, maar hopen op hun begrip.

Wetgeving sociale verkiezingen 2012: wat is er nieuw ?

Alvast een geruststelling voor de anciens: er is erg weinig gewijzigd aan de wetgeving zoals die in 2008 van toepassing was. In de Nationale Arbeidsraad was het VBO niet te bewegen tot veel aanpassingen. En politiek werd beslist om enkel de punten waarover de Nationale Arbeidsraad het unaniem eens was door te voeren. Op de realisatie van allerlei ACV voorstellen is het bijgevolg nog wachten: bijvoorbeeld om afwezige kiezers het recht te geven op het stemmen per brief ; of om de mogelijkheid te bieden om gemeenschappelijke lijsten voor arbeiders en bedienden in te dienen; of nog, om regionale kieskringen mogelijk te maken in grote ondernemingen met meerdere vestigingen om te waarborgen dat er steeds een goede regionale spreiding is in het overleg.

Wat wijzigde er wel:

- Bij het elektronisch stemmen werd de bepaling geschrapt dat er met magneetkaarten moet worden gewerkt zoals bij de politieke verkiezingen. Dat opent de weg voor stemcomputers die werken via een beveiligde internetverbinding. De verplichting om te werken met stemhokjes en toezicht op de stemverrichtingen door een kiesbureau werd behouden. Op die wijze wordt beïnvloeding van de kiezer bij het stemmen door derden afgeblokt: stemmen vanaf de werkpost of het vakbondslokaal of het café om de hoek zit er niet in;
- In plaats van aanplakking van allerlei documenten mag de werkgever ook kiezen voor het mailen van de documenten of ze publiek maken op het intranet van zijn onderneming. Voorwaarde is dan wel dat alle personeelsleden (ook de schoonmaakster en de onderhoudsman) tijdens de werkuren toegang hebben tot een pc;
- Nieuw is ook de verplichting voor werkgevers om zich voor de start van de procedure te identificeren op de internet applicatie van de FOD WASO. En verder kunnen werkgevers daar ook de verschillende documenten opladen zodat ze niet meer per aangetekende post moeten verstuurd worden aan de organisaties. Maar op uitdrukkelijke vraag van het VBO moest voor internetloze werkgevers per sé de mogelijkheid behouden blijven om te werken met papier, (perkament, ganzeveer) en aangetekende post;
- Om de kiezers op te roepen voor de stemming komt er wat meer respijt: de werkgever kan op eigen risico en mits het bewijs van een persoonlijke ontvangstbevestiging door de kiezer de oproeping ook op elektronische wijze laten gebeuren. Enkel wie hij op deze wijze niet kon bereiken 8 dagen voor de stemming moet nog per aangetekende brief worden opgeroepen. En de laatste toelichting van de kiezerslijst gebeurt twee dagen vroeger, zodat er ook bij de start wat tijdswinst komt voor het overhandigen van oproepingen;
- Er werd een precisering voorzien in het geval van een enige kandidaat in een onderneming die ambtshalve wordt verkozen maar waar het overlegorgaan niet kan worden opgericht omdat er minder dan twee mandatarissen zijn. Uitdrukkelijk wordt nu bepaald dat in dergelijk geval de betrokken mandatarissen wel degelijk als een verkozenen moet worden be-

schouwd, de wettelijke bescherming geniet, en bijgevolg niet valt onder de regels van de beperkte beschermingsperiode voor wie tweemaal opeenvolgend niet verkozen is. Daarmee wordt de rechtsbasis voor recente Cassatierechtspraak weer gecorrigeerd;

- Andere Cassatierechtspraak over het meetellen van interims voor de bepaling en de verdeling van het aantal mandaten op dag X werd héél bewust niet gecorrigeerd, ook al was er een voorstel van de minister terzake. Interims tellen dus mee op dag X voor de bepaling van het aantal mandaten, en logischerwijze ook voor de verdeling tussen arbeiders en bedienden, jongeren en eventueel kaders;
- Andere nieuwe bepalingen zijn bijzonder technisch: de kiezerslijst moet voortaan genummerd om de controle te vergemakkelijken, de bepalingen over hoe lang welk document moet aangeplakt blijven werden aangepast, de voorlopige volgorde van de niet verkozen kandidaten moet in het pv worden vastgelegd, er werd voorzien dat de procedure om nieuwe leidinggevende functies te creëren ook kan voor functies die tijdens de verkiezingsprocedure werden gecreëerd, maar zonder enig effect te hebben op de lopende procedure; de regels voor stopzetting van de procedure bij gebrek aan kandidaten werden verduidelijkt en herschreven ; de wijze waarop de lijststemmen worden toegewezen om de volgorde van plaatsvervangers en niet-verkozenen te bepalen werden duidelijker herschreven.



1 De basisbegrippen

1

De betrokken ondernemingen en technische bedrijfseenheden

1 Het toepassingsgebied: de privé sector.

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

Elke privé-werkgever - ongeacht de ondernemingsactiviteit en ongeacht het feit of hij door de overheid gesubsidieerd wordt of niet - is bijgevolg verplicht een Comité PB of een OR op te richten wanneer de drempels voor oprichting worden overschreden (zie hierna). De wetgeving geldt dus zowel voor profit- als voor non profit-ondernemingen en bijgevolg ook voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, de privé-gezondheids- en welzijnsinstellingen, de beschutte werkplaatsen, enz. Al deze werkgevers zijn verplicht de verkiezingsprocedure op te starten zodra zij de tewerkstellingsdrempels bereiken.

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

- de maatschappijen voor stads- en streekvervoer (VVM-De Lijn, TEC);
- de publiekrechtelijke VZW's: vooral de lokale besturen (gemeenten, OCMW's en intercommunales van gemeenten) hebben de voorbije jaren steeds meer opdrachten toegewezen aan VZW's. Deze vallen niet onder het eigen syndicaal statuut van het overheidspersoneel en moeten dus wel sociale verkiezingen organiseren indien zij de tewerkstellingsdrempels overschrijden;
- de kerkfabrieken;
- de filialen van autonome overheidsbedrijven:
De Wet van 21 maart 1991 heeft voor de autonome overheidsbedrijven een eigen syndicaal statuut voorzien zodat zij buiten het toepassingsgebied vallen van de wetgeving op de OR en de Comités PB. Het betreft met name de NMBS, Belgacom, en De Post. Sommige van deze ondernemingen hebben echter dochterondernemingen opgericht (bijvoorbeeld NMBS-Logistics, ..). Deze vallen niet onder het syndicaal statuut van de openbare sector. Zij moeten bijgevolg een OR en Comité PB oprichten als ze de tewerkstellingsdrempels overschrijden;
- de NAVO, de SHAPE;
- Over de vraag of er sociale verkiezingen kunnen zijn voor het lokaal niet-diplomatiek personeel van buitenlandse ambassades, loopt momenteel nog steeds een gerechtelijke procedure.

2 Ondernemingen waar geen sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd

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

Ook de PWA's, de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, werden met de wet van 5 maart 2002 (B.S. 13-3-2002) vrijgesteld van het oprichten van een ondernemingsraad en van een comité PB. Deze wet voorziet in elk PWA in de oprichting van een eigen soort van overlegcomités. Die vrijstelling en het overlegcomité geldt enkel voor de PWA-werknemers. Indien het PWA-agentschap andere werknemers in dienst heeft (vb dienstencheques) en daardoor de drempel overschrijdt moeten er wel verkiezingen worden georganiseerd.

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

Wel is het mogelijk dat de vakbonden, eens de verkiezingsprocedure werd gestart, geen gebruik maken van de mogelijkheid om kandidatenlijsten in te dienen.

In de bouwsector gelden specifieke afspraken onder sociale partners, waardoor er in de praktijk in 2012 geen verkiezingen zullen worden georganiseerd. Er is echter helemaal geen wettelijke vrijstelling van sociale verkiezingen, al startten de meeste werkgevers er niet eens de procedure. Deze sectorale regeling wordt gedoogd door de overheidsdiensten, en gecompenseerd met sectorale afspraken over de rol en bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging.

3 Conventionele OR en Comités PB

Omgekeerd is het mogelijk dat in een bepaalde sector of onderneming een akkoord wordt afgesloten over de oprichting van een OR, resp. een Comité PB, ook al is dit wettelijk niet verplicht. Men spreekt dan van conventionele OR of comités. In dit geval moet er echter bijzondere aandacht worden gegeven aan de sluitende bescherming van de personeelsafgevaardigden.

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

4 De werkgever weigert de sociale verkiezingsprocedure op te starten

Indien een werkgever helemaal niets doet, en men langs vakbondskant van oordeel is dat er wel degelijk verkiezingen moeten komen, zet men best tijdig wat stappen. Vaak zal al voor de verkiezingskalender van start gaat met de werkgever informeel contact worden genomen om zijn intenties te kennen. Lukt dit niet, dan wordt best meteen een in gebreke stelling gestuurd met vraag tot reactie binnen een bepaalde korte termijn. Er kan ook een beroep gedaan worden op de inspectie sociale wetten. Deze kan dan een telling verrichten om na te gaan of de werkgever wel degelijk verplicht is de procedure te starten. De inspectie mag echter het resultaat van zijn telling niet bekend maken, tenzij op verzoek van de arbeidsrechtbank. Of de klacht van een vakbondssecretaris resulteerde in een waarschuwing aan de betrokken werkgever kan wel aan de klager worden gemeld.

De wetgeving sociale verkiezingen is wetgeving van openbare orde. Dit betekent dat er strafsancties en administratieve geldboeten voorzien zijn voor werkgevers die weigeren een OR, resp. Comité PB op te richten. Dat geldt echter nog niet tijdens de voorprocedure, wél achteraf.

Indien het overleg in de onderneming, de ingebreke stelling of de aanmaning door de sociale inspectie geen resultaat oplevert, kan elke belanghebbende partij (zowel de individuele werknemers als de vakbonden) een burgerlijke vordering instellen bij de arbeidsrechtbank om de werkgever te verplichten de verkiezingsprocedure op te starten.

Dat gebeurt best vrij vroeg en zonder dralen, meteen na afloop van de normale X-60 periode (22 december 2011) en eventueel na afloop van de korte termijn bepaald in de ingebreke stelling zodat de verkiezingen nog in de normale verkiezingskalender kunnen georganiseerd worden. Daarbij kan ook een dwangsom worden gevraagd, al wordt dat meestal niet toegekend.

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

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

Het is ook mogelijk dat de werkgever ten onrechte enkel de procedure opstart voor de comitéverkiezingen. Ook in dit geval kunnen nog verkiezingen voor de OR worden gevorderd.

5 De afbakening van de technische bedrijfseenheden

5.1 Het begrip technische bedrijfseenheid

De OR, resp. het Comité PB wordt opgericht als de onderneming de drempels van 100, resp. 50 werknemers (20 werknemers in de groeven en graverijen) overschrijdt (art. 14, § 2, a Wet OR, art. 49 Wet Welzijn, art. 2 van de Drempelwet 2012).

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

Daarom wordt in de verkiezingswetgeving het onderscheid gemaakt tussen het begrip “juridische entiteit” (de juridische structuur, zoals bv. de NV, BVBA, vzw ...) en het begrip “technische bedrijfseenheid” (meestal de verschillende bedrijfszetels of vestigingen).

De verkiezingen moeten worden georganiseerd voor de technische bedrijfseenheid: eigenlijk voor een sociaal-economisch geheel. En dat kan zowel een deel van een juridische eenheid zijn, als een samenvoeging van meerdere aparte juridische eenheden. Eigenlijk laat de wetgever het vooral over aan een akkoord op ondernemingsniveau tussen werkgever en werknemers(organisaties) om de precieze grenzen van de onderneming af te bakenen. In de wetgeving zijn daarover wel enkele basisregels opgenomen. Maar eigenlijk bevat de wetgeving vooral een procedure en middelen om bij gebrek aan akkoord met alle partijen toch tot een oplossing te komen, al dan niet door tussenkomst van de arbeidsrechtbank.

5.2 De procedure om de technische bedrijfseenheden nader te bepalen

De bepaling van de technische bedrijfseenheden maakt het voorwerp uit van overleg. Er wordt in de wetgeving dan ook een overlegprocedure voorzien bij de start van de verkiezingsprocedure (dag X-60) (art. 10 en 11 Wet SV 2012). Deze procedure heeft dus tot doel tot een paritair akkoord te komen over het begrip “technische bedrijfseenheid” en het aantal technische bedrijfseenheden en/of juridische entiteiten vast te stellen waarvoor een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht (fase 1 en 2).

Indien het paritair overleg faalt, is het de werkgever die een beslissing neemt (fase 3).

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

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

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

Het afbakenen van de grenzen van een onderneming is geen wiskunde, geen exacte wetenschap. In complexe ondernemingen moeten de werknemers zich eerst afvragen hoe ze die grenzen het best zouden afbakenen, welke delen van een onderneming of groep best met elkaar worden gecombineerd voor de bevoegdheden van een comité of ondernemingsraad. Je kijkt dan best na voor welke onderdelen van de ondernemingen er een gezamenlijk preventiebeleid wordt gevoerd, en voor welke onderdelen een gezamenlijk beleid rond arbeidsvoorwaarden, arbeidsorganisatie en sociaal-economische aspecten. Bepaal ook wat u het meest relevante niveau vindt voor overleg: is het in uw onderneming best om alles te regelen en te overleggen met de centrale hoofddirectie, of is het beter om een overleg te hebben met de lokale directie? Waar vind je een werkgever die de instelling of de onderneming kan engageren voor het preventiebeleid en voor het beleid inzake arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden? Zorg er ook voor om geen restgroepen van werknemers achter te laten zonder overlegstructuur. Een keer je als werknemersgroep bepaald hebt wat de meest wenselijke indeling is, kan je gaan onderhandelen. En dit pogen gedaan te krijgen met behulp van de wettelijk voorziene procedures. Eerst het doel, dan de middelen. Niet andersom.

Een verschillende definitie van de technische bedrijfseenheden voor comité en ondernemingsraad?

Of er binnen eenzelfde onderneming een ander indeling mag worden gehanteerd voor de comités dan voor de ondernemingsraden was ook de voorbije verkiezingen een betwistte materie. Feit is dat in heel wat ondernemingen de indeling in TBE's voor comités preventie verschillend is en was dan de indeling voor ondernemingsraden. Logisch ook, omdat in sommige ondernemingen het preventiebeleid op niveau van de vestigingen wordt georganiseerd en het beleid inzake arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden op centraal niveau.

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

Sinds de sociale verkiezingen van 2008 lijkt het geen twijfel meer in de rechtspraak dat de bedrijfseenheden voor comités en ondernemingsraden verschillend kunnen zijn samengesteld¹

1 Zie ook JTT, nr 1100

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

Uiterlijk op de 60ste dag die de aanplakking van de verkiezingsdatum voorafgaat (dag X-60) geeft de werkgever schriftelijk volgende informatie (art. 10 Wet SV 2012) aan de raad resp. het comité, of bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging

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

Het document moet nu ook aangeplakt worden of ter vervanging hiervan elektronisch bezorgd aan alle werknemers, voorzover alle werknemers tijdens hun werkuren toegang hebben tot elektronische documenten. Let op: comité én ondernemingsraad moeten na X-60 en voor X-35 geraadpleegd worden over de inhoud.

De werkgever moet bovendien ook een afschrift van die mededeling met het modelformulier zoals voorzien in de bijlagen van de wetgeving elektronisch aan de FOD mailen die het dan op zijn beurt zal bezorgen aan de representatieve werknemersorganisaties (de 3 grote vakbonden: ACV, ABVV en ACLVB) (art. 10 Wet SV 2012). De werkgever kan ook kiezen om het document “onmiddellijk” schriftelijk per post te sturen aan de nationale interprofessionele hoofdzetels van elk van de drie vakbonden en aan het NCK als er een ondernemingsraad is. In dat geval moet het document zelf niet aan de FOD bezorgd worden. Wel zijn alle werkgevers verplicht om zich uiterlijk op X-60 te registreren op de website van de FOD WASO, en daarbij een aantal inlichtingen te bezorgen (identificatiegegevens, tewerkgesteld personeel, aantal mandaten per categorie). Werkgevers die absoluut niet elektronisch willen werken kunnen een papieren steekkaart aanvragen bij de FOD en de gegevens op papier overmaken. (art 68 wet SV 2012). De FOD zal die gegevens dan zelf elektronisch inbrengen. Deze oubollige uitzondering voor “internetloze werkgevers” bleef behouden op vraag van de werkgeversorganisaties!

Altijd moet àlle informatie bedoeld in artikel 10 via het modelformulier aan de vakbonden gestuurd worden. Ofwel door dat de werkgever de dokumenten oplaadt in de webapplicatie van de FOD die dan op zijn beurt deze informatie doorgeeft aan de vakbonden. Ofwel doordat de werkgever het rechtstreeks toestuurt aan de vakbonden. ACV-vakbondssecretarissen die als betrokken propagandist staan geregistreerd in de ACV nationale informatica toepassing krijgen dat bericht via ACV-nationaal in hun mailbox. Het gaat nu ook om één eenvormig document, en geen varianten naargelang het overlegorgaan.

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

Fase 2: overleg over de technische bedrijfseenheid

Tussen de 60ste en 35ste dag voor de aanplakking van de verkiezingsdatum (dus tussen dag X-60 en dag X-35), raadpleegt de werkgever de OR, resp. het Comité PB of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging over (art. 11 Wet SV 2012):

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

Fase 3: schriftelijke mededeling van de beslissing van de werkgever

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

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

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

Die info moet aangeplakt of bezorgd worden via het modelformulier aan alle personeelsleden, de vakbonden (en aan het NCK als er een ondernemingsraad komt), zie bladzijde XXX. De bezorging aan alle personeelsleden mag op elektronische wijze gebeuren (mail, intranet), maar op voorwaarde dat alle personeelsleden daar toegang toe hebben tijdens hun normale werkuren. Dat moet ook gelden voor personeelsleden zoals schoonmaakpersoneel of onderhoudspersoneel in bediendenondernemingen! (artikel 12 Wet SV 2012)

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

Indien de werknemers of de vakbonden niet akkoord gaan met de beslissing van de werkgever, of wanneer de werkgever op dag X-35 nog geen beslissing heeft genomen, kunnen zij de zaak aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank (art. 3 Wet Gerechtelijke Procedures). Zij beschikken daarvoor over een termijn van 7 kalenderdagen (dus uiterlijk tot dag X-28).

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

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

De rechtbank moet de betrokken partijen horen of ten minste behoorlijk hebben opgeroepen. Tegen de beslissing van de rechtbank is geen hoger beroep of verzet mogelijk.

Het vonnis van de rechtbank wordt bij gerechtsbrief meegedeeld aan de werkgever, de vakbonden, eventueel het NCK.

Fase 5: aanplakking

Uiterlijk 90 dagen voor de verkiezingen (dag X) plakt de werkgever het bericht aan waarin hij het adres en de benaming van de technische en/of juridische entiteiten aanduidt waarvoor een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht (art. 14 Wet SV 2012). In dit bericht van aanplakking moet hij eveneens de datum en uurregeling van de verkiezingen vermelden, het aantal mandaten per OR en Comité PB, de voorlopige kiezerslijsten meedelen, een lijst bezorgen van de kaderleden en het leidinggevend personeel en vermelden welke persoon of dienst belast wordt met het versturen of ronddragen van de oproepingsbrieven (zie blz XX ...). Het bericht moet worden gedagtekend. En er moet een afschrift van dit bericht aan de nationale zetels van de vakbonden, aan het NCK (bij verkiezingen voor de OR) .

5.3 De criteria om de technische bedrijfseenheid te bepalen

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

Het hanteren van economische en sociale criteria i.p.v. juridische criteria kan twee gevolgen hebben:

- ofwel wordt de juridische entiteit verdeeld in verschillende technische bedrijfseenheden (meestal aparte vestigingen);
- ofwel worden verschillende juridische entiteiten samengevoegd tot één enkele technische bedrijfseenheid (bijvoorbeeld 3 vzw's die worden samengevoegd tot één bedrijfseenheid)

De eerste mogelijkheid (het indelen van de juridische entiteit in verschillende technische bedrijfseenheden) zou tot gevolg kunnen hebben dat een juridische entiteit die de tewerkstellingsnorm bereikt, toch aan de sociale verkiezingen zou kunnen ontsnappen door die juridische entiteit op te splitsen in verschillende technische bedrijfseenheden die elk apart beneden de norm van 50, resp. 100 werknemers blijven. Ook zou het door die opdeling mogelijk zijn dat binnen één juridische entiteit een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht voor een gedeelte van het personeel van deze juridische entiteit en dat er voor een ander deel van het personeel geen OR, resp. Comité PB zou moeten worden opgericht. Daarom heeft de wetgever voorzien dat hoe dan ook een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht (op het niveau van de juridische entiteit), wanneer de juridische entiteit wél en de technische bedrijfseenheden niet de tewerkstellingsdrempels bereiken (art. 14, § 2, a Wet OR, art. 50, § 1 Wet Welzijn, art. 8 Wet SV 2012).

Als een juridische eenheid (een NV, een vzw,...) de grens van de 100 of 50 (20 in de groeven en graverijen) werknemers overschrijdt is er geen twijfel. Om het even hoe de onderneming is opgesplitst: er moet minstens een ondernemingsraad of minstens één comité komen. Alle werknemers moeten ingedeeld worden bij de bevoegdheid van een comité of ondernemings-

raad. Er mogen geen “restgroepen” van werknemers overschieten die nergens onder thuishoren.

Meestal stemt de technische bedrijfseenheid overeen met de bedrijfszetel(s) of vestiging(en) voor zover deze worden gekenmerkt door een zekere economische en/of sociale zelfstandigheid. Als de verschillende vestigingen onvoldoende zelfstandigheid hebben, moeten ze worden samengevoegd.

Sociale zelfstandigheid kan er bijvoorbeeld zijn als er een zelfstandig personeelsbeleid wordt gevoerd (een eigen functieclassificatie, een eigen arbeidsreglement, een eigen promotiebeleid, ...) of bij zelfstandigheid op het niveau waarop sociale kwesties worden besproken (eigen CAO's), of in geval van grote afstand tussen de verschillende vestigingen (officiële brochure FOD WASO).

Met **economische zelfstandigheid** wordt o.m. bedoeld: een afzonderlijke directie, eigen activiteiten, autonome beslissingsbevoegdheid, enz. (officiële brochure FOD WASO).

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

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

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

5.4 Mogelijkheid om verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid

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

De wetgeving wil het daarmee gemakkelijker maken voor werknemers en vakbonden om meerdere kleinere ondernemingen die op papier juridisch verschillend zijn, te laten samenvoegen voor de sociale verkiezingen. Het komt erop neer dat indien men kan bewijzen dat er een economische samenhang bestaat tussen ondernemingen, en het begin van een bewijs

kan leveren van een sociale samenhang de bewijslast wordt omgekeerd. Dat heet **het weerlegbaar vermoeden**: in zo een geval is het niet meer aan de werknemers om alles te bewijzen maar wordt aangenomen dat die ondernemingen inderdaad een sociaal-economisch geheel vormen tenzij de werkgever het tegendeel kan bewijzen.

5.5 Weerlegbaar vermoeden

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

Verschillende juridische entiteiten worden vermoed - tot het tegendeel wordt bewezen - één technische bedrijfseenheid te vormen indien²:

(1) het bewijs kan worden geleverd dat:

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

(2) en het bewijs van bepaalde elementen die wijzen op een sociale samenhang van die juridische entiteiten, zoals m.n.

- een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen;
- een gemeenschappelijk personeelsbeheer;
- een gemeenschappelijk personeelsbeleid;
- een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

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

In de voorbereidende werken zijn een aantal preciseringen te vinden:

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

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

2 Zie ook JTT,31.1.2000, nr 757

Elementen die in de rechtsspraak aanvaard werden zijn het zetelen van dezelfde personen in de raden van bestuur, managementscomités met dezelfde personen, budgettaire afhankelijkheid, afhangen van dezelfde kloosterorde, wederzijdse kapitaalsparticipaties, zelfde oprichters, actief op dezelfde markt, afhangen van een economisch geheel dat op diverse niveau's een samenhangende politiek en coördinatie van de ondernemingen verzekert, ...

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

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

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

5.6 Andere economische of sociale criteria

Het bestaan van het weerlegbaar vermoeden sluit niet uit dat ook andere elementen worden gebruikt om het bestaan van één technische bedrijfseenheid aan te tonen. Los van het weerlegbaar vermoeden, kan men met alle mogelijke middelen proberen te bewijzen dat de verschillende juridische entiteiten niet de vereiste sociale en economische zelfstandigheid bezitten. Het voordeel van het weerlegbaar vermoeden is echter dat men de bewijslast omkeert. Normaal gezien moet diegene die de beslissing van de werkgever aanvecht (meestal één of meerdere vakbonden) het bewijs leveren dat de beslissing van de werkgever niet terecht is. Door gebruik te maken van het weerlegbaar vermoeden, legt men de bewijslast bij de werkgever. Het is dan aan hem om te bewijzen dat:

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

In de praktijk en in de rechtspraak wordt een hele reeks van criteria gehanteerd om die economische en sociale samenhang aan te tonen. Ter inspiratie ontleen we navolgende opsomming geactualiseerd in het juridisch dossier sociale verkiezingen 2012

- gebruik van dezelfde gebouwen, gemeenschappelijke parking, gemeenschappelijke bedrijfsruimtes of een gemeenschap van mensen verzameld in nabije gebouwen;
- gemeenschappelijke voorzieningen van het personeel, zoals een cafetaria of minstens de voorziene toegankelijkheid van de verschillende cafetaria's van de personeelsleden van de verschillende sites;
- gebruik van een gemeenschappelijke bibliotheek;
- gemeenschappelijk briefpapier;
- gemeenschappelijke diensten of afdelingen (vb boekhouding, bewaking, onderhoud, schoonmaak, ...).

***M.b.t. het voeren van een gemeenschappelijk personeelsbeleid**

- gemeenschappelijke personeelsdienst, gemeenschappelijk personeelsbeleid, dezelfde HR manager, gemeenschappelijke dienstnota's aan het personeel of opvolging van individuele personeelsdossiers door dezelfde verantwoordelijke;
- soortgelijke vakantieregelingen; dezelfde verlofaanvraagformulieren, dezelfde regeling inzake opname van feestdagen en vervangingsdagen, dezelfde vakantieaks;
- dezelfde anciënniteitstoepassing en-beloning of functieclassificatie;
- gelijke regelingen voor betaling van onkosten;
- dezelfde regeling rond gebruik van alcohol op het werk;
- onderlinge personeelsoverplaatsingen veelal met behoud van de opgebouwde anciënniteit;
- de functie van directeur wordt door dezelfde persoon waargenomen of er bestaat één directiecomité voor de verschillende juridische entiteiten;
- de opvolging van de dossiers 'Sociale Maribel' worden door één gemeenschappelijke administratie beheerd;

- gemeenschappelijk onthaal van nieuwe werknemers;
- gelijktijdige bekendmaking van interne vacatures;
- gemeenschappelijke rekrutering van personeel;
- gemeenschappelijke personeelsopleidingen, gemeenschappelijke EHBO-lessen, gelijklopend aanbod voor het volgen van opleidingen;
- arbeidsovereenkomsten en ontslagdocumenten worden voorbereid en ondertekend door personeelsleden van een andere juridische entiteit;
- gebruik van soortgelijke arbeidsovereenkomsten;
- sommige personeelsleden werken voor verschillende juridische entiteiten;
- hetzelfde personeelsstatuut;
- disciplinaire maatregelen t.a.v. de werknemers worden genomen door één personeelsmanager;
- éénzelfde evaluatiesysteem, dezelfde evaluatieformulieren;
- dezelfde personen als werkgeversafgevaardigden in de ondernemingsraad;
- onderlinge terbeschikkingstelling van personeel;
- de vennootschappen beschikken over dezelfde financiële, administratieve, commerciële en logistieke ondersteunende diensten.

***M.b.t. de verloning, bezoldiging of arbeidsvoorwaarden**

- gelijke of soortgelijke arbeidsvoorwaarden, zoals de loonstructuur of gebruik van dezelfde loonschalen, hetzelfde verloningssysteem, gemeenschappelijke betaling van lonen en wedden, dezelfde salarisverhogingen, dezelfde loonbarema's;
- dezelfde extralegale verzekeringen of eenzelfde voordelenplan (o.a. extralegaal pensioen, hospitalisatieverzekering, inkomensplan bij langdurige arbeidsongeschiktheid; toekenning van maaltijdcheques, eco-cheques;
- dezelfde regeling inzake gebruik van bedrijfswagens;
- identieke rendementspremie afhankelijk van de resultaten van één van de vennootschappen;
- het aanbieden van aandelen van de holding aan werknemers van beide juridische entiteiten;
- werknemers van een juridische entiteit hebben aankoopvoordelen op de producten van de andere juridische entiteit of krijgen allen dezelfde bioscooptickets van de bioscopen van de groep;
- gebruik van dezelfde uurroosters; dezelfde badges.

***M.b.t. collectief overleg in de onderneming:**

- dezelfde of gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomsten, gemeenschappelijke ontwerp-cao; gemeenschappelijk collectief overleg, het voeren van gezamenlijke cao-onderhandelingen of dezelfde minimum cao-voorwaarden;
- dezelfde persoon bevoegd als gesprekspartner t.a.v. de syndicale delegatie.

***M.b.t. sociale activiteiten in de onderneming:**

- gemeenschappelijke sinterklaasfeest of Sint-Maartensfeest;
- gezamenlijke viering van het jubileumfeest van de onderneming, gezamenlijke deelname aan sociale en feestactiviteiten;

- hetzelfde personeelsfeest, nieuwjaarsreceptie, eindejaarsfeest, gezinsbarbecue, jaarlijkse fietstocht of personeelsreceptie;
- gemeenschappelijke informatieverstrekking, zoals een bedrijfskrant, personeelsblad, een artikel in een lokale krant of nieuwsbrieven aan het personeel;
- hetzelfde geschenk, dezelfde cadeaucheques, eenzelfde kerstpakket;
- dezelfde voorzieningen bij familiale gebeurtenissen;
- gemeenschappelijke voetbalploeg of minivoetbalploeg;
- gemeenschappelijke tafeltennisploeg;
- werknemers van de verschillende juridische entiteiten zijn lid van dezelfde vriendenkring.

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

- gebruik van dezelfde prikklok of hetzelfde tijdsregistratiesysteem en centrale verwerking van de gegevens die hieruit voortvloeien;
- telefonische binnenverbindingen en doorschakelingsmogelijkheden, éénzelfde telefoonnummer en e-mailadres, een gemeenschappelijke telefooncentrale, eenzelfde interne telefoonlijst;
- zelfde intern computernetwerk, informatica-ondersteuning van de ene juridische entiteit door personeelsleden van de andere juridische entiteit; zelfde website, intranet, extranet, logo;
- gebruik van hetzelfde “kwaliteitshandboek” ten aanzien van het personeel van de verschillende vennootschappen;
- gemeenschappelijke onderrichtingen voor afvalverwijdering;
- gemeenschappelijk bestelformulier voor broodjes;
- gemeenschappelijke permanentie en wachtdienst;
- gebruik van hetzelfde uniform voor alle personeelsleden van de groep;

***M.b.t. geneeskundige verstrekkingen:**

- gemeenschappelijke bedrijfsgeneeskundige dienst, dezelfde arbeidsgeneesheer, dezelfde controlerende geneesheer in geval van ziekte, dezelfde veiligheidsadviseur; dezelfde milieuoördinator, dezelfde preventieadviseur, dezelfde afwezigheidscontrole;
- werknemers moeten zich laten behandelen in hetzelfde ziekenhuis in geval van ongeval;
- gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming, gemeenschappelijke medische onderzoeken; EHBO dienst; dezelfde vertrouwenspersoon of preventie-adviseur inzake geweld, pesten op het werk en ongewenste seksuele intimiteiten.

***M.b.t. externe aansluitingen:**

- dezelfde of soortgelijke arbeidsongevallenverzekering;
- eenzelfde kinderbijslagfonds;
- eenzelfde paritair comité;
- gebruik van hetzelfde interim-kantoor en gebruik van dezelfde interim-krachten;
- dezelfde bankrekening;
- dezelfde revisor of commissaris-revisor,

*** M.b.t. het arbeidsreglement:**

- overwegend hetzelfde arbeidsreglement;
- gemeenschappelijke vertrouwenspersoon bij ongewenst seksueel gedrag;
- hetzelfde klachtenregister.

*** M.b.t. de sluiting van één van de juridische entiteiten**

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

*** Varia:**

- profilering van de personeelsleden van de verschillende juridische groepen door dezelfde business cards;
- journalisten van beide juridische entiteiten zijn verbonden door dezelfde overeenkomst m.b.t. auteursrechten;
- cadeauchques van de keten kunnen in de verschillende winkels (juridische entiteiten) worden gebruikt;
- onderlinge contacten tussen de personeelsleden;
- diverse regelingen tussen arbeiders en bedienden;
- zelfde houding van alle personeelsleden ten aanzien van het cliënteel;
- het spreken van eenzelfde taal;
- het voeren van gemeenschappelijke publiciteit;
- de groep benadrukt zelf de eenheid tussen de verschillende vennootschappen.

5.7 Mogelijkheid om verschillende technische bedrijfseenheden die apart de verkiezingsdrempel niet bereiken samen te voegen

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

- de technische bedrijfseenheid of technische bedrijfseenheden die de drempel niet bereiken worden samengevoegd met andere technische bedrijfseenheden van dezelfde juridische entiteit die ook niet aan de norm van 50, resp. 100 werknemers komen;
- deze technische bedrijfseenheid of technische bedrijfseenheden worden samengevoegd met een technische bedrijfseenheid van dezelfde juridische entiteit die wel de drempel van 50, resp. 100 werknemers bereikt (art. 14, § 2 Wet OR, art. 50, § 1 Wet Welzijn, art. 8 Wet SV 2012).

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

De officiële overheidsbrochure stelt dat de samenvoegingen bij voorkeur gebeuren tussen technische bedrijfseenheden die het dichtst bij elkaar gelegen zijn.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

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

A: 110 werknemers

B: 120 werknemers

C: 70 werknemers

D: 30 werknemers

De organen worden als volgt opgericht:

onderneming A: OR + Comité PB

onderneming B: OR + Comité PB

onderneming C: Comité PB

onderneming C en D moeten bij een OR worden betrokken

onderneming D moet ook bij een Comité PB worden betrokken

Mogelijke oplossingen:

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

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

5.8 Enkele voorbeelden i.v.m. het begrip onderneming

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

Voorbeeld 1:

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

Er wordt slechts 1 OR en 1 Comité PB opgericht.

Voorbeeld 2:

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

Er wordt 1 Comité PB opgericht en geen OR.

Voorbeeld 3:

De NV Stas heeft 300 werknemers. 100 werknemers werken in de productievestiging in Brugge, 100 anderen werken in Liège, en nog eens 100 verkopers en bedienden werken op de administratieve hoofdzetel in Brussel.

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

Voorbeeld 4:

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

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

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

Voorbeeld 5:

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

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

Voorbeeld 6:

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

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

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

De wetgeving (art 8 Wet SV 2012) bepaalt niet welke combinatie moet gekozen worden, ze bepaalt enkel dat er dergelijke groeperingen moeten worden gemaakt. Voor het bepalen van de keuze wordt verwezen naar de terzake geldende procedure: via overleg en akkoord, of desnoods via de rechtbank.

5.9 Wijziging van werkgever tijdens de verkiezingsprocedure

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

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

De regels in geval van wijziging van werkgever worden vastgelegd in art. 21, § 10 van de Wet OR en de artikelen 70 t.e.m. 75 van de Wet Welzijn. We bespreken deze problematiek in Hoofdstuk 14: wijziging van werkgever na de sociale verkiezingen.

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

2 Het begrip “werknemers” voor de berekening van de drempels

1 De drempels voor comité en ondernemingsraad.

1.1 Comité PB

Er moet een Comité PB worden opgericht of herkozen in elke onderneming die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste 50 werknemers tewerkstelt (art. 49 Wet Welzijn, art. 6 Wet SV 2012). In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven (waaronder historisch ook de steenbakkerijen ressorteren als een “aanhorigheid” van een groeve) wordt een Comité PB opgericht, als zij gewoonlijk gemiddeld tenminste 20 werknemers tewerkstellen (art. 49 van de Wet Welzijn, art 6 Wet SV 2012).

De ondernemingen die bij de vorige sociale verkiezingen (in 2008) een Comité PB moesten oprichten, maar nu beneden de drempel van 50 werknemers (20 werknemers in de sector mijnen, graverijen, ondergrondse groeven) zijn gedaald, moeten geen Comité PB meer verkiezen.

Wanneer echter tussen twee verkiezingsperiodes het gemiddeld aantal werknemers daalt beneden de wettelijke norm, blijft het verkozen Comité PB functioneren tot aan de eerstvolgende periode van sociale verkiezingen.

In de ondernemingen waar geen Comité PB wordt opgericht, oefent de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het comité uit (art. 52 Wet Welzijn). Deze leden van de vakbondsafvaardiging genieten dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in het Comité PB (zie ook deel III: bescherming van personeelsafgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen).

1.2 Ondernemingsraad

Er moet een OR worden opgericht of herkozen in ondernemingen die gewoonlijk en gemiddeld minstens 100 werknemers tewerkstellen (art. 14 § 2, a Wet OR, art 6 Wet SV 2012).

Ook in ondernemingen waar bij de vorige sociale verkiezingen (in 2008) een OR moest worden opgericht, maar waar men nu beneden de wettelijke norm van gemiddeld 100 werknemers is gedaald, moet opnieuw een OR worden opgericht (art. 18, 4de lid Wet OR.). Voorwaarde is wel dat die onderneming gemiddeld nog minstens 50 werknemers tewerkstelt. Er moeten in dit geval echter geen aparte verkiezingen worden georganiseerd om de personeelsafgevaardigden in de OR aan te duiden, maar wel voor het Comité PB. Het zijn de personeelsafgevaardigden van het Comité PB die ook de mandaten in de OR zullen opnemen.

Opgelet!

- In de ondernemingen met minstens 50 maar geen 100 werknemers moet er dus ook opnieuw een OR worden opgericht! Het is dus niet correct te stellen dat er slechts 1 orgaan overblijft en dat het Comité PB de opdrachten van de OR overneemt. Beide organen blijven onafhankelijk van mekaar bestaan en functioneren. De werkgever kan zelfs andere werkgeversafgevaardigden aanduiden voor de OR en het Comité PB. Het gaat m.a.w. om een volwaardige OR met een eigen patronale afvaardiging, een eigen voorzitter en secretaris, eigen bevoegdheden, enz. Er moeten alleen geen aparte verkiezingen worden gehouden voor OR en Comité PB. De personeelsafgevaardigden verkozen voor het Comité PB, zullen ook de personeelsafgevaardigden zijn die zetelen in de OR. Er hoeven geen twee kandidatenlijsten ingediend te worden;
- In de ondernemingen waar reeds voorafgaand aan de sociale verkiezingen van 2008 het aantal werknemers gedaald was beneden de wettelijke norm van 100 werknemers, maar niet onder de norm van minstens 50 werknemers, bleef de OR toen ook verder bestaan en functioneren. Als bij de sociale verkiezingen van 2012 het gemiddeld aantal werknemers zich opnieuw situeert tussen 50 en 100 werknemers, zal er opnieuw een OR moeten worden opgericht, en zullen het opnieuw de verkozen personeelsafgevaardigden van het Comité PB zijn die ook de mandaten in de OR opnemen. M.a.w. men moet nagaan of er vorige keer een OR moest worden opgericht en het speelt hierbij geen rol of deze OR moest worden verkozen of niet. Evenmin doet het er toe of de OR vorige keer effectief werd samengesteld of niet en of hij al dan niet na zijn samenstelling functioneerde. Het kan dus best zijn dat een onderneming die in 1999 meer dan 100 werknemers telde, en sindsdien nooit meer boven de 100 werknemers uitkwam, blijvend een ondernemingsraad moet hebben;
- Eén uitzondering hierop: het Hof van Cassatie oordeelde op 14 januari 1980, op basis van vroegere wetgeving, dat dit niet geldt als de vorige ondernemingsraad niet werd opgericht bij gebrek aan kandidaten. In alle andere gevallen geldt de regel, zo ook bevestigd in rechtsleer en parlementaire vragen en antwoorden: vanaf het ogenblik dat er een OR moest worden opgericht, moet er de volgende keren opnieuw een OR worden opgericht zolang men boven de drempel van 50 werknemers blijft. Zo kan het dat een onderneming die in 1995 nog meer dan 100 werknemers telde, en waar sindsdien de tewerkstelling beneden de 100 werknemers bleef, toch verder een ondernemingsraad moet verkiezen, ook in 2012;
- In het verleden was er onduidelijkheid over de hernieuwing van de OR in het gedeelte van de onderneming dat door overgang of afsplitsing ontstond.

Bijvoorbeeld: in 2008 stelde onderneming Omega-Pharma 200 werknemers tewerk. In de loop van 2010 werd onderneming Omega-Pharma opgesplitst in 2 ondernemingen: onderneming Omega en Pharma. In onderneming Omega worden 145 werknemers tewerkgesteld. Onderneming Pharma stelt 55 werknemers tewerk. Bij de sociale verkiezingen van 2012 zal er opnieuw een OR moeten worden opgericht voor Omega, want de drempel van 100 werknemers wordt overschreden. Vraag is echter of in onderneming Pharma met zijn 55 werknemers een OR moet worden opgericht, m.a.w. mag men ervan uitgaan dat de hernieuwingsregel voor de 50-100 ondernemingen ook van toepassing is op het kleine afgesplitste gedeelte van Omega-Pharma?

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

2 De definitie van werknemer: wie telt mee

In de wet ondernemingsraden en in de wet welzijn staat een en dezelfde definitie van het begrip werknemer. Die definitie laat echter toe dat per koninklijk besluit andere personen, zonder verbonden te zijn met een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst kunnen gelijkgesteld worden met werknemers.

Artikel 4, 8° van de Wet SV 2012 bepaalt wie er voor de sociale verkiezingen als “werknemer” moet worden beschouwd. Het gaat met name over:

- alle personen die krachtens een arbeids- of leerovereenkomst worden tewerkgesteld;
- de gelijkgestelden: de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming worden geplaatst door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding (het gaat hier vooral om de individuele beroepsopleiding in de onderneming vanuit de VDAB, de zgn. IBO's en de bedrijfsopleidingen voor gehandicapten vanuit het Vlaams Fonds voor Sociale Reïntegratie van Personen met een Handicap). Een gelijkstelling is sinds 2004 voorzien voor de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, daarmee geassocieerde fondsen en sinds 2008 ook voor deze van het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek- Vlaanderen. Deze onderzoekers hebben een contract met dit Fonds maar doen onderzoeksopdrachten in wetenschappelijke instellingen. Voortaan worden zij voor de sociale verkiezingen als werknemer van die instelling waar ze hun onderzoeksopdracht uitoefenen, beschouwd. In 2008 aanvaardde een Leuvense rechter deze gelijkstelling enkel voor onderzoekers die met een arbeidsovereenkomst verbonden waren met het NFWO, niet voor andere types van bursaalovereenkomsten met het NFWO. Andere universiteiten schakelden alle bursaaltypes wel gelijk met werknemers. De werkgeversorganisaties wilden in het advies van de nationale arbeidsraad geen tekstverbetering aanvaarden die rechtszekerheid zou geven aan de ruime interpretatie.

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

De definitie van werknemer is dus vrij ruim en vergt niet dat er effectief arbeid wordt verricht.

Tellen dus allemaal mee:

- alle personen die krachtens een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld (arbeiders, bedienden, kaderleden, leidinggevend personeel);
- alle personen met een leerovereenkomst: middenstandsleercontract of industriële leercontracten, met inbegrip van door het VIZO niet erkende leercontracten;

- uitzendkrachten, al zijn er telkens speciale regels over hoe en waar (bij uitzendkantoor of gebruiker) ze worden meegeteld (zie verder op blz ...);
- jobstudenten;
- werknemers met tijdskrediet, volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- werknemers die anders dan met een vervangingsovereenkomst zoals beschreven in art 11 van de arbeidsovereenkomstenwet (met in de arbeidsovereenkomst naam en reden van vervangen werknemer) een afwezige vaste werknemer (vb ziekte, loopbaanonderbreking, tijdskrediet) vervangen;
- werknemers met deeltijds brugpensioen;
- langdurig zieken;
- werknemers in hun opzegperiode ook al moet er niet gepresteerd worden;
- de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming worden geplaatst door de gemeenschapsinstellingen;
- individuele beroepsopleiding in de onderneming vanuit de VDAB of Forem, de zgn. IBO's
- de cursisten bedrijfsopleidingen voor gehandicapten vanuit het Vlaams Fonds voor Sociale Reïntegratie van Personen met een Handicap);
- werknemers die in strijd met de wet op ter beschikking stelling en uitzendarbeid werden tewerkgesteld.(vb onregelmatige uitzendkrachten) en dus volgens sommige rechtspraak ook voor de verkiezingen als werknemers van de gebruiker in plaats van als uitzendkracht moeten worden beschouwd;
- aannemingsovereenkomsten tussen opvangmoeders en diensten voor pleeggezinnen die volgens rechtspraak kunnen gekwalificeerd worden als arbeidsovereenkomsten;
- Schijnzelfstandigen die eigenlijk werken onder gezag;
- Leraars die ter beschikking werden gesteld met wachtgeldtoelage: zij blijven onder het gezag staan van de inrichtende macht bij wie zij in dienst waren en hun arbeidsovereenkomst blijft bestaan;
- Telewerkers met een arbeidsovereenkomst;
- Arbeidsovereenkomsten met bijzondere wetgeving zoals geldt voor: zeelieden, havenarbeiders, binnenschippers, of onderwijzend personeel in het vrij onderwijs;
- Onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, daarmee geassocieerde fondsen en sinds 2008 ook voor deze van het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek- Vlaanderen;
- Werknemers met arbeidsovereenkomst in België maar feitelijk tewerkgesteld in een vestiging in het buitenland zonder eigen rechtspersoonlijkheid (Arb Rb Liège, 30 maart 2004);
- werklozen die tewerkgesteld zijn in het kader van een tewerkstellingsprogramma (maar die hebben tegenwoordig bijna allemaal een arbeidsovereenkomst (DAC, GESCO, doorstromingsprogramma's zoals WEP+ en Smetbanen) zodat zij mogen worden meegeteld;
- Werknemers aangeworven door een privé-werkgever met steun van het OCMW (art. 60).

Tellen niet mee:

- schoolstagiairs;
- bruggepensioneerden (wel een andersluidend vonnis in Arb Brussel, 16/11/1987);
- pwa'ers bij hun gebruiker;
- pwa-werknemers in het pwa-agentschap (omdat ze een apart overlegorgaan hebben, al stelt de raad van state in zijn advies bij het wetsontwerp SV 2008 dat hun uitsluiting voor de

drempels voor ondernemingsraden strijdig is met de Europese richtlijn 2002/14. Met dat stevig argument kan mogelijks een rechter overtuigd worden om PWA'ers toch mee te tellen voor de drempel ondernemingsraad);

- werknemers verbonden met een vervangingsovereenkomst overeenkomstig de wet van 1978;
- gedetacheerden bij de "gebruikende" werkgever;
- uitzendkrachten bij het uitzendkantoor;
- uitzendkrachten die een vaste werknemer vervangen bij de gebruiker (zie de speciale regels voor het tellen van uitzendkrachten);
- werknemers aangeworven door het OCMW om (eventueel elders) te worden tewerkgesteld in toepassing van art 60 OCMW-wet.

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

Een twijfelgeval is het statuut arbeidszorgmedewerker in Vlaanderen. Het is een maatregel om bepaalde kansengroepen experimenteel en goed begeleid aan het werk te zetten in projecten van sociale economie en beschutte werkplaatsen. Tegenargumenten zijn dat het volgens het besluit van de Vlaamse regering geen arbeidsovereenkomsten zijn, het zijn ook geen opleidingsovereenkomsten maar een bijzonder soort tewerkstellingsmaatregel, de maatregel is ook gesteund op de gewestbevoegdheid inzake tewerkstellingsbeleid en kan dus bezwaarlijk als een maatregel van opleiding door een gemeenschapsinstelling worden omschreven ook al wordt die uitgevoerd door de VDAB (tegelijk gemeenschaps en gewestinstelling). Anderzijds houdt het uiteraard het werken in onder gezag en komt het niet aan de Vlaamse regering toe om rechtsgeldig te bepalen dat een bepaalde vorm van tewerkstelling die bestaat uit het werken onder gezag niet valt onder de federale definitie van arbeidsovereenkomsten. En kan er een aardig filosofische discussie worden gevoerd of begeleid werken al dan niet opleiding is. Het is hoe dan ook de VDAB, de facto tevens een gemeenschapsinstelling, die de betrokkene plaatst in een onderneming. Het lijkt ons dat op basis van de feitelijke omstandigheden moet uitgemaakt worden of het al dan niet gaat om werken onder gezag, en dus om een arbeidsovereenkomst. Bij blijvende meningsverschillen zal de rechter de knoop moeten doorhakken.

In de ACV handleiding voor juridische diensten wordt meer gedetailleerd ingegaan op details en rechtspraak terzake.

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

	In aanmerking te nemen werknemers	Uitgesloten
Berekening van de drempels	<ul style="list-style-type: none"> • werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst; • onderzoekers van het NFWO in de universitaire instellingen; • cursisten beroepsopleiding in de onderneming; • leidinggevend personeel met arbeidsovereenkomst; • huisarbeiders; • leercontracters; • 'bijkomende' uitzendkrachten volgens berekeningsmethode; • gedetacheerden bij hun juridische werkgever; • jobstudenten; • vervangingscontracten van gesubsidieerd onderwijspersoneel; 	<ul style="list-style-type: none"> • uitzendkrachten bij hun uitzendkantoor; • gedetacheerden bij de gebruiker; • werknemers met een vervangingsovereenkomst volgens wet 3-7-78; • uitzendkrachten bij een gebruiker als ze vaste werknemers vervangen;
Kiezer zijn	<ul style="list-style-type: none"> • werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst; • NFWO'ers in de universitaire instellingen; • cursisten beroepsopleiding in de onderneming-huisarbeiders; • werknemers met een vervangingscontract ongeacht het soort contract; • uitzendkrachten bij het uitzendbureau; • gedetacheerden bij hun juridische werkgever; 	<ul style="list-style-type: none"> • leidinggevend personeel; • uitzendkrachten bij hun gebruiker; • gedetacheerden bij de gebruiker;
Aantal mandaten	<ul style="list-style-type: none"> • werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst; • cursisten beroepsopleiding; • NFWO'ers bij instelling; • huisarbeiders; • leidinggevend personeel (niet voor kaderdrempel, wel voor verdeling kadermandaten); • werknemers met een vervangingscontract; • gedetacheerden bij hun juridische werkgever; • uitzendkrachten bij gebruiker, behalve deze die een afwezige werknemer vervangen; • uitzendkrachten bij uitzendbureau; 	<ul style="list-style-type: none"> • gedetacheerden bij gebruiker; • Uitzendkrachten die een afwezige vaste werknemer vervangen;
Kandidaat zijn (art. 19 Wet OR, art. 59, § 1 Wet Welzijn)	<ul style="list-style-type: none"> • werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst; • cursisten beroepsopleiding; • NFWO'ers bij instelling; • huisarbeiders; • werknemers met een vervangingscontract; • gedetacheerden bij hun juridische werkgever; 	<ul style="list-style-type: none"> • leidinggevend personeel • uitzendkrachten bij gebruiker en de facto ook bij kantoor; • gedetacheerden bij gebruiker; • de preventieadviseur in de onderneming waar hij zijn functie uitoefent;

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

3 De telregels voor de drempelberekening.

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

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

We overlopen die 6 regels meer in detail:

3.1 De uitsluiting van bepaalde vervangers

Een specifieke groep van uitgesloten werknemers voor de berekening van de drempels (en enkel hiervoor !!) zijn de werknemers die verbonden zijn met een vervangingsovereenkomst overeenkomstig art. 11 ter van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978) (art. 14, § 4 Wet OR, art. 49, 2° Wet Welzijn, art 6 Wet SV 2012):

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

Let wel! Voor vervangingscontracten in gesubsidieerde onderwijsinstellingen gelden een aantal specifieke regels die niet vallen onder deze bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten. Het gesubsidieerd personeel van de vrije gesubsidieerde onderwijsinstellingen van het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de hogescholen (met opleidingen van één cyclus-voorheen korte type- en met opleidingen van twee cycli-voorheen lange type-) is onder-

worpen aan een rechtspositieregeling of “eigen onderwijsstatuut”. Dit personeel valt niet meer onder de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Daardoor is de bepaling in de verkiezingswetgeving betreffende het niet meetellen van vervangers op hen niet van toepassing. De ‘vervangingscontracten’ van het gesubsidieerd personeel zijn dus niet van het type dat in de wet op de arbeidsovereenkomsten is beschreven. Deze vervangingen tellen wel degelijk mee voor de berekening van de drempel. Beide personeelsleden worden dan meegeteld voor de berekening van de drempel: zowel het afwezige personeelslid én zijn/haar vervanger. Klassiek wordt dit betwist door het nationaal secretariaat van het vrij onderwijs, even klassiek krijgen ze ongelijk in rechtsleer, de vroegere officiële omzendbrief, de huidige officiële brochure en de rechtsspraak, al was er in 2005 één tegenstrijdig vonnis in Liège.

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

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

3.2 De berekening van de gemiddelde tewerkstelling

In ondernemingen kan, om allerlei redenen, het aantal werknemers sterk variëren naargelang het tijdstip waarop wordt geteld. Daarom werd in de reglementering het begrip “gewoonlijke, gemiddelde tewerkstelling” voorzien en werd er een berekeningsformule uitgewerkt (art 7 wet SV 2012). Aan de hand van deze formule wordt bepaald of een onderneming al of niet de drempels van 50, resp. 100 werknemers bereikt.

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

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

Het cijfer dat men aldus bekomt is de gemiddelde tewerkstelling van de onderneming.

Berekening van het gemiddeld aantal werknemers

Heel eenvoudig uitgedrukt telt men het gemiddeld aantal werknemers tijdens het jaar voorafgaand aan de sociale verkiezingen: men telt het aantal kalenderdagen dat elke werknemer was “ingeschreven”, en deelt dat door 365. Omdat de inschrijving in het personeelsregister is ver-

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

Voor de sociale verkiezingen van 2012 neemt men voor iedere werknemer het totaal aantal kalenderdagen waarbij deze werknemer:

- werd aangegeven door de werkgever in toepassing van zijn verplichting tot de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling;
- ofwel werd ingeschreven in het personeelsregister in de loop van 2011 wanneer het gaat om werknemers die buiten het systeem vallen van de onmiddellijke aangifte.

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

Enkele preciseringen

Alle werkgevers en werknemers in de privésector en in de publieke sector vallen in regel onder het systeem van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA-systeem) waarbij via elektronische weg aan de RSZ het begin en het einde van elke tewerkstelling moet worden meegedeeld. Dit vervangt het systeem van het vroegere personeelsregister.

Slechts enkele groepen van specifieke werknemers vallen buiten dit systeem van de elektronische aangifte: werknemers in een praktijkstage in het kader van een beroepsopleiding, kunstenaars, de zeelieden ter koopvaardij, werknemers die occasionele arbeid verrichten in de huishouding van een werkgever voor minder dan 8 uren per week; PWA's; werknemers die minder dan 25 dagen per jaar tewerkgesteld zijn in de socio-culturele sector (vb artiesten bij de VRT, monitoren tijdens schoolvakanties, voordrachtgevers of animatoren bij buitenschoolse activiteiten, ...) gelegenhedswerknemers niet-inwonende dienstboden, vrijwilligers, schoolstagiairs. In de horeca hebben werkgevers de keuze tussen dimona en een dimonalight systeem waarbij niet het begin en exact einde van elke tewerkstelling wordt aangegeven maar een forfaitair blok van werkuren.

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

3.3 De rekenregels voor deeltijdse werknemers

- voor deeltijdse werknemers werd een specifieke regeling voorzien (art 7 §2 Wet SV 2012);
- voor werknemers die minder dan 3/4 van de voltijdse arbeidsduur presteren, wordt het aantal kalenderdagen dat zij aangegeven werden in DIMONA of ingeschreven zijn in het personeelsregister gedeeld door 2;

- voor werknemers die minstens 3/4 van de voltijdse arbeidsduur presteren worden, net als bij de voltijdsen, alle kalenderdagen dat zij aangegeven werden in DIMONA of ingeschreven in het personeelsregister volledig meegerekend;

Bemerkt dat een vaste deeltijdse werknemer, met een arbeidsovereenkomst voor één dag per week, aangegeven wordt gedurende 365 dagen: de aangifte betreft immers niet de effectieve dagen van tewerkstelling, maar de aanvang van de tewerkstelling, van de indiensttreding (vb 1 januari) tot de datum van uitdiensttreding. In dat geval levert de telling van het aantal kalenderdagen 365 op. Volgens de hierboven geschetste regels voor deeltijdse werknemers moet het resultaat gedeeld worden door twee: voor de berekening van de drempels gaat het in dit voorbeeld om ½ werknemer.

- elke dag dat een werknemer aangegeven werd in DIMONA of ingeschreven is in het personeelsregister telt mee, ook al is er een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld omwille van ziekte);
- er wordt rekening gehouden met het werkelijk uurrooster. De officiële brochure preciseert wat hieronder moet worden verstaan. Het is niet de in de arbeidsovereenkomst voorziene uurregeling die telt, maar de arbeidsduur die gewoonlijk door de werknemer wordt gepresteerd. Werknemers die een deeltijds contract hebben, maar in de praktijk meer dan drie vierden van een voltijdse werken, tellen dus als een voltijdse;
- Verder stelt de officiële brochure en de memorie van toelichting bij de wet SV 2012 dat bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, rekening moet worden gehouden met het arbeidsstelsel dat aan de schorsing voorafging. Dat geldt voor langdurig zieken, en ook voor voltijdse werknemers die tewerkgesteld worden in een regime van medisch deeltijder erkend door het ziekenfonds: het gaat om voltijdsen. Een voltijdse werknemer met volledig ouderschapsverlof wordt verder aangegeven in Dimona tijdens zijn ouderschapsverlof en telt dus ook tijdens deze onderbreking als een voltijdse werknemer. Voltijdse werknemers die een 1/5 loopbaanvermindering opnemen werken hoe dan ook 80 % en tellen dus als voltijdsen. Een gewezen voltijdse werknemer van meer dan 50 jaar oud in halftijdse loopbaanonderbreking heeft een aanpassing aan zijn arbeidscontract, heeft daardoor een halftijdse arbeidsovereenkomst en telt dus mee als halftijdse. Een voltijdse werknemer die tijdskrediet opneemt voor ouderschapsverlof, palliatief verlof of zorgverlof schorst tijdelijk zijn arbeidsovereenkomst: het arbeidsstelsel voorafgaand aan de schorsing moet worden geteld voor de drempel.

In de overheidsbrochure op blz. 260 en volgende vindt u enkele berekeningsvoorbeelden.

3.4 De berekening van de gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten

Uitzendkrachten worden voor hun tewerkstelling bij de gebruiker in een aantal gevallen met werknemers gelijkgesteld. De uitzendkrachten hebben immers geen arbeidsovereenkomst met de gebruiker bij wie zij worden tewerkgesteld, maar wel met het uitzendkantoor dat hen ter beschik-

king stelt. Met een apart koninklijk besluit werden de regels bepaald volgens dewelke uitzendkrachten worden meegeteld bij de gebruiker om het gemiddeld aantal werknemers te bepalen.

Daartegenover staat dat uitzendkrachten niet worden meegeteld als werknemer in het uitzendkantoor dat hen ter beschikking stelt. Daarom voorziet art 6 §4.2° van de Wet SV 2012 erin dat uitzendkrachten niet als werknemers worden beschouwd.

Het KB uitzendkrachten stelt dat de uitzendkrachten moeten worden meegerekend op basis van hun gemiddelde tewerkstelling gedurende het laatste kwartaal van 2011 (art 6 KB uitzendkrachten). Het KB legt aan alle gebruikers van uitzendkrachten eveneens de verplichting op om gedurende het vierde kwartaal van 2011, dus vanaf 1 oktober 2011, een bijlage te voegen bij het personeelsregister (art 2 KB uitzendkrachten). In deze bijlage moet de werkgever voor elke uitzendkracht die hij tewerkstelt in zijn onderneming een aantal gegevens bijhouden (art. 3 KB uitzendkrachten):

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

Voor de berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruiker, wordt alleen rekening gehouden met de uitzendkrachten die geen vaste werknemers vervangen (art. 6 KB uitzendkrachten). Maar net als bij de sociale verkiezingen van 2008 moeten bij vervanging van werknemers geen bijzondere gegevens (zoals bijvoorbeeld de naam van de persoon die vervangen wordt, de reden van vervanging) in de bijlage van het personeelsregister worden vermeld. Dit maakt het moeilijk om na te gaan of de uitzendkrachten al dan niet vaste werknemers vervangen.

In dit verband is er echter een vrij belangrijk vonnis van de arbeidsrechtbank van Antwerpen (4 december 1991, A.R. nr. 203.391, en ook Tournai, 20/4/2004). In dit vonnis werd de vraag behandeld wie het bewijs moet leveren dat de uitzendkracht werd tewerkgesteld in vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd. Alhoewel het bewijs in principe door de eisende partij moet worden geleverd, stelt de arbeidsrechtbank dat de gebruiker over alle bewijsstukken m.b.t. de reden van tewerkstelling van uitzendkrachten beschikt en bijgevolg bijzonder gemakkelijk het bewijs kan leveren.

De gegevens m.b.t. de uitzendkrachten moeten, net als bij het personeelsregister, uiterlijk ingeschreven worden op het ogenblik dat de tewerkstelling van de uitzendkracht in de onderneming aanvangt (uitzondering: de einddatum van de tewerkstelling als uitzendkracht. Deze wordt ingeschreven op het einde van de termijn van terbeschikkingstelling).

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

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

Zowel het personeelsregister als deze bijlage moeten op een gemakkelijk toegankelijke plaats worden bijgehouden. De Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten moet op elk ogenblik deze documenten kunnen controleren. De werknemers en hun personeelsafgevaardigden kunnen echter zelf geen inzage eisen in deze sociale documenten. Eventueel kan er beroep worden gedaan op de bevoegdheden van de OR, resp. de vakbondsafvaardiging om een zicht te krijgen op het aantal uitzendkrachten en de reden van tewerkstelling van uitzendkrachten (zie hiervoor ook de ACV-brochure "Uitzendarbeid. Gids voor vakbondsafgevaardigden, leden van de OR en leden van de Comités PB", uitgegeven door de Dienst Onderneming van het ACV).

De gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten die geen vaste werknemer vervangen, wordt als volgt berekend (art 6, KB uitzendkrachten):

Men neemt voor iedere uitzendkracht die geen vaste werknemer vervangt het totaal aantal kalenderdagen dat deze uitzendkracht gedurende het vierde kwartaal ingeschreven werd in de bijlage van het personeelsregister. Er wordt dus alleen rekening gehouden met de periode tussen 1 oktober en 31 december 2011. Vervolgens deelt men dit totaal aantal kalenderdagen door 92. Het cijfer dat men zo bekomt, is de gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten die geen vaste werknemer vervangen.

Voor de deeltijds tewerkgestelde uitzendkrachten geldt hetzelfde principe als voor de vaste werknemers (art. 6, tweede lid KB uitzendkrachten):

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

Vermits de gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten eveneens wordt berekend op basis van kalenderdagen (en dus niet op basis van werkdagen) moet in de geest van de wetgeving de globale activiteitsperiode bij de gebruiker in acht worden genomen, zelfs al werd de uitzendkracht met opeenvolgende contracten van maandag tot vrijdag tewerkgesteld. Dit werd nog in de rechtspraak van 2004 bevestigd (Nivelles, 20/4/2004).

Bijvoorbeeld: een uitzendkracht heeft 4 opeenvolgende contracten van maandag tot en met vrijdag bij eenzelfde gebruiker. Alle kalenderdagen vanaf de eerste maandag tot en met de vierde vrijdag tellen mee, dus ook de zaterdag en zondag!

In de overheidsbrochure vindt u enkele rekenvoorbeelden.

Mogelijks komt het in de rechtsspraak van 2012 nog tot een geheel andere betwisting. Met name over de vraag of de uitsluiting van interims die vaste werknemers vervangen strijdig is met de Europese richtlijn 2008/104 over uitzendarbeid. Die legt alle lidstaten de verplichting op om tegen 5 december 2011 te zorgen voor een gelijke behandeling van interims en vaste werknemers. En voorziet dat interims mogen worden meegeteld voor de berekening van drempels bij gebruikers, maar dan wel “op dezelfde wijze als werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming zijn tewerkgesteld”. Onze regeling met betrekking tot het uitsluiten van werknemers die een vaste werknemer vervangen is duidelijk niet op dezelfde wijze geregeld voor interims als voor vaste werknemers. Ze is heel restrictief en beschermend voor vaste werknemers (enkel voor werknemers met een vervangingsovereenkomst, een schriftelijk overeenkomst, met vermelding van reden van afwezigheid, en de identiteit van de vervangen vaste werknemer, maximum twee jaar, ...) en erg ruim voor interims (vermelding van motief van vervanging in overeenkomst tussen interimkantoor en gebruiker, een mededeling aan de interim: geen melding van de identiteit van afwezige werknemer, reden van afwezigheid, geen maximumduur, ...). Om die reden stelde de FOD WASO aan de Nationale Arbeidsraad voor om de uitsluiting van interims die vaste werknemers vervangen te schrappen. De Nationale Arbeidsraad bereikte daarover geen akkoord, de wetgeving werd niet aangepast, ook al moest dit tegen 5 december 2011 rond zijn. Bij juridische betwistingen kan de overeenstemming van de ruime uitsluiting van interims met de richtlijn uitzendarbeid allicht met succes worden aangevochten, zodat deze mogelijks toch kunnen worden meegeteld. Maar dat kan een lange juridische veldslag vergen, pre-judiciële vragen inclusief.

3.5 Van gemiddelde, naar “gewoonlijke, gemiddelde tewerkstelling”

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

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

Omgekeerd, wanneer wordt vastgesteld dat een onderneming alleen in de referteperiode onder de tewerkstellingsnorm van 100, resp. 50 duikt (bvb. door in het vierde kwartaal geen of minder uitzendkrachten in te zetten), mogelijks met de bedoeling om op die manier aan de oprichting van een OR, resp. een Comité PB te ontsnappen, zou kunnen worden betoogd dat het berekende gemiddelde niet het “gewoonlijke gemiddelde” is. Men zal dit dan moeten aantonen op basis van de tewerkstellingscijfers van de voorbije jaren, de tewerkstellingsevolutie in 2011 en de eerste tewerkstellingsgegevens van 2012. De rechtbank kan dus de berekeningsformule van het KB over de gemiddelde tewerkstelling opzij schuiven, en op grond van andere elementen oordelen wat de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling is (JTT, 1996, p 449, nr 13, Mons, 3 mars 2008, 08/276/A)

Er zijn vonnissen waarbij de rechtbank daarom de referteperiode inkortte tot een stabiele periode, en op basis van dat gemiddelde het “gewone” gemiddelde bepaalde (vb Brugge,

9/2/2004). Dat werkt naargelang het geval in de twee richtingen: door een hoger tewerkstellingscijfer te aanvaarden dan de berekening, ofwel om een lager cijfer te aanvaarden. Hogere cijfers door geen rekening te houden met een plotse afbouw van de tewerkstelling in het referentejaar (vb Cassatie, 16/1/1989). Of om enkel de tewerkstelling tijdens een korte startperiode in rekening te brengen in plaats van enkel het lagere jaargemiddelde (Arb Rb Antwerpen, 29/3/1991) Of lagere cijfers door enkel de situatie na een forse afslanking in rekening te brengen (Arb Rb Brussel, 8/2/1995)

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

3.6 De rekenregels bij overname van een onderneming

Indien een onderneming, een juridische entiteit, bij overeenkomst wordt overgenomen door een andere onderneming (fusies, splitsingen, overnames, ...) tijdens de referentieperiode (2011) moet men voor het nieuwe ontstane deel enkel rekening houden met het gedeelte van de referentieperiode dat gesitueerd is na de overgang van de onderneming. Dus pas met de periode waarin de nieuwe entiteit is ontstaan. Het totaal van de kalenderdagen van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers wordt gedeeld door het aantal kalenderdagen na overgang van de onderneming (art 7 Wet SV 2012).

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

Een voorbeeld ter verduidelijking:

Op 1 juli 2011 wordt er een nieuwe firma A opgericht die ontstaan is door de afsplitsing van een gedeelte van onderneming B. Firma A telt meteen 50 werknemers. In firma A wordt de gewoonlijke, gemiddelde tewerkstelling berekend door het totaal van de kalenderdagen van de personeelsleden ingeschreven in het personeelsregister vanaf 1 juli 2011 te delen door 184 en niet door 365. Over een geheel jaar bekeken zou A slechts gemiddeld 25 werknemers hebben gehad, door het aanpassen van de rekenformule gaat het toch om 50 werknemers.

Een ander voorbeeld vindt u in de overheidsbrochure.

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

3 Leidinggevend personeel

1 Definitie

Worden als leidinggevend personeel aanzien (art.4.4° Wet SV 2012):

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

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

In de officiële brochure wordt verder gespecificeerd dat de verdeling van de taken van dagelijks beheer niet tot gevolg mag hebben dat meer dan twee niveaus van de personeelsstructuur in aanmerking komen. De definitie van leidinggevend personeel wordt dus wel erg beperkt geïnterpreteerd.

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

Deze beperkte interpretatie wordt ook gevolgd door de rechtspraak:

- De rechtspraak bevestigt dat het slechts kan gaan om twee niveaus³ (Cass., 17 oktober 1983, JTT, 1984, 85, RW, 1984-85, 1073). Functies met bevoegdheden van dagelijks beheer, maar die tot een derde of lager niveau behoren, komen hoe dan ook niet in aanmerking. Dit wordt duidelijk zo gesteld in de officiële brochure en ook in een interpretatie van het Hof van Cassatie. (Cass., 18 april 1968, Arr. Cass., 1968, 1051, TSR, 1968, 141);
- Ook de personen die tot het tweede niveau worden gerekend, moeten over een beslissingsmacht beschikken die de werkgever verbindt;

3 JTT, 20 juni 2011, nr 1101, p 266

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

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

De bepaling van het begrip “leidinggevend personeel” is niet alleen belangrijk voor de verkiezingsprocedure. De werkgever moet later uit deze groep de werkgeversafgevaardigden kiezen die in de OR, resp. het Comité PB zullen zetelen. Alleen de personen die een functie uitoefenen die op de lijst van het leidinggevend personeel was opgenomen, kan later deel uitmaken van de werkgeversafvaardiging in de OR of het Comité PB ! (art. 16, a Wet OR, art. 56, 1 Wet Welzijn)

2 Procedure om het leidinggevend personeel te bepalen

In deze procedure moeten 2 stappen worden onderscheiden:

1. In een **eerste stadium** worden de leidinggevende **functies** bepaald. De namen van het leidinggevend personeel worden slechts ter indicatie vermeld (dag X-60).
2. In een **tweede stadium** wordt de **namenlijst** van het leidinggevend personeel vastgelegd (dag X). Deze namenlijst kan alleen aanleiding geven tot een klacht, wanneer ze personen bevat die geen leidinggevende functies vervullen zoals deze in het eerste stadium werden vastgelegd. Het is dus van het grootste belang tijdig een klacht in te dienen tegen de functies van het leidinggevend personeel indien men van oordeel is dat het begrip leidinggevend

personeel te ruim of verkeerd werd bepaald. Ook dient erop gewezen te worden dat men voor een klacht tegen de namenlijst van het leidinggevend personeel slechts bij de arbeidsrechtbank terecht kan, als er voordien een klacht werd overgemaakt aan de OR, resp. het Comité PB of aan de werkgever (in geval van een eerste verkiezing).

De procedure kan chronologisch als volgt worden samengevat:

fase 1: schriftelijke mededeling door de werkgever en overleg over de functies van het leidinggevend personeel

Uiterlijk op dag X-60 (de 60ste dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd) deelt de werkgever aan de OR of resp. het Comité PB, of bij ontstentenis daarvan (eerste verkiezingen) aan de vakbondsafvaardiging(en) schriftelijk de functies van het leidinggevend personeel mee. In dat bericht verduidelijkt hij de benaming en de inhoud van de functies, en vermeldt hij ter indicatie de personen die deze functies uitoefenen (art 10 Wet SV 2012).

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

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

fase 2: verhaal bij de rechtbank tegen de beslissing van de werkgever of bij afwezigheid van een beslissing van de werkgever i.v.m. de functies van het leidinggevend personeel

Uiterlijk tot dag X-28 kunnen de betrokken werknemers en de betrokken representatieve werknemersorganisaties tegen de beslissing van de werkgever klacht indienen bij de arbeidsrechtbank (art 3 Wet Gerechtelijke Procedures). Het gaat in deze fase enkel om een klacht tegen de lijst van de leidinggevende functies, niet tegen de namenlijst!

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

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

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

De arbeidsrechtbank moet uiterlijk op dag X-5 (23 dagen na de ontvangst van het beroep) een uitspraak doen. De beslissing van de arbeidsrechtbank is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet (art 3 Wet Gerechtelijke Procedures).

fase 3: aanplakking van de lijst van het leidinggevend personeel

Uiterlijk op dag X (90 dagen voor de verkiezingsdatum) plakt de werkgever de lijst aan van personen die een leidinggevende functie uitoefenen (art. 14 Wet SV 2012). Op deze lijst moet hij de namen van de personen vermelden die een leidinggevende functie uitoefenen, evenals de benaming en inhoud van die functies. De werkgever mag i.p.v. de volledige lijst aan te plakken ook een bericht aanplakken met vermelding van de plaats(en) waar deze lijst kan worden ingekeken.

Een afschrift van de aanplakking moet worden verstuurd aan de nationale zetels van de vakbonden. Indien er een OR moet worden opgericht, moet er ook een afschrift worden gestuurd aan het NCK.

Wanneer de lijst van het leidinggevend personeel niet werd opgenomen in het bericht van aanplakking moeten zowel de kopie van het bericht van de aanplakking, als een kopie van de lijst van het leidinggevend personeel aan de vakbonden nationaal en aan het NCK worden bezorgd (art. 14 Wet SV 2012).

fase 4: klacht tegen de lijst van het leidinggevend personeel

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

Binnen 7 dagen na de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd (ten laatste dag X+7), kunnen de werknemers, de vakbonden en het NCK (indien er een OR moet worden opgericht) bij de OR, resp. het Comité PB bezwaar indienen tegen de lijst van het leidinggevend personeel (art. 30 Wet SV 2012).

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

Er kan slechts klacht worden ingediend wanneer op de lijst een persoon voorkomt die een functie vervult die niet werd opgenomen in de vroeger meegedeelde lijst van leidinggevende functies (fasen 1 en 2). M.a.w.: in deze fase van de procedure kan enkel worden nagegaan of de opgegeven namen overeenstemmen met de vroeger vastgelegde functies. Er kan geen klacht meer worden ingediend tegen de functies zelf. Dit moest reeds eerder gebeuren, m.n. in fase 2.

Binnen 7 dagen, dus uiterlijk op dag X+14, spreekt de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing de werkgever zich uit. In geval van wijziging moet de rechtzetting worden aangeplakt (art. 31 Wet SV 2012).

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

2) Bij de arbeidsrechtbank

Binnen 7 dagen volgend op hoger vermelde termijn (dus uiterlijk op dag X+21) kunnen de betrokken werknemers, de betrokken vakbonden, en het NCK (indien er een OR moet worden opgericht), tegen deze beslissing of bij gebrek aan een beslissing, beroep instellen bij de arbeidsrechtbank (art. 31, Wet SV 2012)). Dit beroep is dus maar mogelijk indien er voordien een klacht werd ingediend bij de OR, resp. het Comité PB of bij de werkgever (fase 4, 1°).

De klacht bij de arbeidsrechtbank wordt ingeleid bij verzoekschrift.

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 7 dagen volgend op de ontvangst van het beroep (dus uiterlijk op dag X+28). De beslissing van de rechtbank is niet vatbaar voor beroep of verzet (art. 4 Wet Gerechtelijke Procedures).

Indien de rechtbank beslist dat de lijst van het leidinggevend personeel niet correct werd samengesteld, moet de werkgever de rechtzetting aanplakken (art. 4 Wet Gerechtelijke Procedures).

fase 5: definitieve afsluiting van de lijst van het leidinggevend personeel

De lijst van het leidinggevend personeel wordt definitief afgesloten (art. 32 Wet SV 2012):

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

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

Wisselingen van personen die leidinggevende functies bekleden kunnen zonder formaliteiten doorgevoerd worden; wanneer nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd moet de werkgever terug de procedure overdoen. Dat kan ten vroegste beginnen na de aanplakking van de resultaten van de verkiezingen. De regels terzake worden behandeld op blz. 151.

4 Kaderleden

1 Definitie

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

De wetgeving op de ondernemingsraden geeft volgende definitie van kaderleden:

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

In deze definitie wordt enkel duidelijk aangegeven dat kaderleden:

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

Artikel 12, 3° van de Wet SV 2012 preciseert dat slechts werknemers die aan de RSZ zijn aangegeven als bediende kaderlid kunnen zijn.

De definitie laat dus nog heel wat interpretatieruimte. De overheidsbrochure stelt trouwens dat een soepele definitie vereist is, m.n. een definitie die rekening houdt met de uiterst veranderlijke sociale en organisatorische realiteit in de ondernemingen. Er stellen zich bijgevolg niet enkel problemen m.b.t. de afbakening tussen kaderleden en bedienden, maar ook problemen in de afbakening tussen kaderleden en leidinggevend personeel.

Daarom worden in de overheidsbrochure ook een aantal preciseringen aangebracht:

- bij de definitie van kaderlid moet rekening worden gehouden met de elementen “leiding, delegatie van gezag door de werkgever” en met een zeker initiatiefrecht;
- bovendien worden ook de werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen hoogstaande taken (staffuncties) vervullen in een dienst voor wetenschappelijk onderzoek of in een studiedienst als kaderpersoneel aanzien;
- wat de diplomavereiste betreft, gaat men ervan uit dat het gaat om functies die voorbehouden zijn aan gediplomeerden van het hoger onderwijs.

De concrete invulling van het begrip “kaderpersoneel” dient in de onderneming te gebeuren aan de hand van paritair overleg. De procedure is gelijkaardig aan deze die werd uitgewerkt om het leidinggevend personeel te bepalen. We bespreken die procedure in punt 4.2.

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

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

Wel houden de arbeidsrechtbanken rekening met:

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

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

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

2 Procedure om het kaderpersoneel te bepalen

Omdat de procedure om het onderscheid te maken tussen bedienden en kaderleden omslachtig is, heeft de wetgever gesteld dat die procedure niet moet worden opgestart als er in de onderneming op dag X-60 minder dan 30 bedienden worden tewerkgesteld (art. 10 Wet SV 2012). De wetgever vermoedt immers dat er in dit geval geen 15 kaderleden zullen zijn. De werkgever wordt bijgevolg vrijgesteld van de verplichting onderstaande procedure op te starten (fasen 1 en 2). De lijst van kaderleden wordt dan zonder voorafgaandelijk overleg meegegeeld op dag X (fase 3). Indien de werknemers, resp. de vakbonden of het NCK niet akkoord gaan met die lijst, kan er uiterlijk op dag X+7 tegen deze lijst van kaderleden klacht worden ingediend (fase 4).

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

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

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

De procedure verloopt chronologisch als volgt:

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

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

De werkgever moet die informatie schriftelijk meedelen, uiterlijk op dag X-60 (art. 10, Wet SV 2012). Die info moet aangeplakt of bezorgd worden via het modelformulier aan alle personeelsleden, de vakbonden (en aan het NCK als er een ondernemingsraad komt) volgens de eerder vermelde regels (zie blz 50).

Na overleg in de OR, of bij gebrek aan ondernemingsraad met de vakbondsafvaardiging (art. 11 Wet SV 2012), deelt de werkgever uiterlijk op dag X-35, schriftelijk zijn beslissing mee over de functies van de kaderleden (art. 12 Wet SV 2012). Bij wijze van aanduiding deelt hij ook de lijst mee van de personen die deze functies uitoefenen. Die info moet aangeplakt of bezorgd

worden via het modelformulier aan alle personeelsleden, de vakbonden (en aan het NCK als er een ondernemingsraad komt), volgens de gebruikelijke regels

Fase 2: verhaal bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing van de werkgever i.v.m. de functies van het kaderpersoneel of bij afwezigheid van een beslissing van de werkgever

Uiterlijk op dag X-28 kunnen de betrokken werknemers, de betrokken vakbonden of het NCK tegen de beslissing van de werkgever, of tegen de afwezigheid van een beslissing van de werkgever, beroep indienen bij de arbeidsrechtbank (art. 3 Wet Gerechtelijke Procedures).

Dit beroep wordt ingeleid d.m.v. een verzoekschrift. De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 23 dagen na de ontvangst van dit beroep (uiterlijk op dag X-5). Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank is geen beroep of verzet mogelijk (art. 3 Wet Gerechtelijke Procedures).

Fase 3: aanplakking van de lijst van het kaderpersoneel

90 dagen voor de verkiezingen (dus op dag X) deelt de werkgever de lijst mee van de personen die tot het kaderpersoneel behoren. Ofwel wordt deze lijst in het bericht opgenomen, ofwel wordt in het bericht megedeeld waar deze lijst kan worden geraadpleegd. De werkgever moet dit bericht aanplakken of aan iedereen mailen. Hij moet ook een afschrift van die aanplakking aan de nationale zetels van de vakbonden en aan het NCK bezorgen, alles volgens de gebruikelijke regels (zie blz. 105). Indien het bericht van aanplakking enkel melding maakt van de plaats waar de lijst van kaderleden kan worden geconsulteerd, moet de werkgever samen met het afschrift van de aanplakking ook een kopie van de lijst van kaderleden aan de betrokken organisaties bezorgen (art. 14 Wet SV 2012).

Opgelet! Werknemers die een kaderfunctie uitoefenen maar die omwille van hun leeftijd voorkomen op de kiezerslijst van het eventuele jongerenkiescollege worden niet opgenomen in de lijst van het kaderpersoneel (art 14, 6° Wet SV 2012).

Fase 4: klacht tegen de lijst van het kaderpersoneel

1) Bij de OR of bij de werkgever

Binnen de 7 dagen na de aanplakking (dus uiterlijk op dag X+7) kunnen de werknemers, de betrokken vakbonden en het NCK bij de OR, of bij een eerste verkiezing bij de werkgever, bezwaar indienen tegen de lijst van de kaderleden (art. 30 Wet SV 2012).

Uiterlijk 7 dagen later (dus uiterlijk op dag X+14) spreekt de OR of bij een eerste verkiezing de werkgever, zich hierover uit (art. 31 Wet SV 2012).

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

1) Bij de arbeidsrechtbank

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

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen 7 dagen na ontvangst van het verzoekschrift (uiterlijk op dag X+28). Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank is geen beroep of verzet mogelijk. (art. 4 Wet Gerechtelijke Procedures). Indien nodig, zal de beslissing van de arbeidsrechtbank aanleiding geven tot de aanplakking van een rechtzetting.

Fase 5: definitieve afsluiting van de lijst van het kaderpersoneel

De lijst van het kaderpersoneel wordt definitief afgesloten (art. 32 Wet SV 2012) op hetzelfde moment als deze van het leidinggevend personeel.

5 Kiezers en kiescolleges

Een kiescollege is de indeling van de kiezers met het oog op de stemming. Deze indeling verschilt naargelang het aantal leden van de verschillende personeelscategorieën die in de onderneming worden tewerkgesteld, zijnde: de arbeiders, bedienden, kaderleden (alleen voor de OR) en jeugdige werknemers. Het samenstellen van de kiescolleges gebeurt aan de hand van de definitieve kiezerslijsten (art. 41 Wet SV 2012).

Concreet gaat men als volgt te werk:

1 Samenstelling van de kiezerslijsten

Op dag X (90 dagen voor de verkiezingen) moeten samen met de verkiezingsdatum ook de voorlopige kiezerslijsten worden aangeplakt, of moet door aanplakking worden meegedeeld waar de voorlopige kiezerslijsten kunnen worden geconsulteerd (art. 14 Wet SV 2012 verkiezingsKB).

Om de kiezerslijsten te kunnen opmaken moet de OR, resp. het Comité PB over volgende documenten beschikken. Deze documenten moeten hen door het ondernemingshoofd worden verstrekt:

- een namenlijst van de personen die in de onderneming een leidinggevende functie uitoefenen;
- de personeelslijst en alle documenten die daarmee verband houden en nodig zijn om de kiezerslijsten op te stellen.

Het zal in de meeste gevallen nodig zijn een speciale vergadering van de OR, resp. het Comité PB te besteden aan het opmaken van deze kiezerslijsten. Praktisch gezien verdient het aanbeveling dat de secretaris van de OR, resp. het Comité PB samen met de personeelsdienst deze voorlopige kiezerslijsten uitwerkt. De OR, resp. het Comité PB kan ze dan tijdens de bijeenkomst van de OR, resp. het Comité PB verbeteren, aanvullen en goedkeuren.

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

Voorwaarden waaraan de werknemers moeten voldoen om kiezer te zijn (art. 16 Wet SV 2012)

Er zijn drie voorwaarden:

1. **De anciënniteitsvoorwaarde:** Op datum van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten.

In de wet zijn geen precieze regels bepaald voor de berekening of definitie van de anciënniteit. Naar analogie van rechtsspraak over anciënniteit bij opzegging wordt aangenomen dat het gaat om een ononderbroken periode van 3 maanden tewerkstelling. De wet zegt echter uitdrukkelijk dat de oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zonder invloed zijn op de anciënniteitsvoorwaarden. Tijdens de schorsing (bvb. omwille van ziekte, ongeval, jaarlijkse vakantie, gedeeltelijke werkloosheid, loopbaanonderbreking, in opzegging zonder prestaties te leveren...) blijft de anciënniteit gewoon doorlopen. Er is ook rechtsspraak over kiesvoorwaarden die een onderbreking van 1 dag tussen twee opeenvolgende contracten omwille van een collectieve sluitingsdag niet als een onderbreking ziet. Anciënniteit verworven in een contract van bepaalde duur dat na een periode van collectieve sluiting werd gevolgd door een contract van onbepaalde duur telt mee. Ook de anciënniteit verworven tijdens een beroepsopleiding in de onderneming. Ook louter verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, zonder dat er prestaties verschuldigd zijn (in een opzeggingsregeling) volstaat, preciezerde rechtsspraak. Ook gedetacheerden wiens detachering op elk ogenblik kan herroepen worden horen op de kiezerslijst van het uitzendende bedrijf.

De anciënniteit moet pas verworven zijn op de verkiezingsdag, de voorlopige kiezerslijst moet al op dag X worden bepaald door comité of ondernemingsraad. Wie uitgerekend op dag X in dienst komt, heeft normalerwijze op dag Y, 90 dagen later, net zijn drie maanden anciënniteit bereikt. Februari 2012 als korte maand valt immers binnen die 90 dagen.

Men mag volgens Cassatierechtsspraak (12-2-2001, rolnr S 000114) geen rekening houden met mogelijke gebeurtenissen (een werknemer die vertrekt na dag X en nog voor de verkiezingen, werknemers in opzegging, werknemers met een contract van bepaalde duur dat afloopt voor de verkiezingsdatum) om werknemers niet op de kiezerslijst te zetten. Slechts als het met absolute zekerheid zou vaststaan dat iemand op dag Y niet meer in de onderneming zal werken, zou daarmee rekening kunnen worden gehouden. Die absolute zekerheid is echter moeilijk of niet te bereiken: een opzeggingstermijn wordt bijvoorbeeld verlengd met ziekteperiode. Of na afloop van een contract van bepaalde duur kan iemand terug worden aangeworven. Cassatie aanvaardde niet dat iemand wiens contract van bepaalde duur eindigde voor de verkiezingen niet op de kiezerslijst werd geplaatst. Betrokkene hoort op de kiezerslijst ingeschreven, en kan eventueel nadien worden geschrapt op X+ 79, zo stelt het Hof van Cassatie.

Later in de procedure (vanaf nu op X +77 in plaats van X +79) kan men overigens nog wel schrappen, maar geen werknemers meer toevoegen aan de kiezerslijst. Daarom worden kiezerslijsten liever té groot gemaakt, dan té klein.

Een overplaatsing binnen de verschillende technische bedrijfseenheden van eenzelfde juridische entiteit heeft dus geen nadelige gevolgen om de termijn van 3 maanden te bepalen (art. 16 Wet SV 2012). Wie binnen eenzelfde juridische eenheid feitelijk tewerkgesteld is in meerdere TBE's moet volgens rechtsspraak op de hoofdplaats van zijn tewerkstelling op de kiezerslijst staan. Wie met meerdere TBE's afzonderlijke (deeltijdse) arbeidsovereenkom-

sten heeft, staat logischerwijze in elke TBE op de kiezerslijst. Dat komt bijvoorbeeld vaak voor met leerkrachten die met verschillende aparte scholen een deeltijdse opdracht en arbeidsovereenkomst hebben: als die scholen aparte comités hebben, staan die leerkrachten meermaals op de kiezerslijst, en kunnen ze ook meermaals gaan stemmen. In geval van overgang krachtens overeenkomst van een onderneming of van een gedeelte van de onderneming, telt de verworven anciënniteit bij de vorige werkgever mee om te voldoen aan de voorwaarde van 3 maanden.

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

2. Verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst.

Volgens de overheidsbrochure kunnen ook de met werknemers gelijkgestelde personen (art 4 Wet SV 2012) ('cursisten beroepsopleiding en NFWO-onderzoekers) kiezer zijn, indien zij de hoger vermelde kiesvoorwaarden vervullen.

Dus: elk type van arbeids- of leerovereenkomst en elke functie komt in aanmerking. Ook huisarbeiders kunnen in principe aan de sociale verkiezingen deelnemen. De uitzendkrachten die in de onderneming worden tewerkgesteld, hebben geen kiesrecht bij de gebruiker. Zij zijn immers door een arbeidsovereenkomst verbonden met het uitzendbureau. Werknemers verbonden met een overeenkomst met een eerste werkgever en die ter beschikking werden gesteld van een andere werkgever horen thuis op de kiezerslijst van hun "moederwerkgever". Ook werknemers in het onderwijs die "ter beschikking werden gesteld" horen nog op de kiezerslijst, want zijn verbonden met een arbeidsovereenkomst.

In de tabel op blz. 39 hebben we de meest courante arbeidsovereenkomsten opgenomen en aangegeven of zij al of niet kiezer kunnen zijn.

3. Niet behoren tot het leidinggevend personeel.

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

4. Geen nationaliteitsvoorwaarden meer, noch voorwaarden inzake arbeidsvergunning.

In de wetgeving werden al langer de vroegere bepalingen geschrapt rond de vereiste van legale tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten. Evenmin als vroeger speelt nationaliteit dus een rol: iedereen die aan de drie voorwaarden voldoet heeft stemrecht ongeacht nationaliteit, inschrijving in bevolkingsregister, werkvergunning, verblijfsregeling, ...

2 Afzonderlijke kiezerslijsten voor arbeiders, bedienden, jongeren en kaderleden

Er worden afzonderlijke kiezerslijsten opgemaakt voor (art. 18 Wet SV 2012):

- de arbeiders;
- de bedienden;
- de jeugdige werknemers: indien de onderneming op de dag van de aanplakking (dag X) minstens 25 werknemers telt die jonger dan 25 jaar zullen zijn op de dag van de verkiezingen, worden deze jeugdige werknemers op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven;
- de kaderleden: indien er minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld, moeten er voor de OR aparte kiezerslijsten worden opgesteld voor de bedienden en de kaderleden (art. 18, Wet SV 2012). Voor de verkiezingen van het Comité PB worden de bedienden en de kaderleden samen ingeschreven op de kiezerslijsten voor de bedienden. Als er in de onderneming geen 15 kaderleden worden tewerkgesteld, zijn de kiezerslijsten voor de OR en het Comité PB dezelfde. De kaderleden en de bedienden worden dan samen ingeschreven op de kiezerslijst van de bedienden.

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

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

De kiezerslijsten moeten in elk geval volgende gegevens vermelden (art. 20 Wet SV 2012):

- de naam en voornaam van de kiezer;
- de geboortedatum;
- de datum van indiensttreding in de onderneming;
- de plaats waar de betrokkenen in de onderneming werkt;
- Een volgnummer voor elke werknemer per kiescategorie om de telling en controle te vergemakkelijken (nieuw sinds 2012).

De kiezerslijsten moeten in alfabetische volgorde worden opgemaakt.

3 Wie kan effectief deelnemen aan de verkiezingen?

De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door inschrijving op de kiezerslijsten (art. 19, Wet SV 2012). Wie na het afsluiten van de definitieve kiezerslijsten (dag X+28) niet op de lijst voorkomt, kan niet deelnemen aan de verkiezingen. Gebeurt dit toch, dan is dit een grond voor nietigverklaring van de verkiezingen (Arb Rb. Nijvel, 18 juli 1983, JTT, 1984, 279).

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

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

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

Indien er geen schriftelijk bewijs bestaat, kan het bewijs dat men aan de kiesvoorwaarden voldoet, door alle rechtsmiddelen (dus ook getuigenverklaringen) worden geleverd (art. 17, Wet SV 2012).

De werknemers moeten de kiezerslijsten kunnen inkijken en zo nodig verbeteren. Daarom moeten ze 90 dagen voor de verkiezingen in de onderneming worden aangeplakt (dus op dag X). Ofwel moet in het bericht van de aanplakking worden meegedeeld op welke plaatsen in de onderneming deze kiezerslijsten kunnen worden geconsulteerd. Het moet gaan om plaatsen die voor alle werknemers toegankelijk zijn (art. 21 Wet SV 2012).

Elke belanghebbende partij kan klacht indienen tegen de voorlopige kiezerslijsten (art. 22 en art. 30 Wet SV 2012). De definitieve kiezerslijsten kunnen bovendien nog een laatste keer worden aangepast op x+77, dertien dagen voor de stemming. (de zgn. toilettage van de kiezerslijsten - art. 46 Wet SV 2012). In het volgende hoofdstuk bespreken we deze procedure en de verschillende stappen in detail (zie dus ook blz. 123).

4 Samenstelling van het kiescollege voor de arbeiders

Er wordt een apart kiescollege voor de arbeiders samengesteld als er in de onderneming tenminste 25 kiesgerechtigde arbeiders werden ingeschreven op de afgesloten kiezerslijst (art. 41 Wet SV 2012). Om uit te maken wie arbeider of bediende is, moet naar de RSZ-aangifte worden gekeken. Alleen diegenen die effectief als “arbeider” werden aangegeven kunnen ingeschreven worden in het kiescollege van de arbeiders. Bovendien moeten deze arbeiders kiesgerechtigd zijn, d.w.z. aan de kiesvoorwaarden voldoen (zie hiervoor punt 5.1.)

In dit geval stemmen de arbeiders van de onderneming enkel voor de arbeiderskandidaten. Zij krijgen een apart stembiljet met daarop enkel de arbeiderskandidaten. Zij kunnen niet stemmen voor de bediendenkandidaten, de kandidaten-kaderleden of kandidaten-jeugdige werknemers (art. 54 Wet SV 2012).

5 Samenstelling van het kiescollege voor de bedienden

Er wordt een apart kiescollege voor de bedienden samengesteld als er in de onderneming minstens 25 kiesgerechtigde bedienden werden ingeschreven op de afgesloten kiezerslijst (art. 41 Wet SV 2012). Opnieuw wordt gekeken naar de RSZ-aangifte om uit te maken wie bediende is of niet. Alleen diegenen die effectief als “bediende” werden aangegeven kunnen ingeschreven worden in het kiescollege van de bedienden. Bovendien moeten deze bedienden aan de kiesvoorwaarden voldoen (zie punt 5.1). Voor het comité worden de kaderleden steeds bij de bedienden gevoegd.

In dit geval stemmen de bedienden van de onderneming enkel voor de bediendenkandidaten. Zij krijgen een apart stembiljet met daarop enkel de bediendenkandidaten. Zij kunnen niet stemmen voor de arbeiderskandidaten, de kandidaten-kaderleden of kandidaten-jeugdige werknemers (art. 54 Wet SV 2012).

6 Samenstelling van het kiescollege voor de kaderleden

Indien er in de onderneming minstens 15 kaderleden worden geteld wordt er een apart kaderkiescollege opgericht in geval van verkiezing van een ondernemingsraad (art. 41 Wet SV 2012). In dit geval stemmen de kaderleden van de onderneming bij de ondernemingsraad enkel voor de kandidaten-kaderleden. Zij krijgen een apart stembiljet met daarop enkel de kandidaten-kaderleden. Zij kunnen bij de ondernemingsraad niet stemmen voor de arbeiders-, resp. de bediendenkandidaten of kandidaten-jeugdige werknemers (art. 54 Wet SV 2012). Voor het comité is er nooit een aparte regeling voor kaderkiescolleges. Kaderleden maken daar deel uit van het bedienden-kiescollege.

Om te tellen of er al of niet 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld, moet men uitgaan van de lijst van kaderleden die samen met de verkiezingsdatum wordt aangeplakt op dag X. (art. 41 Wet SV 2012).

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

7 Samenstelling van het kiescollege voor de jeugdige werknemers

Indien er in de onderneming minstens 25 werknemers die jonger dan 25 jaar zullen zijn op dag van de verkiezingen, ingeschreven zijn op de afgesloten kiezerslijsten, moet er een apart jongerenkiescollege worden opgericht (art. 41 Wet SV 2012). De -25jarige werknemers worden dan op afzonderlijke kiezerslijsten ingeschreven. Er wordt dan voor deze jongeren geen onderscheid gemaakt naar hun statuut. M.a.w. het doet er niet toe of deze jongeren tewerkgesteld zijn als arbeider, bediende of kaderlid. Als zij op de dag van de verkiezingen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt, worden zij op de kiezerslijst van het jongerenkiescollege ingeschreven. In dit geval stemmen de jongeren van de onderneming enkel voor de jongerenkandidaten. Zij krijgen een apart stembiljet met daarop enkel de jongerenkandidaten. Zij kunnen niet stemmen voor de arbeiders-, resp. de bediendenkandidaten of de kandidaten-kaderleden (art. 54 Wet SV 2012). De -25jarige werknemers kunnen in dit geval ook enkel kandidaat zijn voor het jongerenkiescollege. Zij kunnen dus niet als kandidaat worden ingeschreven voor het kiescollege voor de arbeiders, bedienden of kaderleden! (art. 19 Wet OR, art. 59, § 1 Wet Welzijn, art. 33 Wet SV 2012).

Als er in de onderneming op dag X minder dan 25 jongeren beneden de 25 jaar worden tewerkgesteld, moet er geen apart jongerenkiescollege worden samengesteld. De jeugdige werknemers worden dan, naargelang de categorie waartoe zij behoren, ingeschreven op de kiezerslijsten voor de arbeiders, bedienden of kaderleden. De -25jarigen kunnen in dit geval (en alleen

in dit geval !) wel kandidaat zijn op de lijst voor de arbeiders, bedienden of kaderleden (zie Hoofdstuk 7 Kandidaten).

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

8 Gemeenschappelijke kiescolleges

- Wanneer er in de onderneming minder dan 25 arbeiders, resp. minder dan 25 bedienden worden tewerkgesteld, dan worden de arbeiders en bedienden ingeschreven in een gemeenschappelijk kiescollege (art. 41 Wet SV 2012). Dit betekent dat arbeiders en bedienden bij de stemming twee stembrieven zullen ontvangen: een stembrief om de arbeidersafgevaardigden aan te duiden en een andere stembrief om de bediendenafgevaardigden aan te duiden, tenminste voor zover er kandidaten-arbeiders en kandidaten-bedienden zijn (art. 54 Wet SV 2012);
- Wanneer er in de onderneming geen 25 werknemers jonger dan 25 jaar worden tewerkgesteld, worden de jeugdige werknemers mee ingeschreven op de kiezerslijsten van de arbeiders, bedienden of (voor de OR) de kaderleden, naargelang de categorie waartoe zij behoren. De jeugdige werknemers worden bijgevolg mee ingeschreven in het kiescollege voor de arbeiders, bedienden of (in voorkomend geval) de kaderleden (art. 41 Wet SV 2012). Dit betekent dat ze bij de stemming een stembiljet ontvangen om resp. voor de arbeiders- of bediendenkandidaten of voor de kandidaten-kaderleden te stemmen, naargelang de categorie waartoe deze jonge werknemer behoort (art. 54 Wet SV 2012);
- Wanneer er in de onderneming wel een apart jongerenkiescollege moet worden opgericht (dus minstens 25 werknemers jonger dan 25 jaar), maar wanneer het aantal +25jarige arbeiders, resp. bedienden kleiner is dan 25, dan wordt er een gemeenschappelijk kiescollege opgericht voor de arbeiders en bedienden, en dus een apart kiescollege voor de jeugdige werknemers (art. 41 Wet SV 2012). Dit betekent dat zowel de arbeiders als de bedienden twee stembrieven zullen krijgen, nl. één om de personeelsafgevaardigden van de arbeiders aan te duiden en een andere om de personeelsafgevaardigden van de bedienden aan te duiden. De jongeren krijgen één stembrief, om hun personeelsafgevaardigden aan te duiden (zij kunnen alleen stemmen voor de jongerenkandidaten) (art. 54 Wet SV 2012).
- Wanneer er in de onderneming verkiezingen doorgaan voor de OR en het aantal kaderleden op de definitieve kiezerslijst is kleiner dan 15, dan moet er geen apart kaderkiescollege worden opgericht en ook geen aparte kadervertegenwoordiging worden aangeduid. De kaderleden worden dan mee ingeschreven op de kiezerslijsten van de bedienden en kunnen alleen stemmen voor de bediendenkandidaten (art. 41 Wet SV 2012).

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

Zie hiervoor ook samenstelling van de stembureaus en kiesprocedure.

6 Aantal mandaten en verdeling van de mandaten

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

1 Aantal te begeven mandaten

De Wet SV 2012 legt vast hoeveel personeelsafgevaardigden kunnen worden aangeduid voor de OR, resp. het Comité PB (art. 23) :

aantal werknemers op dag X	aantal mandaten
Minder dan 50 in de sector groeven en graverijen	2
minder dan 101	4
101-500	6
501-1000	8
1001-2000	10
2001-3000	12
3001-4000	14
4001-5000	16
5001-6000	18
6001-8000	20
meer dan 8000	22

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

Men berekent het aantal werknemers in de onderneming op de dag van de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X). De leden van het leidinggevend personeel die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst (en die niet op de kiezerslijst staan) moeten worden meegeteld om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen. Ook de gelijkgestelden (cursisten beroepsopleiding en NFWO-onderzoekers) worden meegeteld! (art. 23 Wet SV 2012). Ook werknemers met een vervangingscontract worden meegeteld. Er is ook rechtspraak die bepaalt dat werknemers verbonden met een Belgische arbeidsovereenkomst en feitelijk tewerkgesteld in het buitenland meetellen.

Bemerk dat dus niet de kiezerslijst, maar wel het aantal tewerkgestelden op dag X bepalend is.

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

Vermits uitzendkrachten voortaan meetellen voor het totaal aantal te begeven mandaten, horen ze logischerwijze ook mee te tellen voor de verdeling van het aantal mandaten tussen arbeiders, bedienden, jongeren en kaders. In ondernemingen waar gewerkt wordt met uitzendkrachten zal er op dag X ook moeten geteld worden hoeveel uitzendkrachten er zijn die geen vaste werknemers vervangen. En hoeveel van die uitzendkrachten jongeren zijn, hoeveel arbeiders, bedienden en eventueel kaderleden. En dat allemaal voor die ene dag X. Eén interim meer of min die ene dag kan in extreme gevallen het verschil maken voor het totaal aantal mandaten, of voor het aantal mandaten per categorie. En dus soms ook voor het totaal aantal beschermde de volgende vier jaar. Reken maar dat sommige werkgevers het vooraf zullen uitzoeken en uittellen !

De officiële modelformulieren zijn niet voorzien op die telling van het aantal interims die dag, en evenmin het koninklijk besluit dat de telling regelt van uitzendkrachten voor de drempel. Dat wordt dus behelpen.

In voorgaande tabel leest u af uit hoeveel effectieve mandaten de personeelsafvaardiging bestaat.

Indien er voor de OR een apart kaderkiescollege moet worden samengesteld, wordt het aantal mandaten in de OR verhoogd (art. 23 Wet SV 2012):

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

De mandaten voor de jongeren worden forfaitair bepaald i.f.v. de grootte van de onderneming en het aantal -25jarige werknemers dat in de onderneming wordt tewerkgesteld (art. 25 Wet SV 2012). De mandatenverdeling van de jongeren leest u af uit volgende tabel.

Bij de verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën wordt het aantal mandaten dat aan de jongeren toekomt, eerst in mindering gebracht van het totaal aantal te verdelen mandaten. De overblijvende mandaten worden dan verdeeld over de arbeiders, bedienden en kaderleden (zie ook blz. 71).

aantal jongeren	aantal werknemers in de onderneming			aantal jongeren- mandaten
	- 101	101-500	+500	
	25-50	25-100	25-150	
	+50	+100	151-300	
			+300	3

De personeelsafvaardiging bestaat bovendien uit effectieve en plaatsvervangende leden. Er kunnen evenveel plaatsvervangende mandaten worden aangeduid als effectief te begeven mandaten. Het maximum aantal kandidaten op de lijst is dus gelijk aan 2 x het effectief aantal te begeven mandaten (art. 23 Wet SV 2012).

2 Verhoging van het aantal mandaten mits onderling akkoord

Het wettelijk voorziene aantal leden van de personeelsafvaardiging kan worden verhoogd na eenparig akkoord tussen de werkgever en **alle** representatieve werknemersorganisaties (de drie vakbonden). Het totaal aantal effectieve mandaten mag evenwel niet hoger zijn dan 25, resp. 27 als er een afzonderlijke vertegenwoordiging is van de kaderleden (art. 23 Wet SV 2012). Het aantal van 27 wordt uitdrukkelijk vermeld in de officiële brochure, wordt al eens betwist omdat de wettekst zonder meer het maximum van 25 vastlegt en onduidelijk is of de maximale verhoging met twee kadermandaten daarbij inbegrepen is. Nog anderen leidt dit tot de vergaande conclusie dat de kaderleden uitgesloten zijn van de mandatenverhoging. Rechtspraak hierover is er niet omdat het aantal mandaten verhoogd wordt bij eenparig akkoord: dan is er nu eenmaal niemand die het akkoord gaat aanvechten bij de rechtbank.

Dit akkoord moet uiterlijk worden bereikt op de dag van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X). Het akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende categorieën van werknemers verdelen (art. 23 Wet SV 2012).

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

3 Verdeling van het aantal mandaten per categorie

De verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën gebeurt op basis van de getalsterkte van elke categorie (arbeiders, bedienden, kaders en jeugdige werknemers) op de dag van aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X) (art. 28 Wet SV 2012).

Het leidinggevend personeel moet voor de verdeling van de mandaten worden meegeteld voor de categorie bedienden, of voor de categorie kaderleden indien er een aparte vertegenwoordiging van kaderleden wordt voorzien (art. 28 Wet SV 2012). Om aanvankelijk te bepalen of er meer of minder dan 15 kaderleden zijn, telt het leidinggevend personeel echter niet mee (art 14, wet OR). Ook de uitzendkrachten die geen vaste werknemers vervangen worden meegeteld (zie blz 67).

De werknemers worden als arbeider of bedienden beschouwd op basis van de aangifte aan de RSZ (dus niet meer op basis van de concrete functieinhoud, zodat betwistingen hierover niet meer mogelijk zijn).

3.1 De onderneming telt minder dan 25 werknemers jonger dan 25 jaar en minder dan 15 kaderleden (art. 24 Wet SV 2012)

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

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

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

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

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

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

Voor de sector mijnen, groeven en graverijen geldt een specifieke verdelingsregeling in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Daar zijn slechts 2 mandaten: de boven-

staande regel dat het overblijvende mandaat gaat naar de nog niet vertegenwoordigde groep (in de praktijk de bedienden), geldt er niet. De categorie die het hoogste decimaal heeft verkregen krijgt daar meteen ook het overblijvend mandaat. Indien beide quotienten hetzelfde decimaal hebben, gaat het naar de categorie met het grootste aantal werknemers.

3.2 de onderneming telt minder dan 25 werknemers jonger dan 25 jaar, en meer dan 15 kaderleden (art. 24, § 3 Wet SV 2012)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Als alle categorieën vertegenwoordigd zijn, worden de overblijvende mandaten achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van decimalen achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste tweede decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het hoogste aantal werknemers tellen.

3.3 de onderneming telt minstens 25 werknemers jonger dan 25 jaar (art. 25 Wet SV 2012)

In dit geval krijgen de jeugdige werknemers een aparte vertegenwoordiging in de OR en in het Comité PB. Het aantal mandaten wordt hen forfaitair toegekend overeenkomstig de tabel op blz 68.

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

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

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

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

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

Indien er dan nog mandaten overblijven, worden deze verdeeld volgens de regels die werden toegepast onder 1) voor het Comité PB en voor de OR indien er geen apart kaderkiescollege is. Als er wel een apart kaderkiescollege is, worden de regels vermeld onder 2° toegepast.

4 Enkele voorbeelden ter verduidelijking

1. Een onderneming telt:

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

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

- er werken in totaal 800 werknemers in de onderneming. Dit betekent dat de personeelsafvaardiging uit 8 effectieve leden bestaat;
- het aantal arbeidersmandaten is dan gelijk aan:

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

- het aantal bediendenmandaten is dan gelijk aan:

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

Meestal zal de deling echter niet juist uitkomen. In voorbeeld 2 wordt uitgelegd hoe u dan te werk moet gaan.

2. Een onderneming telt:

- 900 arbeiders;
- 300 bedienden;
- 40 kaders;
- 10 leidinggevendenden;

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

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

- totaal aantal werknemers: 1250. Dit betekent een personeelsafvaardiging van 10 effectieve leden. het aantal arbeidersmandaten is dan gelijk aan:

$$\frac{900 \times 10 \text{ mandaten}}{1250} = 7,2$$

- het aantal bediendenmandaten is dan gelijk aan:

$$\frac{(300 + 40 + 10) \times 10}{1250} = 2,8$$

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

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

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

Voor de OR gaat men als volgt te werk:

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

- berekening voor de arbeiders:

$$\frac{900 \times 11 \text{ mandaten}}{1250} = 7,92$$

berekening voor de bedienden:

$$\frac{300 \times 11 \text{ mandaten}}{1250} = 2,64$$

- berekening voor de kaderleden:

$$\frac{(40 + 10) \times 11 \text{ mandaten}}{1250} = 0,44$$

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

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

3. Een onderneming telt:

- 500 arbeiders van 25 jaar en ouder;
- 400 bedienden van 25 jaar en ouder;
- 30 kaderleden van 25 jaar en ouder;
- 10 leidinggeven-den;
- 30 werknemers minder dan 25 jaar.

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

De verdeling zal dus verschillend zijn voor OR en Comité PB.

We verdelen eerst de mandaten voor het Comité PB:

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

$$\frac{500 \times 7 \text{ mandaten}}{940} = 3,72$$

- mandaten voor de bedienden:

$$\frac{440 \times 7 \text{ mandaten}}{940} = 3,27$$

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

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

Voor de OR gaat men als volgt te werk:

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

$$\frac{500 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 4,26$$

- mandaten voor de bedienden:

$$\frac{400 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 3,40$$

- mandaten voor de kaderleden:

$$\frac{40 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 0,34$$

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

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

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

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

Indien de werknemers of de representatieve werknemersorganisaties, of voor de OR ook de representatieve organisaties voor kaderleden, niet akkoord gaan met de verdeling van de mandaten, kunnen zij tegen die verdeling protest aantekenen bij de OR, resp. het Comité PB. Indien er in de onderneming nog geen OR of Comité PB werd opgericht, dienen zij klacht in bij de werkgever (art. 30 Wet SV 2012). Hoe dit concreet dient te gebeuren leggen we uit op blz. 114.

7 Kandidaten

1 Organisaties die kandidatenlijsten kunnen voordragen

De lijsten met arbeiderskandidaten, bediendenkandidaten en kandidaten voor de jeugdige werknemers mogen enkel worden voorgedragen door de drie interprofessionele representatieve werknemersorganisaties (de drie vakbonden: ACV, ABVV, ACLVB). In de verkiezingswetgeving wordt uitdrukkelijk bepaald dat alleen de nationale confederaties die lijsten kunnen indienen (art. 20 ter Wet OR, art. 58 Wet Welzijn, art. 33 Wet SV 2012). Die regeling wil beletten dat centrales lijsten kunnen indienen, en vooral dat (taalgesplitste) centrales van eenzelfde vakbond samen meer dan één (taalgesplitste) lijst konden indienen.

De nationale organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie. Binnen het ACV werden afspraken gemaakt om alle centraal propagandisten en de verbondssecretarissen en de verbondelijke verantwoordelijken sociale verkiezingen te laten beschikken over een persoonlijke volmacht namens de nationale interprofessionele organisatie.

De lijsten met kandidaten voor de kaderkiescolleges (alleen voor de OR en op voorwaarde dat er minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld) kunnen worden voorgedragen door (art. 20 ter Wet OR, art. 33 Wet SV 2012):

- de vakbonden: in principe kunnen alleen namens de confederaties lijsten worden ingediend;
- de erkende representatieve organisaties voor kaderleden: het NCK;
- groepjes van kaderleden uit de onderneming zelf (zgn. huislijsten) als hun lijst met kandidaten wordt gesteund door tenminste 10 % van de kaderleden uit de onderneming. Als er minder dan 50 kaderleden in de onderneming zijn, moeten de kandidatenlijsten minstens worden gesteund door 5 kaderleden. Zijn er tussen 50 en 100 kaderleden in de onderneming, dan moet de kandidatenlijst minstens door 10 kaderleden worden gesteund. Deze groepen van kaders moeten bij de kandidatenlijst die zij wensen voor te dragen het vereiste minimumaantal handtekeningen voegen om aan te duiden dat de kandidatenlijst voldoende wordt gesteund. Elk kaderlid mag maar één lijst van kaderleden ondersteunen.

Dit betekent dus dat voor de OR de drie vakbonden elk één volledige lijst kunnen indienen voor het arbeiderskiescollege, het kiescollege voor de bedienden en het jongeren-kiescollege. Taalgesplitste lijsten zijn dus sinds 2000 niet meer mogelijk: eenzelfde vakbond kan voor de bedienden geen aparte lijst indienen voor de nederlandstaligen en een andere lijst voor de frans-

taligen. Voor het kaderkiescollege kunnen zowel de drie vakbonden, als het NCK, als individuele groepjes van kaderleden elk een volledige lijst indienen.

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

2 Aantal kandidaten per lijst

De lijsten mogen niet meer kandidaten bevatten dan er effectieve en plaatsvervangende mandaten toe te kennen zijn. Dus: elke organisatie mag lijsten indienen met maximaal tweemaal het aantal effectieve mandaten (art. 20 Wet OR, art. 58 Wet Welzijn, art. 33 Wet SV 2012).

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

Een kandidaat mag slechts op 1 lijst (en dus door 1 organisatie) worden voorgedragen voor hetzelfde orgaan (art. 19 Wet OR, art. 59, §2 Wet Welzijn, art. 33 Wet SV 2012). Een kandidaat mag echter zowel kandidaat zijn voor de OR als voor het Comité PB.

3 Voorwaarden waaraan men moet voldoen om kandidaat te zijn

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

3.1 Expliciete verkiesbaarheidsvoorwaarden (art. 19 Wet OR, art. 59, § 1 Wet Welzijn):

- werknemer zijn; d.w.z. verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst, of zijn gelijkgesteld (NFWO-onderzoekers en cursisten beroepsopleiding);
- ten minste 18 jaar oud zijn. De kandidaten voor het jongerenkiescollege moeten minstens 16 jaar oud zijn en jonger zijn dan 25 jaar;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
- niet de hoedanigheid hebben van preventie-adviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk: dat geldt voor elke natuurlijke persoon verbonden aan een interne dienst en belast met de opdrachten van de dienst, met uitsluiting van het administratief en medisch hulppersoneel. Ook de vroeger adjunct-diensthoofden vallen daardoor onder deze regeling. Preventie-adviseurs die personeelslid zijn van een externe dienst voor preventie kunnen binnen hun externe dienst wel kandidaat zijn, tenzij ze ook preventie-adviseur zijn van de eigen interne dienst van deze externe preventiedienst;
- voldoende anciënniteit hebben, d.w.z.:
 - ofwel sedert tenminste 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn op de dag van de verkiezingen in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid gevormd door verschillende juridische entiteiten;

- ofwel sedert tenminste 9 maanden tewerkgesteld zijn in 2011 tijdens meerdere periodes. Voor de berekening van deze 9 maanden wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest met een arbeids- of leerovereenkomst, hetzij als cursist beroepsopleiding, hetzij als NFWO-onderzoeker. Periodes waarbij men gewerkt heeft als uitzendkracht tellen niet mee volgens de rechtsspraak, behalve wanneer het gaat om uitzendarbeid waarbij de in de wet uitzendarbeid voorgeschreven regels niet werden gevolgd (vb fouten in motieven, geen toelating door vakbondsafvaardiging, contracten...) : in dat geval wordt de uitzendarbeid beschouwd als een contract van onbepaalde duur met de gebruiker (wet uitzendarbeid, art 31, §3). In die gevallen telt de anciënniteit als uitzendkracht toch mee bij de gebruiker (Cassatie, 2/10/2005; S.04.0131.F/1);
- De periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bvb. omwille van ziekte, gedeeltelijke werkloosheid, loopbaanonderbreking, ...) hebben geen weerslag op de anciënniteitsvoorwaarden en tellen dus mee;
- de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt.

3.2 impliciete verkiesbaarheidsvoorwaarden:

- behoren tot de categorie waarvoor men kandidaat is
Dit betekent dus dat -25jarige werknemers enkel kandidaat kunnen zijn op de lijst voor jeugdige werknemers indien er een aparte vertegenwoordiging voor jeugdige werknemers moet worden verkozen. M.a.w. indien er minstens 25 werknemers van minder dan 25 jaar in de onderneming worden tewerkgesteld. Bepalend voor de categorie waartoe men behoort is nu ondubbelzinnig de kiezerslijst (art. 33 §1, Wet SV 2012): wie op de definitieve kiezerslijst als arbeider staat vermeld, kan enkel bij de arbeiders kandidaat zijn. Ook al heeft betrokkene in feite, of inmiddels, een bediendenjob. Tot in 2004 was dit niet zo: dan was de feitelijke situatie (handenarbeid of geestesarbeid) nog bepalend, ongeacht de kiezerslijst of de RSZ aangifte. Om die oeverloze disputen over handenarbeid of geestesarbeid te voorkomen is nu de RSZ-aangifte bepalend.
- behoren tot de technische bedrijfseenheid waarvoor men zijn kandidatuur voordraagt (art. 33 §1, Wet SV 2012);
Men kan dus niet als kandidaat worden voorgedragen als men in een andere technische bedrijfseenheid van de juridische entiteit wordt tewerkgesteld;
- lid zijn van de vakbond of kaderledenorganisatie die de kandidatuur voordraagt (art. 21, §2, 4° Wet OR en art. 61, 4° Wet Welzijn).

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

programma. Dit betekent dat zij enkel kandidaten zullen voordragen die bij hen zijn aangesloten.

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

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

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

- een taal kennen (Cass., 16 januari 1984, Soc. Kron., 1984, 386);
- zijn arbeidsovereenkomst uitvoeren op Belgisch grondgebied (Arb Rb Brussel, 21/4/2008, RG 5353/08);
- geen schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van langdurige ziekte of wegens een procedure inzake ontslag om dringende reden voor de arbeidsrechtbank (Arb Rb Charleroi, 21 april 2008, RG 08/1328/A en 1430/A);
- op een kiezerslijst staan (Arbrb. Bergen, 4 mei 1971, JTT, 1972, 267);
- aan bepaalde morele normen voldoen (Arbrb. Brugge, 9 mei 1972, JTT, 1972, 267);
- het feit dat de werknemer ontslagen wordt of zou ontslagen worden. Deze reden kan niet ingeroepen worden tegen de kandidaatstelling (Cass., 26 oktober 1992, JTT, 1993, 122). Eventueel kan de werkgever wel rechtsmisbruik invoeren. In dat geval zal de werkgever het bewijs moeten leveren dat de kandidatuurstelling uitdrukkelijk gebeurde om het ontslag te vermijden.

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

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

4 Aandachtspunten bij het samenstellen van de lijsten

De vakbonden en de representatieve organisaties van kaderleden moeten ervoor zorgen dat de lijsten zo representatief mogelijk worden samengesteld (art. 29 Wet SV 2012). Zij moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat de werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn. Zij moeten bovendien zorgen voor een evenredige vertegenwoordiging van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. De wet stelt immers uitdrukkelijk dat zij erover moeten waken dat de werknemers en werknemers op hun kandidatenlijsten vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvoor kandidatenlijsten worden neergelegd (art. 29 Wet SV 2012).

De overheidsbrochure voegt daaraan toe dat ook de evenredige vertegenwoordiging van migranten op de kandidatenlijsten moet worden nagestreefd.

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

5 Bekendmaking van de kandidatenlijst

Binnen 5 dagen na het verstrijken van de termijn van 35 dagen volgend op de aanplakking (dus uiterlijk op dag X+40), moeten de kandidatenlijsten door het ondernemingshoofd worden aangeplakt (art. 36 Wet SV 2012). De aanplakking moet gebeuren op dezelfde plaatsen als waar de aanplakking gebeurde van de verkiezingsdatum (aanplakking op dag X). De aanplakking mag ook vervangen worden door een communicatie op elektronische wijze (mail, intranet) voorzover alle werknemers daar toegang toe hebben tijdens hun normale werkuren. Het bericht van aanplakking moet vermelden:

- de namen van de kandidaten-arbeiders;
- de namen van de kandidaten-bedienden;
- de namen van de kandidaten-kaderleden;
- de namen van de jongerenkandidaten;
- het nummer dat bij lottrekking aan elke organisatie is toegekend.

De namen van de kandidaten worden per lijst gerangschikt in de vorm van een stembrief. De kandidaten moeten op de lijst voorkomen in volgorde van hun voordracht. Naast de namen van de kandidaten wordt de letter M of V toegevoegd naargelang het gaat om een mannelijke of een vrouwelijke kandidaat (art.40 Wet SV 2012).

De gehuwde vrouwen en weduwen kunnen op de kandidatenlijst worden vermeld met hun meisjesnaam, voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of overleden echtgenoot. De kandidaten kunnen ook vragen om hun voornaam te laten voorafgaan door hun gebruikelijke

voornaam (roepnaam). Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen tot uiterlijk dag X+47 (art. 40 Wet SV 2012).

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

Eén vertegenwoordiger van elke vakbond of kaderledenorganisatie die een lijst hebben ingediend, mag de aanplakking bijwonen (art. 36, Wet SV 2012).

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

6 Klacht tegen de kandidatenlijsten

Binnen 7 dagen volgend op de aanplakking van de kandidatenlijsten (dus uiterlijk op dag X+47) kunnen de werknemers die, eventueel onvrijwillig, op de kandidatenlijsten voorkomen, evenals de vakorganisaties die kandidatenlijsten indienden en de betrokken representatieve organisaties voor kaderleden bij de werkgever elke klacht indienen die zij nuttig achten over de voordracht van de kandidaten (art. 37, Wet SV 2012). Alle werknemers die op de kiezerslijst voorkomen kunnen klacht indienen: dus niet enkel wie op de kandidatenlijst staat. Leidinggevenden komen niet voor op de kiezerslijst en kunnen dus geen klacht indienen.

De werknemers die op meerdere kandidatenlijsten voorkomen, moeten hun kandidatuur intrekken op de lijsten waarvoor zij geen kandidaat willen zijn (art. 37, Wet SV 2012). De verkiezingswetgeving stelt immers uitdrukkelijk dat men slechts kandidaat kan zijn op 1 lijst (art. 19 Wet OR, art. 59, § 2 Wet Welzijn, art. 33, Wet SV 2012). Kandidaturen op meerdere lijsten zullen nadien als nietig worden beschouwd.

De werknemer die zijn kandidatuur wil intrekken moet dit doen door een schriftelijke mededeling aan de werkgever, uiterlijk op dag X+47 (art. 37, Wet SV 2012). Nadien kan dit niet meer: zo worden kandidaten ook beschermd tegen druk van hun werkgever. De betrokken kandidaten kunnen nadien nog altijd ontslag nemen uit hun eventueel mandaat. Hun bescherming als kandidaat blijft echter verworven.

De werkgever mag volgens rechtspraak overigens niet op eigen houtje de naam verwijderen van een werknemer waartegen evidente klachten werden ingediend. De werkgever is in dit geval enkel brievenbus of doorgeefluik van de klacht aan de betrokken organisatie. De werkgever moet de kandidatenlijst ongewijzigd aanplakken zoals hem meegedeeld door de betrok-

ken organisatie. Pas op X+56 (zie verder) kan de werkgever eventueel zelf namen weglaten van kandidaten die hun kandidatuur (tijdig) hebben ingetrokken .

De dag na de indiening van de klacht of terugtrekking van de kandidatuur (dag X+48) legt de werkgever deze voor aan de nationale organisatie die de lijst(en) heeft ingediend, en ook aan de volmachthebber die namens die organisatie de lijst indiende, voorzover die een adres vermeldde. (art. 37, Wet SV 2012). In geval van klacht beschikken deze organisaties over een termijn van 6 dagen om de lijst met voorgedragen kandidaten, indien zij dit wensen, te wijzigen. De werkgever heeft in deze geen appreciatierecht: hij moet simpel weg alle klachten doorgeven.

Sinds de verkiezingswetgeving van 2003 werden de mogelijkheden tot het vervangen van kandidaten beperkt. Kandidaten die het voorwerp uitmaken van een klacht omdat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van het personeel van de onderneming op X-30 (art 37 en 39 , Wet SV 2012). In de overheidsbrochure op blz. 281 vindt u daarover een paar voorbeelden. Dat geldt dan weer niet voor kandidaten die ontslagen werden in strijd met de bepalingen van de wetgeving over de bijzondere ontslagregeling voor comitéleden en OR-leden: ze beantwoorden luidens de wet uitdrukkelijk aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden (art 19 Wet OR, art 59 wet zijjn).

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

Uiterlijk op dag X+56 laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken die al of niet werden gewijzigd door de vrouwelijke kandidaten, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of door de kaderleden die individuele lijsten hebben voorgedragen, of door de werknemers die hun kandidatuur intrekken (art. 37 wet SV 2012). De werkgever heeft ook hier geen eigen initiatiefrecht. Wel werd in de rechtspraak een geval aanvaard (Arb Rb Brussel, 9/5/2000) waarbij de werkgever op eigen initiatief de naam van een kandidaat die zijn kandidatuur introk wegliet van de lijst. De rechtsleer gaat er vanuit dat de werkgever altijd de kandidatenlijst opnieuw moet aanplakken op X +56, ook al waren er geen wijzigingen. De wettekst spreekt immers van “de al of niet gewijzigde kandidatenlijsten.” (art 37 wet SV 2012).

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

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

De werkgever kan eveneens beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, wanneer de kandidaturen of de kandidatenlijsten niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de Wet OR, de Wet Welzijn of de Wet SV 2012 (art. 5, Wet Gerechtelijke Procedures). De werkgever kan dus enkel klacht indienen als de wettelijke voorschriften niet worden nageleefd. Hij kan geen klacht indienen tegen het feit dat een bepaalde persoon op de kandidatenlijst voorkomt. Wie als kandidaat wordt voorgedragen is immers een zaak van de betrokken werknemers en hun organisaties. Daarin mag de werkgever zich niet mengen. De werkgeverspublicaties bevatten doorgaans een bladzijdenlange opsomming van rechtspraak waarbij klachten van werkgevers tegen kandidaten op grond van vermeend rechtsmisbruik werden afgewezen.

Indien er door geen enkele organisatie klacht werd ingediend tegen de kandidatenlijsten, moet het beroep door de werkgever worden ingesteld binnen 5 dagen na de termijn voor indiening van klachten, dus uiterlijk op dag X+53. De rechtbank moet uitspraak doen binnen 14 dagen na de ontvangst van het beroep (dus uiterlijk op dag X+75 of indien enkele klacht van de werkgever op dag X+67). Tegen de uitspraak van de arbeidsrechtbank is geen hoger beroep of verzet mogelijk (art. 5, Wet Gerechtelijke Procedures).

De Wet SV 2012 stipuleert ook in dit verband uitdrukkelijk (art 37 en 39) dat kandidaten waarvan de rechtbank oordeelt dat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen niet mogen vervangen worden indien ze op X-30 geen deel uitmaakten van het personeel. Het gaat hier om de regeling rond fictieve kandidaten.

7 Vervanging van kandidaten op de kandidatenlijsten

Tot de veertiende dag voor de verkiezingen (dus uiterlijk tot dag X+76) kunnen de vakbonden, het NCK of de kaderleden die individuele lijsten hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever, een kandidaat die voorkomt op de kandidatenlijst zoals aangeplakt op dag X+56, vervangen (art. 38, Wet SV 2012). Deze vervanging is slechts mogelijk in volgende gevallen:

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

De FOD, patronale publicaties en daarin gevolgd door rechtspraak interpreteren dit zeer strikt en in combinatie met de eerdere artikels: kandidaten die bijvoorbeeld hun kandidatuur intrekken na de voorziene termijn (X+48) kunnen niet meer worden vervangen. De overheid gaat er vanuit dat ze zelfs hun kandidatuur niet meer kunnen intrekken. Indien er echter tijdig een

klacht was ingediend tegen de (eigen) lijst kan dit weer wel. In het verleden kwam het soms voor dat kandidaten tegen hun eigen lijst een (vage) klacht neerlegden: dat laat toe om bijvoorbeeld administratieve flaters recht te zetten. In de rechtspraak werden dergelijke procedures aanvaard en niet als rechtsmisbruik aanzien.

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

De nieuwe kandidaat zal op de lijst voorkomen, naargelang de keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen:

- ofwel op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt;
- ofwel als laatste kandidaat op het einde van de lijst.

De werkgever moet van de vervanging schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Hij moet de gewijzigde kandidatenlijst onmiddellijk aanplakken (art. 38, Wet SV 2012).

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

Binnen 13 dagen voor de verkiezingen, dus vanaf dag X+77, mogen de kandidatenlijsten niet meer worden gewijzigd! (art. 39, Wet SV 2012)

8 Lijstnummers

De vakbonden en de erkende representatieve organisaties van kaderleden bekomen een nationaal volgnummer onder het welke zij hun kandidatenlijsten kunnen voordragen. Dit volgnummer wordt door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid door loting vastgesteld (art. 34, Wet SV 2012).

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

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

Aan de lijsten van de kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-kaderleden en kandidaten-jeugdige werknemers die door dezelfde organisatie worden voorgedragen, wordt hetzelfde nummer toegekend (art. 34, Wet SV 2012).

De kaderleden die individueel een lijst indienen, moeten bij de indiening van hun lijst aan de werkgever vragen om hun een nummer toe te kennen (art. 35, Wet SV 2012). Indien meerdere groepen van kaderleden een individuele lijst indienen, zal de werkgever de lijstnummers eveneens bij loting toekennen. Deze loting moet plaatsvinden in de periode tussen dag X+35 en dag X+40. De werkgever moet een vertegenwoordiger van de kaderleden die een lijst hebben ingediend uitnodigen om de nummertrekking bij te wonen.

Op het stembiljet worden niet enkel de lijstnummers maar ook de beginletters van de representatieve werknemersorganisaties (ACV, ABVV, ACLVB, NCK) die de lijst indienden vermeld (zie overheidsbrochure). Het gaat daarbij wel degelijk steeds om de naam van de nationale organisatie (ACV, ABVV...), niet om de naam van de beroepscentrale (vb LBC-NVK, BBTK, ...). Huislijsten van kaderleden worden in de overheidspublicaties (resultaten sociale verkiezingen) steevast weergegeven onder het letterwoord IND (individuele lijsten).

Opmerking: In tegenstelling tot voor 1999, laat de huidige wetgeving niet meer toe dat verschillende centrales van eenzelfde nationale vakbond apart lijsten indienen voor dezelfde categorie werknemers. In de Wet OR en Wet Welzijn was al uitdrukkelijk bepaald dat alleen de confederaties kandidatenlijsten kunnen indienen (art. 20 ter Wet OR, art. 58 Wet Welzijn). De wetgeving verduidelijkt die keuze door te stellen dat alleen nog de groepen van kaderleden voor hun individuele lijsten bij de werkgever een lijstnummer kunnen aanvragen (art. 35, Wet SV 2012). Vroeger konden ook de vakbonden die meerdere lijsten indienden bij de werkgever een lijstnummer aanvragen.

8 Datum en uurregeling van de verkiezingen

In art. 9 van de Wet SV 2012 werd vastgelegd dat de verkiezingen voor de oprichting of vernieuwing van de ondernemingsraden en Comités PB moeten plaatsvinden in een periode die begint op 7 mei 2012 en eindigt op 20 mei).

De verkiezingsdatum zelf moet 90 dagen voordien worden aangeplakt in de onderneming (art. 14, Wet SV 2012). Dat mag ook gebeuren met een elektronische mededeling (mail, intranet) voorzover alle werknemers tijdens hun gebruikelijke werkuren daar toegang toe hebben.

Het is de OR, resp. het Comité PB die de datum en de uurregeling van de verkiezingen moet vastleggen. Daarom moet de werkgever 60 dagen voor de dag van aanplakking (op dag X-60) de OR, resp. het Comité PB, of de vakbondsafvaardiging schriftelijk informeren over de datum die hij voor de verkiezingen voor ogen heeft (art. 10, Wet SV 2012).

Bij het vaststellen van de datum en uurregeling van de verkiezingen moet rekening worden gehouden met de verplichting om de kiesverrichtingen op een werkdag te laten plaatsvinden. Bovendien stelt de wetgeving dat alle werknemers de kans moeten krijgen om tijdens hun werkuren aan de verkiezingen te kunnen deelnemen (art. 49, Wet SV 2012). Het is bijgevolg belangrijk de dag (of dagen) van de verkiezingen en de openingsuren van de stembureaus zo vast te stellen dat zoveel mogelijk kiezers tijdens hun werkuren aan de verkiezingen kunnen deelnemen. De wetgeving voorziet trouwens in de mogelijkheid om de stemverrichtingen over meerdere dagen te spreiden om op die manier werknemers die bijvoorbeeld deeltijds werken toe te laten tijdens hun werkuren de stemverrichtingen te vervullen (art. 49, Wet SV 2012).

In uitzonderlijke gevallen, en mits unaniem akkoord van de organisaties die kandidaten indienen, kan van deze algemene regel worden afgeweken en kan er voor bepaalde groepen van werknemers een stemming per brief worden toegelaten (zie blz. 121. stemming per brief - art. 57, Wet SV 2012). Volgens de letter van de wet moet dat akkoord pas veel later, op X +56 worden bereikt en bij unanimité. Op dat moment is het t   laat om nog wat te wijzigen aan de eerder afgesproken uurregeling. Wie akkoord ging met een uurregeling in de veronderstelling dat er ook schriftelijk kan gestemd worden, kan bedrogen uitkomen als er later toch geen unaniem akkoord blijkt over de stemming per brief. Op dat moment is er geen mogelijkheid meer om de uurregeling ruimer te maken. Het verdient dus sterke aanbeveling om ook tegen dag X een akkoord te maken over stemming per brief, zodat de uurregeling daarmee rekening houdt.

Indien de OR, resp. het Comité PB niet akkoord geraken over de verkiezingsdatum en de uurregeling van de verkiezingen, beslist de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied (art. 14, Wet SV 2012).

9 Representatieve werknemersorganisaties

Alleen de werknemersorganisaties die aan volgende voorwaarden voldoen, kunnen als representatieve werknemersorganisaties worden beschouwd (art. 14, § 1 Wet OR, art. 3 Wet Welzijn, art. 4, 6° Wet SV 2012):

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

De wetgeving stelt uitdrukkelijk dat ook de centrales en verbonden die zijn aangesloten of deel uitmaken van één van deze interprofessionele organisaties als representatief kunnen worden beschouwd (art. 4, 6°, b Wet SV 2012). De meeste handelingen in de verkiezingen worden echter uitdrukkelijk gereserveerd voor de nationale interprofessionele organisaties, of aan de door hen gevolmachtigde vertegenwoordigers.

Dat is niet zonder belang voor de rechtsgeldigheid van procedures. Enkel de nationale interprofessionele werknemersorganisaties, en wie door hen gevolmachtigd werd kunnen kandidatenlijsten indienen. Een centrale of een verbond kan dit niet in eigen naam. Binnen het ACV werden daarom de nodige maatregelen getroffen om een aantal personeelsleden overeenkomstig de statuten een rechtsgeldige volmacht te verlenen om namens de interprofessionele werknemersorganisatie bepaalde handelingen te stellen.

Alle gegevens die moeten verzonden worden aan de representatieve organisaties moeten stevast naar de nationale interprofessionele organisatie worden gestuurd, en niet (enkel) naar de vakbondssecretaris of centrale of het verbond van waaruit de ondernemingswerking wordt opgevolgd. Slechts één situatie is daarop een nieuwe uitzondering: bij klachten over kandidatenlijsten moeten niet enkel de nationale interprofessionele organisatie maar ook de gevolmachtigden worden verwittigd door de werkgever, voorzover die een adres heeft meegeedeeld. (art 37, Wet SV 2012).

De wetgeving voorziet ook uitdrukkelijk dat de volmachthebbers die kandidatenlijsten indienen ook kunnen gevolmachtigd worden voor kiesverrichtingen die nadien volgen. (art 33 wet SV 2012). Uiteraard kunnen die personen ook gevolmachtigd worden voor eerdere stappen in de procedure namens de nationale interprofessionele organisatie. Ze zijn normalerwijze echter slechts gekend door de werkgever vanaf het indienen van de kandidatenlijsten, het eerste verplicht (schriftelijk) contact. Vandaar de op het eerste zicht beperkende formulering in de wetgeving.

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

Representatieve organisaties van kaderleden

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

- tenminste 10.000 leden telt;
- op nationaal vlak werd opgericht;
- een interprofessioneel karakter heeft. Sinds de sociale verkiezingen van 1987 wordt de Nationale Confederatie voor het Kaderpersoneel (NCK) als representatieve organisatie van kaderleden erkend. Het adres van het NCK is: Lambermontlaan 171, b4, 1030 Brussel.

10 uitstel van de verkiezingen

1 Verkiezingen na de verkiezingsperiode

In een aantal gevallen kunnen er nog sociale verkiezingen doorgaan buiten de officiële periode van:

- in geval van gerechtelijke nietigverklaring van de verkiezingen. De nieuwe verkiezingsprocedure moet worden aangevat binnen de 3 maanden na de definitieve nietigverklaring (- zie ook hoofdstuk 6 - beroepen);
- zodra het aantal effectieve afgevaardigden kleiner is dan 2 en er geen plaatsvervangers en geen niet-verkozen kandidaten meer zijn om de vacante zetel(s) te bezetten (art. 21, § 4 Wet OR, art. 63 Wet Welzijn).

Sinds de sociale verkiezingen van 1995 moet die hernieuwing automatisch gebeuren (zonder apart KB, zoals dit voordien wel het geval was). De werkgever is dus verplicht om de verkiezingsprocedure opnieuw te starten zodra er geen 2 werknemersmandaten meer kunnen worden ingevuld. Het eerste gedeelte van de verkiezingsprocedure moet echter niet worden overgedaan (tussen dag X-60 en dag X). Men start de verkiezingsprocedure vanaf dag X. De nieuwe verkiezingsprocedure is dus gebaseerd op de vroegere beslissingen inzake indeling in technische bedrijfseenheden, leidinggevende functies en kaderleden;

- wanneer de procedure te laat werd ingezet en de onderneming aan de voorwaarden voldeed voor oprichting of hernieuwing van een orgaan;
- wanneer de beroepen bij de arbeidsrechtbanken vertragingen veroorzaken in de procedure;
- wanneer de verkiezingsprocedure werd geschorst door staking of gedeeltelijke werkloosheid (art. 13, Wet SV 2012 - zie ook punt 3 van dit hoofdstuk);
- wanneer de verkiezingen worden opgeschort omwille van gehele of gedeeltelijke stopzetting van de activiteiten van de onderneming (art. 21, § 9 Wet OR, art. 55 Wet Welzijn - zie ook punt 2 van dit hoofdstuk).

Let wel! Wanneer een onderneming tussen 2 officiële verkiezingsperiodes de drempel van 50, resp. 100 werknemers bereikt, kunnen er geen tussentijdse sociale verkiezingen worden geëist. Dat geldt bijvoorbeeld voor een onderneming die in 2011 nog geen 50 werknemers telde, maar vanaf 2012 ruim 100 werknemers telt. Er zal in die onderneming maar een OR, resp. een Comité PB moeten worden opgericht indien de onderneming in functie van de volgende periode van sociale verkiezingen (dus in het jaar 2015 voor verkiezingen in 2016) de verkiezingsdrempels bereikt.

Een onderneming die echter nu aan de voorwaarden voor verkiezing voldoet (gemiddeld aantal werknemers in 2011 gelijk of groter dan 50, resp. 100 werknemers) en die de verkiezings-

procedure voor één of beide organen niet opstartte, kan nog wel tot in 2016 gedwongen worden de verkiezingsprocedure op te starten !

2 Uitstel van de verkiezingen

De verkiezingen kunnen met 1 jaar worden uitgesteld, mits voorafgaandelijke toestemming van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten:

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

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

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

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

3 Schorsing van de verkiezingsprocedure omwille van staking of gedeeltelijke werkloosheid

Bij staking of gedeeltelijke werkloosheid na de dag van aanplakking van de verkiezingsdatum kan één van de vakbonden die kandidaten kan voordragen de schorsing van de verkiezingsprocedure vragen (art. 13 Wet SV 2012). Het gaat slechts om een mogelijkheid, bedoeld om de verkiezingen later in een serenere sfeer te laten plaatsvinden, of om problemen door het samenvallen van procedurestappen met een staking of gedeeltelijke werkloosheid te herstellen.

Voorwaarden hiervoor zijn:

- hetzij de meerderheid van de werknemers (d.i. 50% volgens de officiële brochure) van de betrokken categorie arbeiders of bedienden bij een staking betrokken is;
- hetzij 25% van de betrokken categorie arbeiders tijdelijk werkloos is op basis van de RVA-documenten.

Er kunnen zich dan 3 situaties voordoen:

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

De schorsing eindigt op de dag dat de vereiste voorwaarden voor schorsing niet meer zijn vervuld. De verkiezingsprocedure loopt dan gewoon door.

11 Elektronisch stemmen

Onder bepaalde voorwaarden kan binnen de onderneming worden beslist om elektronisch te stemmen. Dergelijke beslissing moet worden genomen en aangeplakt op dag X (art 74 van de wet SV 2012).

In de aanloop van de verkiezingen is er nogal wat publiciteit geweest voor nieuwe mogelijkheden terzake: er kan nu zonder magneetkaarten en over een internetverbinding worden gestemd. De kostprijs van commerciële dienstverleners blijft echter relatief hoog, wat wel een rem zal zijn op een grote doorbraak.

Bemerk dat in de Nationale Arbeidsraad werd afgesproken om de verplichting om in een materieel ingericht stembureau te stemmen, met toezicht op de omstandigheden waarin wordt gestemd integraal te behouden. Stemmen vanaf de individuele werkpost-pc of van om het even waar via een internet pc, pda of i Phone kan niet: er moet zoals bij politieke verkiezingen controle zijn op de omstandigheden en vertrouwelijkheid van de stemverrichtingen (zie ook overheidsbrochure blz. 304). Anders kan er ook gestemd worden op een computer vanuit het campagnefeestje dat een kandidaat inricht. Dit kostenbesparend argument naar werkgevers (geen inrichting van een stembureau nodig, geen verplaatsing van kiezers naar een stembureau nodig, geen tijdverlies onder de werkuren,...) werd wel commercieel uitgespeeld door aanbieders van software. ..

1 Unaniem akkoord van de OR, resp. het Comité PB

De beslissing om elektronisch te stemmen moet met unanimité worden genomen door de betrokken OR, resp. het betrokken Comité PB (art. 74Wet SV 2012). De beslissing om elektronisch te stemmen moet door aanplakking worden meegedeeld op dag X (art. 74 Wet SV 2012). Dit betekent dat er dus niet elektronisch kan worden gestemd wanneer één van de vakbondsafgevaardigden in de OR, resp. het Comité PB hiermee niet akkoord gaat. In een juridische entiteit bestaande uit meerdere technische bedrijfseenheden moet elke OR, resp. elk Comité PB van de betrokken technische bedrijfseenheden zijn akkoord geven.

In feite gaat het om een dubbel akkoord:

- een akkoord over het principe dat er elektronisch wordt gestemd;
- een akkoord over het materiaal dat voor de elektronische stemming wordt gebruikt (software en hardware). Dit betekent dan ook dat de OR, resp. het Comité PB vooraf moet worden ingelicht over de intentie van de werkgever om in de onderneming (of in bepaalde vestigingen) elektronisch te stemmen;
- Het lijkt ons daarbij van bijzonder belang dat de werknemersafgevaardigden hun akkoord met het elektronisch stemmen uitdrukkelijk laten afhangen van de voorwaarde van het in-

richten van materële stembureau's die het geheim van de stemming verzekeren, en die beletten dat kiezers bij de stemming worden beïnvloed, laat staan gecontroleerd, door derden. Dat sluit de mogelijkheid uit dat er individueel kan gestemd worden vanaf de individuele werkpost, of vanaf om het even welke pc. Zoniet zouden kandidaten kiezers kunnen gaan opzoeken op hun werkpost of elders, en hen “behelpzaam” zijn bij het uitbrengen van hun stem. Dergelijke manipulaties worden best geheel uitgesloten door toezicht op de stemverrichtingen door een stembureau.

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

2 Voorwaarden waaraan het informaticasysteem moet voldoen

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

- het moet in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de OR en Comités PB regelen. D.w.z. dat het systeem de naleving van de Wet OR, de Wet Welzijn en de Wet SV 2012 moet waarborgen;
- het informaticasysteem moet de gegevens registreren die moeten worden opgenomen in het proces-verbaal van de verkiezingen, m.n.:
 - de datum van de verkiezingen;
 - het orgaan waarvoor verkiezingen worden georganiseerd (OR of Comité PB);
 - het nummer van het stembureau;
 - het betrokken kiescollege (arbeiders, bedienden, kaderleden, jeugdige werknemers of gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden);
 - het aantal kiezers dat aan de stemming heeft deelgenomen;
 - het aantal blanco stemmen;
 - het aantal lijststemmen (aantal kopstemmen);
 - het aantal uitgebrachte stemmen enkel ten voordele van bepaalde kandidaten van de lijst (aantal naamstemmen);
 - het aantal stemmen dat elke kandidaat heeft behaald (optelling van naamstemmen + aantal kopstemmen die aan de betrokken kandidaat werden overgedragen);
 - het aantal effectieve mandaten per lijst;
 - de naam en voornaam van de effectief verkozenen per lijst;
 - de naam en voornaam van de plaatsvervangers per lijst.

In vergelijking met de wetgeving in 2012 is er dus een kleine maar significante wijziging: de verplichting om te werken met magneet kaarten werd geschrapt.

- bij het begin van de kiesverrichting moet een beeldscherm worden getoond dat een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten (bv. NCK nummer 4).

Wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in volgorde van hun voordracht.

De schermen moeten de neutraliteit en objectiviteit van de verkiezingen waarborgen.

Er mag dus geen enkele lijst of geen enkele kandidaat worden bevoordeeld of benadeeld d.m.v. de presentatie van de lijsten op de beeldschermen;

- het informaticasysteem mag niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd. Als de kiezer ongeldig stemt (bvb. tegelijkertijd stemt op verschillende lijsten) moet de kiezer een bericht krijgen dat hij ongeldig heeft gestemd en moet hij worden uitgenodigd om zijn stem opnieuw uit te brengen;
- wanneer een kiezer meer naamstemmen uitbrengt op een lijst dan er toe te kennen zetels zijn, moet het beeldscherm een bericht tonen dat de kiezer duidelijk maakt dat hij teveel naamstemmen heeft uitgebracht. De kiezer moet worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen;
- wanneer de kiezer tegelijkertijd één of meer naamstemmen uitbrengt én een kopstem, moet het beeldscherm eveneens een bericht tonen dat de kiezer duidelijk maakt dat hij moet kiezen tussen één of meer naamstemmen en een kopstem. De kiezer moet worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen;
- het informaticasysteem moet ook de nodige waarborgen bieden inzake betrouwbaarheid, veiligheid en geheimhouding van de stemming. Bovendien moet het verzekeren dat de geregistreerde gegevens niet kunnen worden gemanipuleerd;
- het informaticasysteem moet de garantie geven dat de resultaten van de stemming worden bewaard en bij betwisting van de uitslag van de verkiezingen moet het mogelijk zijn een hertelling van de stemmen te laten uitvoeren. Bovendien moet in geval van beroep bij de arbeidsrechtbank of het Arbeidshof de mogelijkheid bestaan voor de arbeidsrechtbank en/of het Arbeidshof om de stemverrichtingen en de resultaten te controleren. De elektronische dragers (harde schijf, magneetkaarten, ...) en andere documenten die voor de stemming werden gebruikt, moeten bijgevolg (net als de stembiljetten bij "gewone stemming") in de onderneming worden bewaard tot uiterlijk dag Y+25. Indien beroep werd ingediend bij de arbeidsrechtbank moeten deze aan de arbeidsrechtbanken worden overgemaakt (zie ook hoofdstuk 6: handelingen na de verkiezingsdag);
- Het systeem van elektronisch stemmen mag enkel worden gebruikt indien (art. 73 Wet SV 2012):
 - het wordt vergezeld van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de hierboven vermelde voorwaarden;
 - de fabrikant ondersteuning kan waarborgen indien er zich op het ogenblik van de verkiezingen technische problemen zouden voordoen;
 - het systeem werd neergelegd bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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

keuring moeten geven om het elektronisch stemmen in de onderneming of vestiging te organiseren !

Deze beslissing wordt speciaal vermeld in het bericht dat de datum van de verkiezingen bekendmaakt.

3 Vorming

Zowel de leden van de stembureaus (voorzitter, secretaris en bijzitters), de plaatsvervangers van de voorzitters en secretarissen, als de getuigen en de kiezers moeten een passende opleiding krijgen om aan de elektronische stemming te kunnen deelnemen. Dit betekent dat de werkgever de mogelijkheid moet voorzien om vooraf kennis te maken met de gebruikte apparatuur en software (art. 75 Wet SV 2012).

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

4 Voorbereiding van het elektronisch stemmen

4.1 Samenstelling van de kiescolleges en de stembureaus

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

4.2 Inbrengen van de kandidatenlijsten

De definitieve kandidatenlijsten zullen vóór de verkiezingen moeten worden geëncodeerd. De getuigen van het hoofdstembureau kunnen die encoding van de kandidatenlijsten bijwonen (art. 77 wet SV 2012). Voor bijkomende informatie en aandachtspunten voor de getuigen verwijzen wij u graag naar "Het getuigenboekje" dat u later ter beschikking wordt gesteld.

4.3 Stemming per brief

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

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

De eerste 10 kiezers die zich op de dag van de onderneming in het hoofdkiesbureau aanbieden

om elektronisch te stemmen, krijgen een papieren stembiljet. De ingevulde stembiljetten worden in een blanco omslag gestopt en toegevoegd aan de omslagen met de stembiljetten van de werknemers die per post per brief hebben gestemd.

Bij de afsluiting van de kiesverrichtingen (en voor de uitslag van de stemming wordt berekend) wordt elke omslag opengemaakt en zal de voorzitter van het stembureau een elektronische stem uitbrengen overeenkomstig de voorkeur die op het stembiljet werd aangeduid. De getuigen mogen hierbij aanwezig zijn.

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

De verdere verwerking van de (ongeldige) stembiljetten gebeurt op identiek dezelfde wijze als bij de gewone stemming op papier. We beschrijven dit uitgebreid in "Het getuigenboekje" dat later aan de getuigen zal worden bezorgd.

4.4 Verdeling van de mandaten en aanwijzing van effectieven en plaatsvervangers

Wanneer er elektronisch wordt gestemd en geteld, moet de verdeling van de mandaten en de aanwijzing van de verkozenen (effectieven en plaatsvervangers) niet noodzakelijk elektronisch gebeuren. Het is dus toegelaten alleen de stemming en telling elektronisch te laten gebeuren en nadien manueel over te gaan tot de verdeling van mandaten en aanwijzing van verkozenen (officiële overheidsbrochure) (blz. 304).

12 Taalgebruik bij sociale verkiezingen

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

Verschillende mogelijkheden doen zich voor:

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

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

1 Brussel-hoofdstad

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

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

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

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

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

2 Gemeenten met faciliteiten

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

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

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

3 Ondernemingen in het Nederlands taalgebied

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

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

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

- op eenparige aanvraag van de werknemersvertegenwoordigers in de OR;

- indien er geen OR bestaat: op eenparige aanvraag van de vakbondsafvaardiging;
- indien er geen vakbondsafvaardiging bestaat: op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie (een vakbondsvrijgestelde).

Deze regeling moet schriftelijk worden vastgelegd. De werkgever moet ze binnen een termijn van één maand bekendmaken bij de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van het taaldecreet (Nederlandse afdeling van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht) en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. De regeling is slechts 1 jaar geldig. Zij zal dus, indien nodig (bv. omwille van opschorting van de verkiezingsprocedure) hernieuwd moeten worden. Voor deze hernieuwing dient dezelfde procedure te worden gevolgd.

Zonder het volgen van deze procedure zijn vertalingen niet verplicht, wel mogelijk. Doch wanneer men verplicht of vrijwillig gebruik maakt van vertalingen, blijft enkel het Nederlandstalige document het officiële.

4 Ondernemingen in het Frans taalgebied

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

De decreten stellen dat het uitsluitend gebruik van een andere taal dan het Frans verboden is voor de ondernemingsakten en documenten die door wetten of reglementen zijn voorgeschreven. Het Frans moet dus worden gebruikt.

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

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

5 Ondernemingen in het Duits taalgebied

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

6 Nietigheid van documenten die in strijd zijn met de taalwetgeving

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

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

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

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



2 Het draaiboek van de sociale verkiezingen

De wetgever bepaalde dat de eerstvolgende verkiezingen zullen plaatsvinden tussen 5 en 18 mei 2012. De verkiezingsprocedure bestaat uit een vaste periode van 150 dagen: een voorprocedure van 60 dagen gevolgd door een procedure van 90 dagen vóór de eigenlijke kiesverrichtingen.

Spil van alles is de dag van de verkiezingen, dag Y. Als die datum is bepaald, kunnen alle andere data in de verkiezingsprocedure worden afgeleid. We zullen ze aanduiden i.f.v. dag X of dag Y:

- dag X: de datum van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt;
- dag Y: de datum van de verkiezingen;

$Y = X + 90$:

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

Indien de data van de verkiezingsprocedure samenvallen met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet de verrichting ten laatste aan de vooravond van die zondag of inactiviteitsdag uitgevoerd zijn (art. 13 Wet SV 2012).

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

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

In wat volgt zullen we stapsgewijze de verschillende data in de verkiezingsprocedure bespreken. In de verkiezingskalender (blz. 139) vindt u een schematisch overzicht met vermelding van de verschillende data.

Tot slot willen we er nog op wijzen dat de procedures voor de OR en het Comité PB verkiezingstechnisch twee aparte procedures zijn, die in theorie niets met mekaar te maken hebben. De handelingen m.b.t. de verkiezingen van het Comité PB kunnen dus niet als kennisgeving van een beslissing over het al of niet oprichten van een OR worden beschouwd. In ondernemingen waar dus zowel een OR als een Comité PB moeten worden opgericht, zal de werkgever de twee procedures tegelijkertijd, maar apart moeten opstarten. Er zal m.a.w. telkens een verrichting of kennisgeving moeten gebeuren voor de OR en een andere voor het Comité PB.

In principe moet een werkgever met comité en ondernemingsraad alles in tweevoud doen: een keer voor ondernemingsraad, en een keer voor comité, of minstens melden op zijn berichten dat het voor beide geldt. Soms is het geheel noodzakelijk om dit dubbel te doen als het bevoegdheidsgebied, de technische bedrijfseenheid, van de ondernemingsraad niet hetzelfde is als dit van het comité. Maar ook als beide geheel samenvallen wordt best het onderscheid gemaakt, of bij identieke procedurestappen op de berichten vermeld dat dit zowel geldt voor ondernemingsraad als comité.

13 De voorprocedure: X-60 tot dag X

1 Dag X-60: de start van de verkiezingsprocedure

Bij een eerste verkiezing moet de werkgever het initiatief nemen om de verkiezingsprocedure op te starten. Die start gebeurt door de werkgever die ten laatste op dag X –60 de eerste informatie moet geven onder meer aan de ondernemingsraad en het comité, bij gebrek daaraan aan de vakbondsafvaardiging. Die schriftelijke informatie moet niet noodzakelijk tijdens een vergadering worden bezorgd, dat mag ook vroeger dan op X-60 maar in geen geval later worden bezorgd.

We wezen er reeds op dat de procedures voor OR en Comité PB 2 afzonderlijke procedures zijn. De handelingen voor het opstarten van de verkiezingen van de OR gelden dus niet als kennisgeving van een beslissing over het al of niet oprichten van het Comité PB. Of omgekeerd. Het is immers perfect mogelijk dat de werkgever wel de procedure opstart voor de oprichting van een Comité PB, maar geen initiatief neemt om de procedure voor de OR op te starten of omgekeerd.

Indien de onderneming zowel een OR als een Comité PB moet oprichten en de werkgever slechts de procedure voor één orgaan opstart, zal een ingebreke stelling en desnoods een vordering bij de arbeidsrechtbank moeten worden ingesteld om ook het opstarten van de procedure voor het andere orgaan af te dwingen. Deze vordering kan op om het even welk moment worden ingesteld, zelfs na 20 mei 2012.

Best wordt niet zolang gewacht en zo snel mogelijk sociale verkiezingen voor het andere orgaan te vorderen, m.n. vanaf 23/12/2012 indien de procedure dan nog niet werd opgestart ! De verkiezingen kunnen dan nog binnen de wettelijk voorziene termijn verlopen.

2 Informatie op dag X-60

Hoe en aan wie moet al die informatie worden gegeven?

De informatie van X-60 moet altijd aan alle personeelsleden worden gegeven, moet altijd worden bezorgd aan de drie vakbonden, en moet worden bezorgd aan ondernemingsraad en comité, en als die er niet zijn aan de vakbondsafvaardiging. Dat moet altijd schriftelijk of elektronisch. Bekijken we dat even in detail.

De werkgever moet uiterlijk op dag X-60 schriftelijk informatie geven die aanleiding is voor verdere consultatie (art. 10 Wet SV 2012): dat is de eerste stap in de verkiezingsprocedure. Die

volledige schriftelijke informatie over elk van de navolgende punten moet worden bezorgd aan ondernemingsraad en comité, en als het comité er niet is aan de vakbondsafvaardiging. Dat hoeft niet noodzakelijk tijdens een vergadering te gebeuren: dat kan ook met een nota die aan alle leden van deze overlegorganen wordt bezorgd.

In alle gevallen, zelfs als er geen vakbondsafvaardiging is, moet die informatie ook aan alle vakbonden worden gestuurd. Hoe dat gebeurt, mag de werkgever kiezen. Ofwel laadt hij elektronisch het modelformulier van X-60 per mail op de webapplicatie van de FOD, waar het dan opvraagbaar is door de drie vakbonden en desgevallend voor de kaderorganisatie NCK. Ofwel stuurt de werkgever het zelf (per (aangetekende) post of mail aan de hoofdzetels van de drie vakbonden. Als er een ondernemingsraad wordt verkozen, moet ook de kaderorganisatie NCK een copie krijgen. De werkgever is ook verplicht om al voor X-60 een aantal basisinlichtingen mee te delen aan de FOD WASO (identificatiegegevens) (art 68 Wet SV 2012). Dat kan elektronisch via de webapplicatie van de FOD, of desnoods op papier via een statistische steekkaart die door de FOD kan worden bezorgd.

In alle gevallen, ongeacht of er al dan niet een OR, comité of vakbondsafvaardiging aanwezig is, moet al deze info van X-60 bovendien ook aan alle personeel bekend gemaakt worden. Dat kan door aanplakking, ofwel per mail of intranet ("het ter beschikking stellen van een elektronisch document") indien alle personeelsleden tijdens hun werkuren toegang hebben tot mail-berichten of intranet-berichten. De vervanging van de aanplakking door een mail of intranet-bericht aan alle personeelsleden kan op voorwaarde dat alle personeelsleden (ook de portier, de chauffeur, de klusjesman, de poetsdienst, het keukenpersoneel...) tijdens hun normale werkuren toegang hebben tot die elektronische documenten. Is dat niet het geval, dan moet er aangeplakt worden. Ofwel moeten de werkgevers regelen dat ook die personeelsgroepen tijdens hun normale werkuren elektronische berichten kunnen raadplegen. Niet conform de letter van de wetgeving maar wel volgens het doel is een werkwijze waarbij de informatie elektronisch wordt bezorgd aan personeelsgroepen met computertoeegang, en een schriftelijke copie aan de overige personeelsgroepen.

De overheidsbrochure verduidelijkt dat het uiteraard de bedoeling is dat bij een procedure voor een ondernemingsraad, de ondernemingsraad de info krijgt en behandelt over de ondernemingsraad, het comité deze van het comité: het gaat immers om twee wetgevingen, twee procedures. Maar vermits alle werknemers alle info krijgen, geldt dat ook voor de comitéleden en de ondernemingsraadsleden.

3 Welke informatie moet worden bezorgd ?

- **Afbakening van de technische bedrijfseenheden** (art. 10, Wet SV 2012)

In geval van een eerste verkiezing moet de werkgever hierin informatie geven over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit(en). In de praktijk betekent dit dat de werkgever informatie geeft over de structuur van de onderneming, vestiging(en) en bijhorende bedrijfseenheden. Op basis van die informatie is dan later het voorstel gebaseerd tot afbakening van de technische bedrijfseenheid: welke afdelingen, vestigingen of verschillende juridische eenheden worden al dan niet

samen gevoegd om eenzelfde comité of ondernemingsraad te verkiezen. Wanneer er vroeger reeds een OR, of Comité PB werd opgericht, moeten enkel nog wijzigingen in de structuur of indeling worden gemeld ten opzichte van de vorige keer. De werkgever kan dan bijvoorbeeld volstaan met de melding dat er geen wijzigingen zijn en de bestaande indeling van 2008 wordt behouden. Zaak is hier na te gaan of er de afgelopen 4 jaar inderdaad geen vestigingen, of aparte rechtspersonen zijn bijgekomen;

- **Aantal personeelsleden per categorie** (art. 10, Wet SV 2012)

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

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

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

Deze informatie is nog niet bindend voor kiezers, mandaten, of drempels maar geeft wel al aan of er waarschijnlijk een comité of ondernemingsraad moet komen. In randgevallen kan er nog geen absolute zekerheid zijn op X-60: bepalend is immers de gemiddelde tewerkstelling over 2011 en heel dat jaar is op dat moment (december 2011) nog niet verstreken;

- **De functies van het leidinggevend personeel** (art. 10 3° Wet SV 2012)

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

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

Voor de leidinggevende functies mogen niet meer dan 2 niveaus van de personeelsstructuur in aanmerking worden genomen (zie definitie van leidinggevend personeel in hoofdstuk 2);

- **De functies van de kaderleden** (art. 10, 4° Wet SV 2012)

Indien de onderneming minstens 100 werknemers tewerkstelt, en er in de onderneming op X-60 tenminste 30 bedienden worden tewerkgesteld, moet de werkgever de functies van de kaderleden meedelen. Bij wijze van aanduiding (indicatief) moet hij ook de lijst van personen meedelen die deze functies uitoefenen (Definitie van kaderleden: zie hoofdstuk 2);

- **De datum van aanplakking van het bericht waarbij de verkiezingsdatum wordt aangekondigd (dag X) en de beoogde datum voor de verkiezingen (dag Y)** (art. 10, 5° Wet SV 2012)

Datum X valt op de 90ste dag die de eigenlijke verkiezing voorafgaat. Datum Y valt in de periode die aanvangt op 7 mei 2012 en eindigt op 20 mei 2012 (art. 9 wet SV 2012).

4 Van dag X-60 tot dag X-35

Tussen dag X-60 en dag X-35 valt een periode waarbinnen de werkgever de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing de vakbondsafvaardiging, moet raadplegen over bepaalde informatie die hij op dag X-60 ter beschikking heeft gesteld (art. 11, Wet SV 2012).

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

De thema's waarover overleg moet worden gepleegd zijn:

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

5 X-35: mededeling van de beslissing van de werkgever

Welke informatie moet worden bezorgd?

Na raadpleging van de overlegorganen en uiterlijk 35 dagen voor de aanplakking van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, deelt de werkgever aan de OR en het Comité PB, of bij ontstentenis daarvan aan de vakbondsafvaardiging schriftelijk volgende beslissingen mee (art. 12, Wet SV 2012:

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

Hoe en aan wie moet al die informatie worden gegeven?

De werkgever moet de informatie over al zijn beslissingen op X-35 via het modelformulier schriftelijk bezorgen aan de raad en het comité, of bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging.

Een copie moet aangeplakt worden in de onderneming, of kan in plaats daarvan worden gemaild of via intranet worden bezorgd aan alle personeelsleden voorzover alle personeelsleden tijdens hun werkuren toegang hebben tot mailberichten of intranet. Ook hier gelden de regels en voorwaarden voor elektronische berichten als beschreven bij X-60.

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

6 X-28: Mogelijkheid tot beroep bij de arbeidsrechtbank

Uiterlijk tot dag X-28 (dus binnen de 7 dagen) kunnen de betrokken werknemers, de vakbonden en het NCK beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing die de werkgever op dag X-35 heeft meegedeeld, of indien de werkgever op dag X-35 geen beslissing heeft meegedeeld m.b.t. de punten vermeld onder punt 3 van dit hoofdstuk (art. 3, Wet Gerechtelijke Procedures).

Het niet instellen van een beroep binnen de voorgeschreven termijn stelt de werkgever, die normaal gezien tot oprichting of vernieuwing van een OR, resp. een Comité PB moest overgaan en die nog geen enkele handeling heeft gesteld, niet vrij van het organiseren van sociale

verkiezingen. Het Hof van Cassatie (Cass., 30 mei 1986, SRK, 1986, p. 294; Cass., 9 oktober 1989, JTT, 1989, 452) heeft immers duidelijk gesteld dat een vordering strekkend tot de veroordeling van een nalatige werkgever tot het organiseren van sociale verkiezingen, geldig kan worden ingesteld wanneer de periode waarin deze sociale verkiezingen moesten plaatshebben al is verstreken. Dit wordt ook expliciet in de tekst van de wet bepaald (art. 70, 3° Wet SV 2012).

Let wel! Als de werkgever de verkiezingsprocedure opstartte (een mededeling gedaan tussen dag X-60 en dag X-35, ook al was die mededeling onvolledig, of volgens de werknemers niet correct, dan moeten die beslissingen van de werkgever onmiddellijk worden aangevochten en moet de ontbrekende informatie, ev. via de arbeidsrechtbank, worden afgedwongen! De beroepstermijnen en voorgeschreven procedurestappen moeten dan strikt worden gerespecteerd. Als er binnen de bepaalde beroepstermijnen niets wordt ondernomen, kunnen de beslissingen van de werkgever later ook niet meer worden aangevochten!

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

7 X-5: uitspraak door de arbeidsrechtbank

De arbeidsrechtbank waarbij beroep werd ingesteld, doet een uitspraak binnen 23 dagen na ontvangst van het beroep. Tegen dit vonnis is geen beroep mogelijk (art. 3 Wet SV 2012).

14 De eigenlijke verkiezingsprocedure: tussen dag X en dag Y

1 Mededeling op dag X

90 dagen voor de dag van de verkiezingen moet een gedateerd bericht worden aangeplakt met vermelding van (art. 14 Wet SV 2012):

- de datum en uurregeling van de verkiezingen;
- het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of technische bedrijfseenheden waarvoor een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht;
- het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- de voorlopige kiezerslijsten, of de plaatsen waar deze kunnen worden geconsulteerd;
- de lijst van het leidinggevend personeel, met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden ingekeken;
- indien er een OR moet worden opgericht: de lijst van de kaderleden, of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden ingekeken;
- de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien (verkiezingskalender);
- de persoon of dienst die door de werkgever werd aangesteld om de oproepingsbrieven te versturen of rond te delen.

Indien er in de onderneming elektronisch zal worden gestemd, moet de werkgever die unanieme beslissing van de OR of CPB ook medelen via dit bericht van aanplakking! (art. 74 Wet SV 2012)

Het bericht moet worden gedateerd (art. 14 Wet SV 2012). Deze datumvermelding van de eerste aanplakking is van groot belang. De rest van de termijnen van de verkiezingsprocedure zijn hierop gebaseerd, zoals de termijnen waarbinnen klachten kunnen worden ingediend. Het bericht mag in werkelijkheid eerder worden aangeplakt, maar dan wel met de officiële datumvermelding van dag X. Het mag echter niet later worden aangeplakt dan de daarop vermelde datum. Alle data worden immers afgeleid van de officiële dag van aanplakking, ook de korte beroepstermijnen van enkele dagen tegen de inhoud van het bericht. Later aanplakken dan de officiële datum zou de beroepstermijnen van amper zeven dagen nog verder inkorten. Daarom voorziet art 15 van de Wet SV 2012 dat in dat geval het bericht geldig blijft maar de datum van de verkiezingen (en alle daaruit voortvloeiende data) moet worden aangepast: die moet 90 dagen later vallen.

Wie moet dit doen?

Anders dan op X-35 en op X-60 is het op dag X de ondernemingsraad of respectievelijk het comité die het initiatief neemt (de ene voor de procedure ondernemingsraad, de andere voor de procedure comité); enkel als er geen ondernemingsraad of comité is, is het de werkgever.

In de praktijk moet er dus voordien al een akkoord of minstens een beslissing zijn in de ondernemingsraad en het comité over deze punten. Beslissingen worden genomen overeenkomstig de bepalingen in het huishoudelijk reglement van ondernemingsraad of comité. Als dat huishoudelijk reglement voorziet dat beslissingen bij meerderheid of bij unanimité worden genomen, dan geldt dat ook hier als regel. In de praktijk zal het meestal de werkgever zijn die een voorstel voorbereidt en ter goedkeuring voorlegt aan de ondernemingsraad of respectievelijk het comité.

Hoe en aan wie moet al die informatie worden gegeven?

De verkiezingswetgeving zegt dat het bericht moet aangeplakt worden door de ondernemingsraad of het comité, of bij gebrek daaraan door de werkgever. Dat moet gebeuren “in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming” (art 14 Wet SV 2012). In de praktijk zal het niet per sé nodig zijn dat de leden van de ondernemingsraad en het comité, of de werkgever op dag X gewapend met papborstel en affiches in alle bedrijfsafdelingen een bericht plakken.

Om te beginnen mag de aanplakking vroeger gebeuren dan dag X, maar in geen geval later dan dag X. Het document moet in elk geval de datum van dag X dragen.

In plaats van een aanplakking mag het ook met een mailbericht aan alle personeelsleden. Ook hier gelden de voorwaarden voor elektronische berichten als beschreven bij X –60 (blz. 105).

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

Alle informatie moet ook worden bezorgd aan de nationale secretariaten van de vakbonden. Dat kan door het modelformulier op te laden in de webapplicatie van de FOD WASO waar het toegankelijk is voor de vakbonden. Het kan desnoods ook nog per post: in dat geval stuurt de werkgever alles per post naar de nationale secretariaten van de vakbonden (en naar het NCK als er een ondernemingsraad is). De kiezerslijsten moeten alleen worden meegestuurd als er (nog) geen ondernemingsraad of comité is in de onderneming. Bij de procedure per post moet er geen copie naar de FOD gestuurd worden, enkel aan de vakbonden. De werkgevers zijn wel verplicht om uiterlijk op dag X aan de FOD de gegevens over het tewerkgesteld personeel en het aantal mandaten mee te delen. Dat kunnen ze doen via de webapplicatie van de FOD, of op papier via een statistische steekkaart van de FOD.

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

Wanneer de aangekondigde datum van de verkiezing in het bericht op X –90 niet precies valt op de 90ste dag na de vermelde datum van aanplakking van het bericht, blijft het bericht geldig. De datum van de verkiezing moet dan strikt genomen worden aangepast aan de reglementaire bepalingen: dus op 90 dagen na de datum van aanplakking. (art 14 Wet SV 2012)

2 Het opstellen van de kiezerslijsten

Op dag X moeten samen met de verkiezingsdatum ook de voorlopige kiezerslijsten worden aangeplakt, of moet door aanplakking worden meegedeeld waar deze voorlopige kiezerslijsten kunnen worden geconsulteerd (art. 14 Wet SV 2012).

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

Tot X+7: Klachten tegen de voorlopige kiezerslijsten

Binnen 7 dagen na de neerlegging van de kiezerslijsten (dag X+7) mogen de werknemers bij de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing bij de werkgever, elke klacht waartoe deze voorlopige kiezerslijsten aanleiding geven, aanhangig maken (art. 22 en 30 Wet SV 2012).

Latere klachten zijn niet ontvankelijk. Heeft men nagelaten tijdig klacht in te dienen, dan kan men nadien geen nietigverklaring vragen omwille van foutieve kiezerslijsten!

Naast de werknemers van de onderneming, kunnen ook de betrokken representatieve werknemersorganisaties (de vakbonden) en de betrokken kaderledenorganisaties (het NCK, doch alleen voor de OR-verkiezingen) bij de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing bij de werkgever, klacht indienen (art. 30 Wet SV 2012).

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

- niet-inschrijving van een kiezer;
- onrechtmatige inschrijving van een kiezer (kiezers die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden op dag Y);
- onnauwkeurigheden of fouten m.b.t. de gegevens die op de kiezerslijsten moeten voorkomen (naam, voornaam, geboortedatum, datum van indienstreding, tewerkstellingsplaats);
- Fouten bij de inschrijving van een kiezer bij een bepaalde categorie; om later kandidaat te zijn moet men behoren tot de categorie waarvoor men kandidaat is: daarvoor is de kiezerslijst bepalend. Dat wordt dus best zorgvuldig geverifieerd.

Opgelet! Als er betwisting is over het aantal kaderleden (al of niet een apart kaderkiescollege) zal eveneens klacht moeten worden neergelegd tegen de (aparte) kiezerslijsten, en eventueel ook rond de verdeling van mandaten

Hetzelfde geldt voor het aantal jonge werknemers (al of niet apart jongerenkiescollege).

We vestigen er eveneens de aandacht op dat ook klacht kan worden neergelegd omwille van het feit dat sommige personen niet op de kiezerslijsten voorkomen, omdat de werkgever ze beschouwt als leidinggevend personeel. **Als dus een klacht werd ingediend tegen de lijst van het leidinggevend personeel, moet er wellicht ook klacht worden ingediend tegen de kiezerslijsten.** Binnen 7 dagen volgend op de indiening van de klacht (dag X+14), doet de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing de werkgever, uitspraak over de klacht (art. 31 Wet

SV 2012). De beslissing van de OR, resp. het Comité PB, of de werkgever, wordt nog diezelfde dag ter kennis gebracht van het personeel. Dit gebeurt door aanplakking van de verbeterde kiezerslijst(en), of door elektronische mededeling.

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

Binnen 7 dagen volgend op deze beslissing van de OR, resp. het Comité PB of de werkgever (dus uiterlijk op dag X+21) kunnen de betrokken werknemers, evenals de betrokken werknemersorganisaties een klacht indienen bij de arbeidsrechtbank (art. 4 Wet Gerechtelijke Procedures). Het NCK heeft dit zelfde recht als er een OR moet worden verkozen. Er kan ook een beroep worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank als de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing de werkgever uiterlijk op dag X+14 nog geen beslissing heeft genomen over de gevraagde aanpassingen aan de voorlopige kiezerslijsten.

Binnen 7 dagen na de ontvangst van het beroep (uiterlijk op dag X+28) doet de arbeidsrechtbank uitspraak. Tegen de uitspraak van de arbeidsrechtbank is geen hoger beroep of verzet mogelijk (art. 4 Wet Gerechtelijke Procedures). De beslissing van de rechtbank maakt indien nodig terug het voorwerp uit van een rechtzetting van de eerste aanplakking.

Definitieve kiezerslijsten

De kiezerslijsten worden definitief afgesloten op (art. 32 Wet SV 2012):

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

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

Toiletage van de kiezerslijsten op dag X+77

Vroeger konden de kiezerslijsten nog worden aangepast op de vooravond van de verzending van de oproepingsbrieven, nu enkel nog tot X +77. (art. 46 Wet SV 2012).

De kiezerslijsten kunnen dan echter alleen worden aangepast mits unaniem akkoord in de OR, resp. het Comité PB. Indien er nog geen OR, resp. Comité PB was opgericht, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Alleen de werknemers die op het ogenblik dat deze beslissing wordt genomen (dag X+77)), geen deel meer uitmaken van de onderneming kunnen van de kiezerslijsten worden geschrapt. Tegen deze schrapping is geen beroep mogelijk bij de arbeidsrechtbank. De schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus.

Let wel ! De werkgever kan dus niet eenzijdig de kiezerslijsten aanpassen. Schrapping van de kiezerslijsten kan enkel mits unaniem akkoord in de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing mits unaniem akkoord van alle vakbonden. Het stembureau heeft geen enkele bevoegdheid om kiezers te weren die op de kiezerslijst staan vermeld . Omgekeerd kan het kiesbureau geen kiezers toelaten die niet op de kiezerslijst staan, ook al zouden deze werknemers aan alle overige kiesvoorwaarden voldoen.

3 Verhoging van het aantal mandaten mits onderling akkoord

Het wettelijk voorziene aantal leden van de personeelsafvaardiging kan worden verhoogd d.m.v. een eenparig akkoord tussen de werkgever en alle vakbonden (zie hoofdstuk 6) Dit akkoord moet uiterlijk worden bereikt op de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X). Het akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende personeelscategorieën verdelen (art. 23 Wet SV 2012)..

4 X+7: Betwisting van de mandatenverdeling over de verschillende categorieën

Indien de werknemers of de representatieve werknemersorganisaties, of voor de OR ook de representatieve organisaties voor kaderleden, niet akkoord gaan met de verdeling van de mandaten, kunnen zij tegen die verdeling protest aantekenen bij de OR, resp. het Comité PB (art. 30 Wet SV 2012). Indien er in de onderneming nog geen OR of Comité PB werd opgericht, dienen zij klacht in bij de werkgever. Dit dient te gebeuren uiterlijk de 7de dag na de dag van aanplakking (dag X+7).

De OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing de werkgever, spreekt zich binnen de 7 dagen uit over de ingediende klacht (uiterlijk op dag X+14). Indien er op basis van de klacht een wijziging wordt aangebracht aan de verdeling van de mandaten, moet deze nieuwe mandatenverdeling worden aangeplakt en moet de nieuwe verdeling onmiddellijk ter kennis worden gebracht van de werknemers- en kaderledenorganisaties (art. 31 Wet SV 2012).

Binnen de 7 dagen die volgen op deze termijn (dus uiterlijk op dag X+21) kunnen de werknemers, de vakbonden en in geval van verkiezing voor de OR ook het NCK, verhaal aantekenen tegen de genomen beslissing of bij afwezigheid van een beslissing. Dit dient te gebeuren bij de arbeidsrechtbank, door het indienen van een verzoekschrift (art. 4 Wet Gerechtelijke Procedures).

Opgelet! Als er betwisting is over het aantal kaderleden of over het aantal jeugdige werknemers (al of niet een aparte vertegenwoordiging) moet er wellicht eveneens klacht worden ingediend tegen het aantal mandaten en de verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën.

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 7 dagen na ontvangst van de klacht, dus uiterlijk op dag X+28. Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank is geen beroep of verzet mogelijk (art. 4 Wet Gerechtelijke Procedures).

Indien de beslissing van de rechtbank de mandatenverdeling wijzigt, dient de nieuwe verdeling onmiddellijk te worden aangeplakt. Een kopie van de aanplakking wordt overgemaakt aan de vakbonden en het NCK.

Uiterlijk 7 dagen na de beslissing van de arbeidsrechtbank worden het aantal mandaten per orgaan en de verdeling van de mandaten per categorie definitief (art. 32 Wet SV 2012).

5 X+35: het indienen van de kandidatenlijsten

De vakbonden, het NCK en groepen van kaderleden uit de onderneming zelf, moeten ten laatste 35 dagen na de aanplakking van de verkiezingsdatum, hun kandidatenlijsten bij de werkgever indienen (art. 33 Wet SV 2012). De lijsten moeten wel degelijk bij de werkgever en niet bij de ondernemingsraad worden ingediend. De naam en het adres van de TBE staat vermeld op het modelformulier van dag X.

Bepalend voor de uiterste datum is de datum van verzending per post of datum van neerlegging bij de post van de aangetekende zending, en niet de datum waarop de lijst toekomt bij de werkgever (art 33 Wet SV 2012). De kandidatenlijsten worden daarom best bij aangetekend schrijven aan de werkgever overgemaakt, zodat er een bewijsstuk is. De bewijslast voor het indienen van een kandidatenlijst ligt immers langs vakbondskant (Arb Rb Brussel, 22/5/1991; Verviers 18/5/2000). Aangetekende zendingen sluiten ook elke betwisting uit over de datum waarop de kandidatenlijsten werden ingediend. Overmacht voor laattijdigheid werd in de rechtspraak niet aanvaard vermits men beroep kan doen op aangetekende zendingen. Eventueel kunnen de kandidatenlijsten bij ontvangst ook door de werkgever "voor ontvangst" worden afgetekend: dan geldt de datum van overhandiging.

Het is ook aanvaard in de rechtspraak (vb Arb Rb Kortrijk, 27/4/2004) dat een vakbond binnen de termijn van X+35 terugkomt op een eerdere ingezonden foutieve kandidatenlijst, en die binnen de termijn nog vervangt door een correcte kandidatenlijst. Het moet dan voor de werkgever wel duidelijk zijn wat de definitieve lijst is.

Er moeten afzonderlijke lijsten worden ingediend voor elk kiescollege. Dus: afzonderlijke lijsten voor:

- de arbeiders;
- de bedienden;
- de jeugdige werknemers: indien er minstens 25 werknemers jonger dan 25 jaar in de onderneming worden tewerkgesteld;
- de kaderleden, doch enkel voor de OR en op voorwaarde dat er minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld.

Als geen enkele vakbond voor geen enkele personeelscategorie een kandidatenlijst neerlegde kan de stopzetting gebeuren na X+35, of in voorkomend geval na afloop van de beroepsprocedure tegen een kandidatenlijst waarbij deze nietig werd verklaard. In dat geval moet de werkgever ook geen kiesbureau samenstellen. Het bericht van stopzetting van de verkiezingsprocedure en de redenen moet worden aangeplakt en een bericht verzonden naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Als geen enkele vakbond kandidatenlijsten indiende voor een of andere personeelscategorie, maar er wel kandidaten zijn voor andere categorieën, zal de verkiezingsprocedure worden stopgezet voor die categorie. Het grootste kiesbureau van de resterende personeelscategorie handelt dit dan af.).

Bekendmaking van de kandidatenlijst

Binnen 5 dagen na het verstrijken van de termijn van 35 dagen volgend op de aanplakking (dus uiterlijk op dag X+40), moeten de kandidatenlijsten door het ondernemingshoofd worden aangeplakt (art. 36 Wet SV 2012). De aanplakking moet gebeuren op dezelfde plaatsen als waar de aanplakking gebeurde van de verkiezingsdatum (aanplakking op dag X, dus “in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming”). De aanplakking mag terug vervangen worden door een elektronisch bericht op voorwaarde dat alle werknemers daar onder hun werkuren toegang toe hebben. Het bericht van aanplakking moet vermelden:

- de namen van de kandidaten-arbeiders;
- de namen van de kandidaten-bedienden;
- de namen van de kandidaten-kaderleden;
- de namen van de jongerenkandidaten.

De lijsten worden voorgedragen in de volgorde van het nummer dat bij lottrekking aan elke organisatie is toegekend.

De gehuwde vrouwen en weduwen kunnen op de kandidatenlijst worden vermeld met hun meisjesnaam, voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of overleden echtgenoot (art. 40 wet SV 2012). Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen tot uiterlijk dag X+47 (art. 40 wet SV 2012).

De kandidaten kunnen ook vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam (roepnaam) (art. 40 wet SV 2012). Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen tot uiterlijk dag X+47. Binnen deze zelfde termijn, tot X +47 kunnen de kandidaten aan de werkgever ook verbeteringen betekenen van de schrijfwijze van hun naam of voornaam.

Eén vertegenwoordiger van elke vakbond of kaderledenorganisatie die een lijst hebben ingediend, mag de aanplakking bijwonen (art. 36 wet SV 2012)

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

Klacht tegen de kandidatenlijsten

Binnen 7 dagen volgend op de aanplakking van de kandidatenlijsten (dus uiterlijk op dag X+47) kunnen de werknemers die op de kandidatenlijsten voorkomen, evenals de vakorganisaties die kandidatenlijsten indienden en de betrokken representatieve organisaties voor kaderleden bij de werkgever elke klacht indienen die zij nuttig achten over de voordracht van de kandidaten (art. 37 Wet SV 2012).

De werknemers die op meerdere kandidatenlijsten voorkomen, moeten hun kandidatuur intrekken op de lijsten waarvoor zij geen kandidaat willen zijn (art. 37 wet SV 2012). De werknemer die zijn kandidatuur wil intrekken moet dit doen door een mededeling aan de werkgever en aan de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, uiterlijk op dag X+47 (art. 37 wet SV 2012).

De dag na de indiening van de klacht of terugtrekking van de kandidatuur (dag X+48) legt de werkgever deze voor aan de nationale organisatie die de lijst(en) heeft ingediend, en ook aan de volmachthebber die namens die organisatie de lijst indiende, voorzover die een adres vermeldde. In geval van klacht beschikken deze organisaties over een termijn van 6 dagen om de lijst met voorgedragen kandidaten, indien zij dit wensen, te wijzigen (art. 37 wet SV 2012).

Uiterlijk op dag X+56 laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken die al of niet werden gewijzigd door de vrouwelijke kandidaten, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of door de kaderleden die individuele lijsten hebben voorgedragen, of door de werknemers die hun kandidatuur intrekken. Binnen de 5 dagen na de aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijst (dus uiterlijk op dag X+61) kunnen de betrokken werknemers, de betrokken vakbonden en het NCK (in geval van aparte vertegenwoordiging van kaderleden voor de OR), bij de arbeidsrechtbank een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten. De klacht wordt ingediend bij verzoekschrift (art. 5, wet Gerechtelijke Procedures).

Indien er door geen enkele organisatie klacht werd ingediend tegen de kandidatenlijsten, kan nog wel de werkgever zelf beroep aantekenen, bijvoorbeeld omdat niet voldaan werd aan de wettelijke voorwaarden. In dat geval moet het beroep door de werkgever worden ingesteld binnen 5 dagen na de termijn voor indiening van klachten, dus uiterlijk op dag X+52 (art. 5, wet Gerechtelijke Procedures).

De rechtbank moet uitspraak doen binnen 14 dagen na de ontvangst van het beroep (dus uiterlijk op dag X+75 of indien enkel een klacht van de werkgever op dag X+67). Tegen de uitspraak van de arbeidsrechtbank is geen hoger beroep of verzet mogelijk (art. 5, wet Gerechtelijke Procedures).

De wet SV 2012 stipuleert ook in dit verband uitdrukkelijk (art 39) dat kandidaten waarvan de rechtbank oordeelt dat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen niet mogen vervangen worden indien ze op X-30 geen deel uitmaakten van het personeel. Het gaat hier om de regeling rond fictieve kandidaten.

Vervanging van kandidaten op de kandidatenlijsten

Tot de veertiende dag voor de verkiezingen (dus uiterlijk tot dag X+76) kunnen de vakbonden, het NCK of de kaderleden die individuele lijsten hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever, een kandidaat die voorkomt op de kandidatenlijst zoals aangeplakt op dag X+56, vervangen (art. 38 Wet SV 2012). Deze vervanging is slechts mogelijk in volgende gevallen:

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

De restrictieve interpretatie over de mogelijkheid tot vervanging van kandidaten werd behandeld in het hoofdstuk 7 van deze handleiding. De nieuwe kandidaat zal op de lijst voorkomen, naargelang de keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen:

- ofwel op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt;
- ofwel als laatste kandidaat op het einde van de lijst.

De werkgever moet over de vervanging 'geraadpleegd' worden. Die vormvereiste niet nakoemen was ooit een reden om de vervanging nietig te verklaren (Arb Rb Brussel, 4/5/1995). De eventuele bemerkingen van de werkgever hebben echter geen bindende waarde, de vakbond beslist autonoom over de vervanging. Het kan best door de werkgever schriftelijk op de hoogte te stellen van de intrekking van een kandidatuur, en hem te "raadplegen". Er is volgens rechtspraak geen vereiste van overleg, maar wel een minimale verplichting van voorafgaande kennisgeving van de voorgenomen vervanging. Hoe dan ook moet de werkgever de gewijzigde kandidatenlijst onmiddellijk na de betekening aanplakken (art. 38 Wet SV 2012).

Binnen 13 dagen voor de verkiezingen, dus vanaf dag X+77, mogen de kandidatenlijsten niet meer worden gewijzigd! (art. 39, Wet SV 2012)

6 DAG X +40 tot X +70: de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus

Samenstelling van de kiescolleges

Een kiescollege is de indeling van de kiezers met het oog op de stemming. Deze indeling verschilt naargelang het aantal leden van de verschillende personeelscategorieën die in de onderneming zijn tewerkgesteld. Het samenstellen van de kiescolleges gebeurt aan de hand van de definitieve kiezerslijsten.

Per kiescollege wordt er minimum één stembureau opgericht (art. 42 wet SV 2012). Indien er afzonderlijke kiescolleges worden opgericht voor de arbeiders, bedienden, kaders en jeugdige werknemers worden er dus voor de OR minstens 4 stembureaus opgericht. Voor het Comité PB worden er minstens 3 stembureaus opgericht (de bedienden en kaderleden worden voor de Comitéverkiezingen immers op één enkele kiezerslijst ingeschreven). Voor de verkiezingen van de OR en het Comité PB moeten er dus minstens evenveel stembureaus zijn als er kiescolleges bestaan. Er mogen ook meerdere stembureau's worden opgericht voor eenzelfde kiescollege, bijvoorbeeld een in elke vestigingsplaats, of een voor de eerste werkdag van de stemming en een voor de weekenddag waarop een tweede stemdag valt.

De OR, het Comité PB, of bij een eerste verkiezing de werkgever, richten de stembureaus op. Indien meerdere stembureau's per kiescollege worden opgericht, moet één van deze stembureaus als hoofdkiesbureau worden aangewezen (art. 42, Wet SV 2012).

Het stembureau is de groep van mensen die wordt aangewezen om de eigenlijke stemverrichtingen (het stemmen, de stemopneming, de verdeling van de mandaten en het aanwijzen van de verkozenen) te leiden en er toezicht op uit te oefenen. Het stembureau bestaat uit een voorzitter, een secretaris en 4 bijzitters.

Dag X+40: aanwijzing van de voorzitters van de stembureaus

De OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing de werkgever, zal uiterlijk op dag X+40, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of indien er nog geen vakbondsafvaardiging werd aangesteld, in akkoord met de vakbonden die kandidatenlijsten hebben ingediend, voor elk stembureau een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter aanwijzen. De plaatsvervangend voorzitter zal de voorzitter vervangen wanneer deze zijn functie niet kan uitoefenen (art. 42 Wet SV 2012).

Indien op de dag van aanplakking van de kandidatenlijsten (dag X+40), geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied daarvan in kennis. De sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten mag dan zelf het voorzitterschap van het hoofdbureau op zich nemen en de voorzitters en plaatsvervangende voorzitters van de andere, secundaire stembureaus aanwijzen. Of hij mag iemand anders als voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de stembureaus aanwijzen.

Zowel de voorzitters als de plaatsvervangende voorzitters moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming (uitz. de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten die zelf het voorzitterschap van het hoofdbureau opneemt of een sociaal inspecteur aanwijst die onder zijn gezag staat). De praktijk waarbij personeel van een extern sociaal secretariaat of van een ander dienstverlenende organisatie zou instaan voor het kiesbureau is strijdig met artikel 42 van de Wet SV 2012.

De voorzitters en plaatsvervangende voorzitters mogen niet onder de kandidaten worden gekozen.

Dag X+54: aanwijzing van de secretaris van het stembureau

De voorzitter van het stembureau moet uiterlijk op dag X+54 een secretaris en plaatsvervangend secretaris aanwijzen voor zijn stembureau (art. 42 Wet SV 2012).

De secretaris moet deel uitmaken van het personeel van de onderneming en ingeschreven staan op de kiezerslijsten van zijn categorie. Hij mag evenwel geen kandidaat-personeelsafgevaardigde zijn.

Met instemming van de werknemersafgevaardigden of van de vakbonden mag evenwel worden afgeweken van het voorschrift dat zij tot dezelfde werknemerscategorie moeten behoren. Een bediende zou dan bvb. secretaris kunnen zijn in een stembureau voor de arbeiders of omgekeerd.

Dag X+54: aanwijzing van de bijzitters

De OR, resp. het Comité PB moet eveneens 4 bijzitters aanwijzen voor elk stembureau. Indien het gaat om een eerste verkiezing wijst de voorzitter van het stembureau de bijzitters aan.

Als de OR, resp. het Comité PB geen beslissing neemt, zal de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten of een sociaal inspecteur die hij afvaardigt, de bijzitters aanduiden.

Evenals de secretaris moeten de bijzitters op de kiezerslijsten van hun categorie voorkomen. Maar er kan van deze voorschriften worden afgeweken met instemming van de personeelsafgevaardigden of met instemming van de vakbonden.

De bijzitters moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming, en zij mogen niet onder de kandidaten worden gekozen.

Indien bij de aanvang of bij de hervatting van de kiesverrichtingen één of meer bijzitters afwezig zijn, wijst de voorzitter van het stembureau kiezers aan die zich aanbieden in het stembureau om deze afwezige bijzitters te vervangen. De aanwijzing van die kiezers mag, voor zover mogelijk, de goede gang van de onderneming niet schaden. Ook in dat geval geldt dat leden van de stembureaus moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming (art. 42

Wet SV 2012). Er kunnen dus geen medewerkers van een sociaal secretariaat of een andere externe dienst als lid van het stembureau worden aangeduid !

Dag X+60: aanplakking van de samenstelling en verdeling van de stembureaus

Uiterlijk op dag X+60 laat de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing de werkgever, een bericht aanplakken met de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per stembureau. Dit bericht moet op dezelfde plaatsen worden aangeplakt als het bericht van aanplakking op dag X. Dit bericht moet aangeplakt blijven tot de 15de dag na de aanplakking van de resultaten, dus uiterlijk tot op dag Y+17 (art. 45 Wet SV 2012).

Dag X+70: aanwijzing van de getuigen

Elke organisatie die kandidaten heeft voorgedragen, heeft het recht om voor elk stembureau getuigen, en evenveel plaatsvervangende getuigen aan te wijzen. De namen van de getuigen en plaatsvervangende getuigen moeten door de betrokken organisaties uiterlijk op dag X+70 aan de werkgever worden meegedeeld (art. 44 Wet SV 2012).

In tegenstelling tot de leden van het stembureau, mogen de getuigen wel onder de kandidaten worden gekozen.

De vakbonden en organisaties van kaderleden moeten de getuigen verwittigen van hun aanstelling en hun tevens meedelen in welk stembureau zijn hun opdracht, gedurende het hele verloop van de verrichtingen, moeten vervullen.

De getuigen stemmen in het stembureau waar zij hun opdracht vervullen. Indien zij volgens de werknemerscategorie waartoe zij behoren (arbeider, bediende, jeugdige werknemer of kaderlid) in een ander bureau moeten stemmen, mogen zij een schorsing van de kiesverrichtingen vragen voor de tijd die nodig is om hun stem uit te brengen.

De tijd die de getuigen aan hun opdracht besteden, moet bezoldigd worden als werkelijke arbeidstijd (art. 20 Wet OR, art. 60 Wet Welzijn). Voor meer informatie over de taken en opdrachten van de getuigen verwijzen wij u graag naar de speciale ACV-uitgave "Het getuigenboekje", dat door de ACV-vrijgestelden aan de getuigen zal worden bezorgd.

7 Dag X+56: akkoord over de stemming per brief

In principe moeten de openingsuren van de stembureaus zodanig worden vastgesteld dat elk personeelslid tijdens zijn werkuren aan de kiesverrichtingen kan deelnemen (art. 49 Wet SV 2012). In regel gebeurt dat op een werkdag en worden de kiesverrichtingen op dezelfde dag beëindigd. Er moet echter bij de organisatie van de stemverrichtingen rekening worden gehouden met de diverse uurroosters die in de onderneming van toepassing zijn. Indien er in de onderneming in ploegen wordt gewerkt, moeten ook deze ploegenarbeiders (ook de weekendwerkers en de nachtarbeiders) de mogelijkheid krijgen om tijdens hun werkuren aan de kies-

verrichtingen deel te nemen. Indien nodig zullen de openingsuren van de stembureaus dan ook over meerdere dagen worden gespreid en zullen de stembureaus ook voor de weekendwerkers (dus tijdens het weekend) en voor de nachtploeg (dus 's nachts) moeten worden geopend.

In uitzonderlijke gevallen, en mits unaniem akkoord van de vakbonden en organisaties van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen, kan hiervan worden afgeweken en kan, voor een beperkte groep werknemers de stemming per brief worden toegelaten (art. 57 Wet SV 2012). De wetgeving beperkt deze mogelijkheid met de bedoeling om de stemming en de opening van de kiesbureau's zodanig te organiseren dat zoveel mogelijk werknemers tijdens hun werkuren op hun arbeidsplaats hun stem kunnen gaan uitbrengen.

Let wel! Bij sociale verkiezingen kan er niet per volmacht worden gestemd. De werknemers die dus op het ogenblik van de stemming niet in de onderneming aanwezig zijn, zullen ofwel moeten worden toegelaten tot de stemming per brief, ofwel zullen zij zich naar de onderneming moeten verplaatsen om aan de stemverrichtingen deel te nemen. In dit laatste geval moet de werkgever de verplaatsingskosten betalen (art. 49 Wet SV 2012).

Artikel 57 van de Wet SV 2012 legt de voorwaarden vast waaronder stemming per brief kan worden toegestaan:

- bij aanzienlijke spreiding van het personeel;
De overheidsbrochure verduidelijkt wat daaronder moet worden verstaan en geeft enkele voorbeelden, m.n.: over het hele land verspreide winkels die slechts één of twee personen per vestiging tewerkstellen, vervoerbedrijven waarvan de chauffeurs op de baan zijn, ondernemingen die herstellingen van apparaten uitvoeren aan huis, ...
- in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
bijvoorbeeld: in geval van ziekte, ongeval, vakantie, gedeeltelijke werkloosheid, ...
- in geval van nachtarbeid voor zover aan volgende voorwaarden is voldaan:
 - het aantal werknemers dat op de dag van de verkiezingen wordt tewerkgesteld tussen 20 uur en 6 uur mag niet meer bedragen dan 5% van het totaal aantal werknemers dat op die dag wordt tewerkgesteld;
 - in totaal mag het om niet meer dan 15 werknemers gaan.

Als er meer personeel betrokken is bij de nachtploeg, moeten de stembureaus 's nachts worden geopend om aan het personeel van de nachtploeg de mogelijkheid te bieden tijdens hun werkuren aan de kiesverrichtingen deel te nemen;

- wanneer de werknemers niet werken tijdens de openingsuren van de stembureaus.
Het is duidelijk dat dit slechts kan gaan om een minderheidscategorie. De algemene regel blijft immers dat zoveel mogelijk alle werknemers tijdens hun werkuren kunnen deelnemen aan de verkiezingen. Eventueel kunnen de stemverrichtingen over meerdere dagen worden gespreid om hiervoor een oplossing te bieden. Bovendien stelt de wet uitdrukkelijk dat de

werkgever de verplaatsingskosten moet vergoeden van de werknemers die zich buiten hun arbeidstijd naar de onderneming verplaatsen om deel te nemen aan de kiesverrichtingen (art. 49 Wet SV 2012).

De betaling van de loonkosten voor werknemers die zich buiten hun werktijd moeten verplaatsen voor de stemming is niet expliciet wettelijk geregeld ook al hadden vroegere ministers daarvoor ooit voorstellen. Er is wel hogere rechtspraak (Arbeidshof van Luik) die stelt dat de overurenreglementering moet toegepast worden, zowel voor de tijd van deelname aan de stemming , als voor de tijd nodig voor de verplaatsing. Dit Arbeidshof oordeelde in een geval ook dat het feit dat de werkgever de kiezers niet vooraf op de hoogte stelde van de betaling als overwerk van de verplaatsingstijd aanleiding kan geven tot vernietiging van de verkiezingen! (Arbeidshof Luik, 5 mei 1992, JTT 1993,131). Zelfs de VBO-handleiding sociale verkiezingen van 2008 wees op de consequenties van deze rechtspraak.

Let wel ! We wijzen er nog eens uitdrukkelijk op dat de stemming per brief enkel kan worden toegelaten in bovenvermelde gevallen én mits unaniem akkoord van àlle vakbonden en kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie. Dit akkoord moet uiterlijk bereikt zijn op dag X+56. De werkgever moet een afschrift van dit akkoord zenden naar de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Het verdient sterke aanbeveling om het akkoord over stemming per brief te sluiten voor dag X, wanneer de uurregeling van de stembureau's wordt vastgelegd. Bij gebrek aan stemming per brief is vaak een ruimere uurregeling aangewezen. Als na dag X blijkt dat één organisatie of de werkgever niet eens is met een stemming per brief kan de stemming per brief niet doorgaan. En kan er niet meer worden teruggekomen op de eerder afgesproken uurregeling.

De precieze modaliteiten van de organisatie van de stemming per brief worden verderop op blz. 127 en in het ACV-getuigenboekje uiteengezet.

8 X+77: Schrapping van de kiezerslijsten

Ten laatste dertien dagen voorafgaand aan de stemming (dus uiterlijk op dag X+77), mag de OR, resp. het Comité PB, mits unaniem akkoord, de werknemers die op dat ogenblik geen deel meer uitmaken van het personeel van de onderneming van de kiezerslijsten schrappen (art. 46 Wet SV 2012).

Let wel ! Alleen de werknemers die op dat ogenblik geen deel meer uitmaken van het personeel van de onderneming kunnen dan nog van de kiezerslijsten worden geschrapt. De kiezerslijsten kunnen niet meer worden aangepast omdat er dan nog fouten werden ontdekt (bvb. kiezers die niet aan de kiesvoorwaarden voldoen). Hiertegen diende reeds vroeger klacht te worden ingediend. Gebeurde dit niet en/of werden de kiezerslijsten niet tijdig aangepast, dan kunnen deze kiezers nu niet meer van de lijsten worden geschrapt. Bovendien kunnen er enkel schrappingen gebeuren als daarover een unaniem akkoord is in de OR, resp. het Comité PB. Bij een eerste verkiezing wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

De beslissingen tot schrapping van de kiezerslijsten zijn niet vatbaar voor beroep.

De schrappingen hebben ook geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en de stembureaus.

9 Stopzetting van de verkiezingsprocedure

De verkiezingsprocedure wordt stopgezet wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor een bepaalde categorie. Naargelang het geval of er in de hele onderneming voor geen enkele categorie kandidaten werden ingediend, of voor een categorie wel, en voor een andere niet (vb wel kandidaten bij de arbeiders, niet bij de bedienden) is het tijdstip, de procedure en de verplichting rond het al of niet samenstellen van een kiesbureau verschillend.

Een derde soort van stopzetting van de procedure is er wanneer slechts 1 enkele vakbond een aantal kandidaten voorgedragen heeft dat kleiner is of gelijk aan het aantal toe te kennen effectieve mandaten. De kandidaten zijn dan van rechtswege verkozen (art. 78 Wet SV 2012). Dat is ook het geval wanneer enkel het NCK, of enkel een huislijst een aantal kaderkandidaten heeft voorgedragen dat kleiner of gelijk is aan het aantal toe te kennen effectieve mandaten.

Let wel: als meerdere vakbonden samen een aantal kandidaten voordragen dat kleiner is of gelijk aan het aantal toe te kennen effectieve mandaten is er geen stopzetting of vrijstelling van verkiezing. Er moet wel degelijk worden gestemd. De kiezer kan dan immers beslissen om enkel de kandidaten van de ene lijst te verkiezen, en geen enkele kandidaat van de andere lijst. In de praktijk komt het dan al eens voor dat een lijst met twee kandidaten vier zetels haalt, en de andere lijst met twee kandidaten onvoldoende stemmen voor een zetel. Alleen de twee kandidaten van de eerste lijst kunnen dan zetelen.

Wordt in dergelijk geval toch overeengekomen om de stemprocedure af te gelasten en het comité of de raad bij conventie samen te stellen uit de kandidaten voorgesteld door de betrokken organisaties, dan is dit geen geldig samengesteld comité of ondernemingsraad. Bij de minste juridische betwisting van een bevoegdheid of van de beschermingsregeling, of van een latere beslissing van dit comité of ondernemingsraad, kan de geldigheid ervan eenvoudig worden verbroken. Met alle gevolgen vandien. Strikt juridisch gaat het overigens om een overtreding van de kieswetgeving die van openbare orde is.

Overigens volstaat het dat een vakorganisatie of zelfs één enkele werknemer een klacht indient de arbeidsrechtbank, om dergelijke onwettige constructie te stoppen.

Om die juridische redenen en om evidente deontologische redenen besliste het nationaal ACV-Bestuur eerder om deze praktijk van akkoorden actief tegen te gaan. Enkel in uitzonderlijke omstandigheden (vb een beschutte werkplaats met overwegend mentaal gehandicapte werknemers) kan daarvan worden afgeweken.

Het tijdstip van stopzetting en de verplichting om al dan niet een kiesbureau samen te stellen, is verschillend naargelang de drie gevallen:

Volledig stopzetting.

In het geval waarbij in de hele onderneming voor geen enkele categorie een kandidatenlijst werd ingediend moet er geen kiesbureau samengesteld worden, en uiteraard ook geen oproepingsbrieven verstuurd. De werkgever kan zelf de beslissing nemen tot stopzetting van de kiesprocedure indien het enkele dagen na X+35 is komen vast te staan dat geen kandidatenlijst werd ingediend. Vermits de datum van afgifte door verzender van de aangetekende zending bij de post bepalend is, en niet de datum van ontvangst door de werkgever, wordt best wat gewacht tot na X +35. In geval van rechterlijke betwisting van een kandidatenlijst is het wachten op de beslissing van de rechtbank (normaal X +56) vooraleer zekerheid verkregen is dat er geen geldige kandidatenlijst was. Dat geldt ook wanneer alle kandidaten worden ingetrokken en niet vervangen, of indien de kandidatenlijst nietig wordt verklaard.

De werkgever moet in deze gevallen dan enkel nog een bericht aanplakken met kennisgeving van zijn beslissing tot stopzetting van de procedure en van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Een afschrift van dit bericht moet door de werkgever opgeladen worden in de webapplicatie van de FOD WASO of per post naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO worden gestuurd. Indien de werkgever geen gebruik maakt van de webapplicatie van de FOD WASO moet hij dit bericht ook per aangetekende post versturen aan de betrokken vakbonden en kaderledenorganisaties.

Gedeeltelijke stopzetting.

In het geval de kiesprocedure wordt stopgezet voor een categorie bij gebrek aan kandidaten, maar er wel lijsten werden ingediend voor een andere categorie, handelt niet de werkgever, maar het kiesbureau dat is samengesteld voor de resterende grootste categorie van kiezers deze procedure verder af. Er moet dus geen kiesbureau samengesteld worden voor de personeelscategorie waarvoor het ontbreekt aan kandidaten, en evenmin oproepingsbrieven worden gestuurd.

Het kiesbureau dat de taak overneemt doet dit de vooravond van de verzending van de oproepingsbrieven. Het stelt op dat moment de de stopzetting vast van de kiesprocedure en doet dat in een proces-verbaal overeenkomstig het model in de wetgeving met vermelding van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. De voorzitter van het kiesbureau zorgt voor de verzending van dit proces-verbaal aan de FOD WASO en aan de vakbonden op de wijze als hierboven vermeld. Ten laatste twee dagen na de voorziene datum van de verkiezingen wordt de uitslag voor de betrokken categorie door aanplakking in de onderneming meege-deeld.

Gedeeltelijke stopzetting bij aantal kandidaten van slechts één vakbond lager of gelijk aan het aantal mandaten.

In het geval de kiesprocedure wordt stopgezet omdat slechts één vakbond (of bij kaderkiescolleges slechts één vakbond, of enkel het NCK of enkel een huislijst) een kandidatenlijst heeft ingediend met minder of precies evenveel kandidaten als er effectieve mandaten te begeven

zijn, moet er een kiesbureau worden samengesteld en bijeenkomen voor die categorie. Dat gebeurt op de vooravond van de dag waarop normaal de oproepingsbrieven voor de stemming worden overhandigd of verzonden (de vooravond van X + 80, de vooravond van de 10de dag voor de stemming).

Opgelet: als meerdere vakbonden kandidaten hebben ingediend waarvan de totale som kleiner is dan het aantal te begeven mandaten wordt de procedure niet stopgezet, maar moet er gestemd worden.

Het bureau komt dan samen, en maakt overeenkomstig de normale werkwijze beschreven in een proces-verbaal op. Het stelt op dat moment de de stopzetting vast van de kiesprocedure en doet dat in een proces-verbaal overeenkomstig het model in de wetgeving met vermelding van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. De kandidaten zijn in dat geval van rechtswege verkozen en genieten de normale beschermingsregeling, zelfs al gaat het om een enig verkozene waardoor het overlegorgaan niet kan worden opgericht.

Het resultaat moet worden meegedeeld aan het personeel, de FOD WASO en het proces-verbaal bezorgd aan vakbonden en eventueel aan de kaderorganisaties identiek zoals bij een gewone verkiezingen en zoals beschreven op blz. 133.

Indien de werknemers, resp. de vakbonden of kaderledenorganisaties niet akkoord gaan met de stopzetting, dienen ze binnen de dertien dagen na aanplakking beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank (art. 6 Wet Gerechtelijke Procedures).

Bemerk dat het mogelijk is dat bij een gemengd kiescollege de verkiezingsprocedure voor de grootste groep (vb de bedienden) kan worden stopgezet omdat er voor die categorie geen of slechts evenveel kandidaten zijn als er mandaten te begeven zijn. De bediendenkandidaten zijn dan van rechtswege verkozen. Als er echter voor de andere groep (vb arbeiders) meer kandidaten zijn dan effectieve mandaten, of kandidaten van twee bonden, dan moet er toch gestemd worden in het gemengd kiescollege. Arbeiders maar ook de bedienden moeten dan opgeroepen worden om te komen stemmen: de bedienden krijgen (net als de arbeiders) dan enkel een stembiljet voor de arbeiders.

10 Dag X+80: oproeping van de kiezers

De kiezers worden door de werkgever voor de verkiezingen opgeroepen. De oproepingsbrief moet hen in de onderneming ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen worden overhandigd, dus uiterlijk op dag X+80 (art. 47 Wet SV 2012).

Een bericht dat aangeplakt wordt op dag X+80 duidt aan dat deze overhandiging van de oproepingsbrieven heeft plaatsgehad.

De kiezers die de dag waarop de oproepingsbrieven moeten worden overhandigd niet in de onderneming aanwezig zijn, worden in principe opgeroepen d.m.v. een ter post aangetekende brief of met een ander middel voorzover tenminste de werkgever het bewijs kan leveren dat de oproepingsbrief door hem werd verzonden en dat de oproepingsbrief werd ontvangen. Het

kan dus per mail, waarbij de werkgever echter een ontvangstmelding moet krijgen. Uitdrukkelijk mag het niet gaan om een automatisch bericht, maar moet de werkgever een of andere persoonlijke melding terugkrijgen dat de oproepingsbrief werd ontvangen. Voor al degenen waarvoor de werkgever die ontvangstmelding niet kreeg moet er ten laatste acht dagen voor de stemming toch een oproeping bij aangetekende brief worden verzonden.

Op die wijze wordt aan werkgevers meer ruimte gelaten om op meer comfortabele wijze dan per aangetekend schrijven alle werknemers op te roepen. Het is echter wel héél belangrijk dat de werkgever kan bewijzen dat iedereen werd opgeroepen. Het bewijs van een mail verstuurd te hebben volstaat daarvoor niet, er moet ook een bewijs zijn dat de oproeping werd ontvangen. Van aangetekende zendingen wordt aangenomen dat deze werden ontvangen.

Fouten door het niet oproepen van bepaalde kiezers die achteraf, wiskundig gezien een effect kunnen hebben op de uitslag, zijn een klassieker voor het nietig verklaren door rechtbanken van de verkiezingsprocedure. Een werkgever die niet alle voorzorgen neemt bij de oproeping loopt dus het risico dat de hele procedure opnieuw moet worden overgedaan.

In geval per brief wordt gestemd, stuurt de voorzitter van het stembureau op dezelfde dag aan de kiezers die per brief kunnen stemmen de oproepingsbrief, samen met het of de gestempelde stembiljet(ten). De verzending gebeurt d.m.v. een ter post aangetekende brief. De getuigen moeten hiervan worden verwittigd en zij mogen deze verrichtingen bijwonen (art. 47 Wet SV 2012).

De oproepingsbrief moet volgende vermelding bevatten:

“Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen”. Specifieke aandachtspunten bij de stemming per brief

Zoals reeds vroeger werd aangegeven is de stemming per brief enkel toegelaten voor die werknemers waarvoor er uiterlijk op dag X+56 een unaniem akkoord over de stemming per brief werd afgesloten (art. 57 Wet SV 2012).

De voorzitter van het kiesbureau moet tenminste 10 dagen voor de verkiezingsdatum (dag X+80) per aangetekend schrijven de oproepingsbrief en het afgestempelde stembiljet (of de afgestempelde stembiljetten indien zowel verkiezingen voor OR als voor Comité PB en/of in geval van gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden) aan de kiezers versturen.

De zending gebeurt als volgt (art. 57 Wet SV 2012):

- het gevouwen en afgestempeld stembiljet wordt in een eerste omslag gestoken die wordt opengelaten en geen enkel opschrift bevat;
- een tweede omslag, eveneens open maar gefrankeerd, wordt bij de zending gevoegd en draagt volgend opschrift:
 “Aan de voorzitter van het stembureau van de OR van ...(naam van de onderneming), straat en nummer, te ... (gemeente en postcode)”

ofwel:

“Aan de voorzitter van het stembureau van het Comité PB van ...(naam van de onderneming), straat en nummer, te ... (gemeente en postcode)”

Op deze omslag staat eveneens de aanwijzing van het stembureau “arbeiders”, “bedienden”, “jeugdige werknemers” of “kaderleden”.

Ook wordt op de omslag de afzender vermeld: de naam van de kiezer en de mededeling dat de kiezer naast zijn naam verplicht ook zijn handtekening zal moeten aanbrengen voor hij deze omslag samen met zijn kiesbrief terugstuurt naar de voorzitter van het stembureau. **Belangrijk: Indien de handtekening ontbreekt is het stembiljet ongeldig**

- Beide omslagen worden aan de kiezer verstuurd onder een derde, door de voorzitter van het stembureau ondertekende omslag.

Bovenvermelde verrichtingen gebeuren voor elk stembiljet dat aan de kiezer wordt verzonden.

De verzending van het geheel (oproepingsbrief + stembrief of stembrieven) gebeurt per aangetekende zending.

11 De stemming

De stemming heeft plaats 90 dagen na de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X+90) (art. 50 Wet SV 2012).

De stemming gebeurt in de lokalen die door de werkgever ter beschikking worden gesteld. Die lokalen moeten door de werkgever zodanig worden ingericht dat het geheim van de stemming wordt gewaarborgd (art. 51 Wet SV 2012).

De openingsuren van de stembureaus moeten zodanig worden vastgelegd dat alle werknemers gedurende hun werkuren aan de stemming kunnen deelnemen. En overeenkomen met de afspraken die op dag X werden gemaakt. In principe vinden de stemverrichtingen plaats gedurende één enkele werkdag. De stemverrichtingen, kunnen indien nodig, ook over meerdere dagen worden gespreid (bvb. in geval van ploegenarbeid). Het is zelfs niet noodzakelijk dat deze dagen mekaar onmiddellijk opvolgen. Wel mogen de verrichtingen nietodeloos worden gerokken. Ook is het vereist dat de OR, resp. het Comité PB of de vakbondsafvaardiging hiermee akkoord gaan. Bij onenigheid beslist de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van sociale wetten over de openingsuren van de stembureaus (art. 14 Wet SV 2012).

Indien dit noodzakelijk is, en om niet een te groot aantal personeelsleden op te roepen om de stembureaus te laten fungeren, is het mogelijk slechts één enkel stembureau op te richten voor de verschillende categorieën van werknemers. Het is dan aan te raden de verschillende categorieën van werknemers op verschillende uren te laten stemmen, bvb. de arbeiders stemmen van 9 uur tot 10 uur en de bedienden van 10 uur tot 11 uur (richtlijn in overheidsbrochure).

12 Taak van het stembureau

Het stembureau is verantwoordelijk voor de kiesverrichtingen. De werkgever moet aan de leden van de stembureaus alle faciliteiten toekennen die voor het vervullen van hun taak zijn vereist (art. 48 Wet SV 2012).

De voorzitter van het stembureau moet ervoor zorgen dat de kiesverrichtingen regelmatig verlopen. Hij moet eveneens de orde in het kiesbureau handhaven (art. 53 Wet SV 2012).

Voor de stemverrichtingen, de stemopneming, en in het bijzonder voor het inrichten van de lokalen, het verzegelen van de stembussen, het opmaken en bewaren van de processen-verbaal, en de bij de stemming gebruikte stembiljetten en documenten, moet de voorzitter de onderrichtingen volgen van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten (art. 51 Wet SV 2012).

De voorzitter mag aan een kiezer die ten gevolge van een lichaamsgebrek niet in staat is om alleen naar de voor de stemming bestemde plaats te gaan of om alleen zijn stem uit te brengen, toestemming geven om zich door iemand te laten begeleiden of bijstaan (art. 55 Wet SV 2012).

13 Verloop van de stemverrichtingen

Volledigheid van het stembureau

Indien één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur van de aanvang of het hervatten van de stemverrichtingen, wijst de voorzitter vervangers aan onder de kiezers die zich als eersten aanbieden in het stembureau. Hij moet erop letten dat zijn keuze, voor zover dit mogelijk is, de goede gang van de onderneming niet schaadt (art. 52 Wet SV 2012).

Stembiljetten

De namen van de kandidaten die voorkomen op de stembiljetten moeten in overeenstemming zijn met deze van de definitieve kandidatenlijsten (art. 50 Wet SV 2012).

Indien er één of meer secundaire stembureaus zijn opgericht, dient de voorzitter van het hoofdstembureau daags voor de verkiezingen de nodige stembiljetten te verzenden of te overhandigen aan de voorzitter van elk secundair stembureau. Op de omslag moet het adres van de geadresseerde en het aantal ingesloten stembiljetten worden vermeld. De omslag mag pas worden geopend in aanwezigheid van alle leden van het stembureau.

De voorzitter moet nagaan of de stembiljetten rechthoekig in vieren gevouwen zijn zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd. Hij stempelt de stembiljetten op de keerzijde, voor alle stembiljetten op dezelfde plaats, af met een zegel waarop de datum van de verkiezingen is vermeld. De voorzitter moet ook alle schikkingen treffen opdat deze stempel niet bedrieglijk zou worden aangebracht (art. 54 Wet SV 2012).

Overhandigen van de stembiljetten aan de kiezers

Indien er met aparte kiescolleges wordt gewerkt voor de arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers en kaderleden, biedt de kiezer zich aan in het stembureau voor het desbetreffende kiescollege (het kiescollege van de categorie waartoe de kiezer behoort). De kiezer krijgt dan van de voorzitter een stembiljet met de namen van de kandidaten voor het desbetreffende kiescollege (art. 54 Wet SV 2012).

Indien er een gemeenschappelijk kiescollege werd opgericht voor de arbeiders en de bedienden (minder dan 25 arbeiders, resp. 25 bedienden), krijgt de kiezer van de voorzitter twee stembiljetten: een stembiljet met de namen van de kandidaten-arbeiders en een ander stembiljet met de namen van de kandidaten-bedienden.

Indien er een gemeenschappelijk kiescollege werd opgericht voor de arbeiders en de bedienden (minder dan 25 arbeiders, resp. 25 bedienden) én er slechts 1 kandidatenlijst werd ingediend (resp. voor de arbeiders of de bedienden), krijgt elke kiezer een stembiljet met daarop resp. de arbeiders- of de bediendenkandidaten.

Wanneer een afzonderlijk kiescollege voor de jeugdige werknemers werd opgericht, krijgen de -25 jarige kiezers van de voorzitter slechts 1 stembiljet met de namen van de kandidaten-jeugdige werknemers.

De voorzitter moet een nieuw stembiljet overhandigen aan de kiezer die zijn stembiljet heeft beschadigd. De kiezer moet erover waken dat het stembiljet dat hij/zij in de stembus steekt geen merk, scheur of vlek vertoont, die de ongeldigheidsverklaring van het stembiljet tot gevolg kan hebben.

Geldig stemmen

Er zijn twee manieren om geldig te stemmen (art. 20 Wet OR, art. 56 Wet SV 2012):

- stemmen op de kop van één enkele lijst (het uitbrengen van een lijststem), d.w.z. dat de kiezer een stem uitbrengt in het vakje bovenaan de lijst. Op die manier zegt de kiezer dat hij akkoord gaat met de voordracht van de kandidaten op de lijst. Als de kiezer een stem uitbrengt op de kop van één enkele lijst en bovendien ook naamstemmen aanbrengt op kandidaten van diezelfde lijst, geldt dit enkel als een geldige lijststem
- stemmen voor één of meer kandidaten van éénzelfde lijst (het uitbrengen van een voorkeurstem of naamstem). Dit gebeurt door te stemmen in het vakje naast de naam van de kandidaat of kandidaten aan wie de kiezer een voorkeurstem wil geven. Men kan dan maximum evenveel namen aanduiden als er effectief te begeven mandaten zijn. Bontstemmen of pancheren, d.w.z. stemmen voor kandidaten van verschillende lijsten, is echter verboden: dat soort stemmen is nietig. Men mag dus alleen maar naamstemmen uitbrengen voor kandidaten van éénzelfde lijst.

Als de kiezer in het stemhokje zijn stem heeft uitgebracht, steekt hij het toegevouwen stembiljet in de stembus (art. 54 Wet SV 2012). Wanneer er een gemeenschappelijk kiescollege werd

opgericht voor arbeiders en bedienden, en er tegelijkertijd voor de arbeiders- en bediendenkandidaten moet worden gestemd, krijgt de kiezer twee stembiljetten en worden er twee stembussen gebruikt: één voor de stemming voor de arbeiderskandidaten en één voor de stemming voor de bediendenkandidaten.

Wanneer een kiezer de voorgaande bepalingen niet naleeft, kan de voorzitter het stembiljet terugnemen en vernietigen. Hij moet de kiezer dan een ander stembiljet geven waarop deze opnieuw zijn stem kan uitbrengen. De voorzitter moet de kiezer eveneens een nieuw stembiljet geven wanneer de kiezer het stembiljet heeft beschadigd (scheuren, vlekken, ...). De voorzitter moet erover waken dat het stembiljet dat in de stembus gestopt wordt geen enkel merk, scheur of vlek bevat dat tot vernietiging zou kunnen leiden (art. 54 Wet SV 2012).

Stemmen per brief (art. 58 Wet SV 2012)

De kiezer brengt zijn stem uit (cfr. ook voorwaarden om geldig te stemmen). Hij vouwt het stembiljet rechthoekig in vieren, zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd. Vervolgens steekt hij het stembiljet terug in de eerste omslag en sluit deze (blanco omslag zonder vermeldingen).

Deze eerste omslag wordt dan in de tweede omslag gestoken (gefrankeerde omslag geadresseerd aan de voorzitter van het stembureau). Deze tweede omslag wordt gesloten en de kiezer plaatst naast zijn naam ("afzender") zijn handtekening. Zonder die handtekening op de omslag is het stembiljet ongeldig.

De omslag met het stembiljet mag via de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. De omslag moet echter bij de voorzitter van het kiesbureau toekomen voor de sluiting van de stemming.

De na het sluiten van de stemming toegekomen stembiljetten worden als ongeldig beschouwd. Ook de stembiljetten die ingestuurd werden door een kiezer die toch is komen stemmen in het kiesbureau zijn ongeldig, evenals de stemmen per brief in een omslag zonder handtekening.

In deze gevallen opent de voorzitter van het kiesbureau de buitenste envelop in aanwezigheid van het bureau dat indien noodzakelijk (bij laatijdig ontvangen stemmen per brief) daarvoor speciaal wordt bijeengeroepen. De voorzitter stuurt de binnenomslag met het stembiljet door aan het districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten die de vernietiging ervan verzekerd. Het aantal van deze stembiljetten wordt vermeld in een speciaal proces-verbaal: zie voor meer uitleg het ACV getuigenboekje.

Kiesverrichtingen die verschillende dagen duren (art. 59 Wet SV 2012)

Wanneer de kiesverrichtingen verschillende dagen duren, neemt de voorzitter van het stembureau alle nodige maatregelen om de stembussen, de stembiljetten en documenten nodig voor de kiesverrichtingen te bewaren. Hij volgt daartoe de onderrichtingen van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. De stembussen moeten op het einde van iedere kieszitting worden verzegeld. De getuigen hebben in de praktijk het recht op de verzegelingsband een kenteken te plaatsen.

Het afsluiten van de stemverrichtingen

Vooraleer het bureau het proces-verbaal van de verkiezingen sluit, overhandigt de voorzitter aan het stembureau de omslagen die hij van de per brief stemmende kiezers heeft ontvangen, zonder deze te openen (art. 59 Wet SV 2012).

De naam van iedere per brief stemmende kiezer wordt aangestipt op de kiezerslijst.

Vervolgens opent de voorzitter de buitenomslagen en steekt de binnenomslagen met de stembiljetten in de daarvoor bestemde stembus, zonder dat de binnenomslagen mogen worden geopend.

Stemopneming

Na de afsluiting van de stemverrichtingen gaat het stembureau over tot de stemopneming (art. 60 Wet SV 2012). Indien het nodig is, kan de voorzitter beslissen om de stemopneming te verdagen (bijvoorbeeld als de stembureaus in geval van ploegenarbeid ook 's nachts open moeten zijn voor de kiesverrichtingen van de nachtploeg, om de leden van het stembureau de mogelijkheid te geven het middagmaal te gebruiken, ...). In dat geval moet hij alle nodige maatregelen treffen om de stembussen, de stembiljetten en de voor de stemming gebruikte documenten veilig te bewaren.

Het is echter aangewezen elk uitstel van de stemopneming zo kort mogelijk te houden. Zowel de kandidaten als de werknemers willen immers zo snel mogelijk de uitslag van de stemming kennen.

Aanwijzing van de gekozen kandidaten

Uitgebreide informatie over de manier waarop de stemverrichtingen verlopen en de aanwijzing van de verkozenen gebeurt, vindt u in "Het getuigenboekje", dat begin 2012 zal uitgegeven worden door het ACV.

Men gaat concreet als volgt te werk (art. 65 tot 66 Wet SV 2012):

- eerst wordt berekend hoeveel zetels elke lijst behaalt;
- wanneer het aantal kandidaten van een lijst gelijk is aan het aantal zetels dat aan de lijst toekomt, zijn alle kandidaten verkozen;
- wanneer het aantal kandidaten van een lijst groter is dan het aantal zetels dat aan die lijst toekomt, worden de zetels toegekend aan de kandidaten die, in volgorde van hun voorkeur, het bijzonder verkiesbaarheidscijfer bereiken. Eerst kent het hoofdstembureau aan de individuele kandidaten de lijststemmen (kopstemmen) toe die op de kop van de lijst werden uitgebracht. Dit aantal lijststemmen (kopstemmen) wordt verkregen door het aantal bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen (aantal stembiljetten met alleen maar kopstemmen) te vermenigvuldigen met het aantal door de lijst behaalde zetels. Vervolgens worden deze lijststemmen verdeeld door aan de kandidaten, in volgorde van de lijst, zoveel lijst-

stemmen toe te kennen als nodig is voor het behalen van het verkiesbaarheidscijfer. Zijn er dan nog mandaten te begeben, dan worden deze toegekend aan de kandidaten die de meeste stemmen hebben behaald. Bij gelijk stemmenaantal is de volgorde op de lijst (de volgorde van voordracht) beslissend.

Opmaken van het proces-verbaal en de statistische steekkaart

De uitslag van de verkiezingen en de namen van de effectieve en plaatsvervangende kandidaten, en de rangschikking van de niet verkozen kandidaten worden opgenomen in de bijlagen van het proces-verbaal (art. 67 Wet SV 2012). De getuigen hebben het recht om in het proces-verbaal alle opmerkingen i.v.m. de verkiezing en stemopneming te laten opnemen.

De voorzitter zendt onmiddellijk:

- het origineel van het proces-verbaal volgens het voorgeschreven modeldocument met het toegekende dossiernummer naar de Directeur Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO wat vervangen kan worden door het opladen van het document op de webapplicatie van de FOD WASO;
- een afschrift van het proces-verbaal naar de werkgever die dit tot na de volgende verkiezingen moet bewaren; Naar dit proces-verbaal zal immers moeten teruggegrepen worden als er leden moeten vervangen worden;
- een afschrift van het proces-verbaal naar de vakbonden (en het NCK indien betrokken). Deze zending moet aangetekend gebeuren. Deze zending moet niet gebeuren indien de werkgever er voor koos om het proces-verbaal op te laden op de webapplicatie van de FOD WASO. In dat geval hebben de vakbonden immers ook toegang tot het proces-verbaal;
- Terzelfdertijd moeten de resultaten van de stemming worden meegedeeld aan de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg voor statistieken (art 68 Wet SV 2012). Dat gebeurt in regel via een internetverbinding en op de werkgeversapplicatie van de FOD WASO. Het houdt in dat de belangrijkste cijfergegevens van de verkiezingen (stemmen, aantal verkozenen per kiescollege en per vakbond, mannen, vrouwen,) moeten worden ingebracht. Werkgevers die absoluut niet via internet willen of kunnen werken kunnen die gegevens ook op papier bezorgen, op een statistische steekkaart die hen door de FOD WASO kan worden bezorgd. Deze overheidsdienst zal hierover nog onderrichtingen aan de werkgevers bezorgen.

Opgelet ! Wanneer de onderneming tussen 50 en 100 werknemers tewerkstelt, en er moet worden overgegaan tot hernieuwing van de OR, moet bij het invoeren van de resultaten van het comité op de hiertoe bestemde plaats vermeld worden dat de onderneming een raad heeft die is samengesteld uit de leden die verkozen werden bij de verkiezing van het comité. Er zijn immers in zo een geval wel degelijk twee aparte organen verkozen, zij het met identieke samenstelling langs werknemerskant.

15 Handelingen na de verkiezingsdag

1 Dag Y+1: afsluiting van de kiesverrichtingen

Uiterlijk de dag na de sluiting van de kiesverrichtingen overhandigt de voorzitter van het stembureau de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, in verzegelde omslagen aan de werkgever (art. 68 Wet SV 2012).

Indien de verkiezingen over meerdere dagen werden gespreid, wordt de afsluiting van de kiesverrichtingen uitgevoerd op de laatste verkiezingsdag.

De werkgever bewaart alle documenten van de stemverrichtingen (stembiljetten, ...) gedurende een periode van 25 dagen (tot dag Y+25). In geval van beroep bezorgt de werkgever deze documenten aan het bevoegde rechtsorgaan (art. 68 Wet SV 2012).

Als er geen beroep wordt ingesteld mag de werkgever de stembiljetten vernietigen na dag Y+25. Als er wel beroep werd ingesteld mogen de stembiljetten pas vernietigd worden na de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep (zie hierna).

2 Dag Y+2: aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen en de samenstelling van de OR, resp. het Comité PB

Uiterlijk 2 dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen (dag Y+2) moet de werkgever een bericht aanplakken met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de OR, resp. het Comité PB. Dit bericht moet op dezelfde plaatsen worden aangeplakt als de mededelingen op dag X (art. 68 Wet SV 2012).

Het bericht vermeldt duidelijk en nauwkeurig alle personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden (zowel effectieven als plaatsvervangers).

Het bericht moet aangeplakt blijven tot de 84ste dag die volgt op deze van de stemming (dag Y+84).

Let wel ! De werkgeversafgevaardigden moeten één van de leidinggevende functies uitoefenen (cfr. procedure om leidinggevend personeel aan te duiden). Het moet dus gaan om leidinggevend personeel dat in staat is de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. Wanneer er dus voor de werkgeversafvaardiging personen worden aangeduid wiens functie niet voorkomt op die lijst van leidinggevende functies, dient beroep te worden ingesteld tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging.

Ook als de werkgever een preventieadviseur opneemt in de werkgeversafvaardiging kan daartegen beroep worden aangetekend. De wetgeving stelt immers uitdrukkelijk dat de preventieadviseur noch werknemers-, noch werkgeversafgevaardigde kan zijn in de onderneming waar hij zijn functie van preventieadviseur uitoefent (art. 16, b Wet OR en art. 57 Wet Welzijn).

3 Dag Y+13 (Y +15) : beroep bij de arbeidsrechtbank

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen (uiterlijk dag Y+15 enkel en alleen indien de uitslag pas werd aangeplakt op Y+2), kunnen de werkgever, de werknemers, de betrokken vakbonden of het NCK beroep instellen bij de arbeidsrechtbank (art. 6 Wet Gerechtelijke Procedures). Let op: de precieze uiterste dag is afhankelijk van de feitelijke aanplakkingsdag van de resultaten: als dit de dag van de verkiezingen zelf nog gebeurde is de uiterste dag Y +13!

- om de gehele of gedeeltelijke nietigverklaring te vragen van de verkiezingen;
- tegen de beslissing om de verkiezingsprocedure stop te zetten (omdat er geen kandidaten werden ingediend of slechts 1 organisatie lijsten indiende met slechts evenveel kandidaten als effectief te begeven mandaten);
- om de verbetering van de verkiezingsuitslagen te vragen;
- tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging wanneer leden hiervan geen leidinggevende functies bekleden op het ogenblik van de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X). De werkgever kan echter een procedure starten met het oog op het wijzigen of aanvullen van de lijst van leidinggevende functies. Na afloop daarvan kan de werkgever zijn afvaardiging hersamenstellen met personen uit die nieuwe of bijkomende lijst van leidinggevende functies. Voor details over deze procedure: zie hoofdstuk 10.4

Let wel! Er kan na de verkiezingen geen beroep meer worden ingesteld tegen handelingen die zich voordeden tijdens de voorbereiding van de verkiezingen (handelingen tussen dag X-60 en dag Y). Voor elk van die voorbereidende handelingen werden specifieke beroepstermijnen voorzien. Indien niet tijdig (binnen de wettelijk voorziene beroepstermijnen) in beroep gegaan werd, kan nadien geen nietigverklaring meer worden gevraagd op die gronden (bv. fouten in de kiezerslijst, kandidaten die niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, ...). Een vordering tot nietigverklaring na de sociale verkiezingen is enkel mogelijk indien er zich bij de stemming of stemverdeling onregelmatigheden hebben voorgedaan die een invloed hebben op de uitslag van de verkiezingen.

4 Dag Y+69: beslissing van de arbeidsrechtbank

Binnen de 67 dagen na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen (dus uiterlijk op dag Y+69) doet de arbeidsrechtbank uitspraak over de ingestelde beroepen. De arbeidsrechtbank kan inzage eisen in de processen-verbaal van de stemverrichtingen en de stembiljetten (art. 6 Wet Gerechtelijke Procedures).

De arbeidsrechtbank moet het vonnis onmiddellijk bij gerechtsbrief ter kennis brengen van:

- de werkgever;
- alle gewone en plaatsvervangende verkozenen;
- de betrokken vakbonden;
- de betrokken kaderledenorganisaties;
- de Directeur-Generaal van de Algemene Directie van de individuele arbeidsbetrekkingen van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg belast met inspraakorganen.

5 **Dag Y+84: mogelijkheid tot hoger beroep tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank bij het Arbeidshof**

Binnen een termijn van 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis van de arbeidsrechtbank (dus uiterlijk op dag Y+84) kan hoger beroep ingesteld worden bij het Arbeidshof tegen de beslissingen in eerste aanleg m.b.t.:

- de gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen;
- de stopzetting van de verkiezingsprocedure;
- het verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslag;
- de samenstelling van de werkgeversafvaardiging.

6 **Dag Y+144: beslissing van het Arbeidshof**

Het Arbeidshof waarbij de zaak aanhangig werd gemaakt, doet uitspraak binnen de 75 dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis van de arbeidsrechtbank, dus uiterlijk op dag Y+144

Het arrest van het Arbeidshof wordt bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan:

- de werkgever;
- alle gewone en plaatsvervangende verkozenen;
- de betrokken vakbonden;
- de betrokken organisaties van kaderleden;
- de Directeur-Generaal van de Algemene Directie van de individuele arbeidsbetrekkingen van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg belast met inspraakorganen.

Indien er nieuwe verkiezingen moeten worden georganiseerd, start de nieuwe verkiezingsprocedure binnen de 3 maanden na de definitieve nietigverklaring (3 maanden na dag Y+84 indien er bij het Arbeidshof geen hoger beroep werd ingesteld, of 3 maanden na dag Y+144 indien er wel een hoger beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank) (art. 8 Wet Gerechtelijke Procedures)

De kandidaten die werden voorgedragen voor de verkiezingen die nietig werden verklaard, genieten dezelfde bescherming als de andere kandidaten.

7 **Verwijderen van de aangeplakte berichten**

Het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen moet aangeplakt blijven tot de 84ste dag na de bekendmaking van het resultaat van de stemming, dus uiterlijk tot dag Y+86

Andere berichten moeten blijven aangeplakt tot de vijftiende dag na de bekendmaking van de uitslag van de stemming, dus uiterlijk tot $Y + 17$ (art. 45 Wet SV 2012). Nadien en tot $Y + 84$ moeten ze ter beschikking zijn van de werknemers op eenvoudig verzoek: daarvoor moet een bericht aangeplakt waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd. Het gaat om volgende berichten::

- de datum van de verkiezingen, aangeplakt op dag X;
- de verkiezingskalender aangeplakt op dag X;
- de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten aangeplakt op dag X;
- de kandidatenlijsten aangeplakt op dag $X+40$;
- de samenstelling en verdeling van de stembureaus aangeplakt op dag $X+60$;
- het bericht van overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezingen op dag $X+80$;
- Indien hogergenoemde inlichtingen elektronisch werden verstrekt moeten deze inlichtingen eveneens op eenvoudig verzoek ter beschikking staan van de werknemers. Ook in dat geval dient een bericht aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats met de vermelding van de plaats waar deze kunnen worden geraadpleegd.

8 Eerste vergadering van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB

Indien er geen beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen of tot correctie van de verkiezingsresultaten of tot nietigverklaring van de aanwijzing van de werkgeversafvaardiging werd ingesteld, wordt de eerste vergadering van de OR, resp. het Comité PB gehouden uiterlijk binnen de 30 dagen na het verstrijken van de beroepstermijn, dus uiterlijk op dag $Y+45$ (art. 81 Wet SV 2012).

Werd er wel een beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot correctie van de resultaten of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde ingediend, dan wordt de eerste vergadering van de OR, resp. het Comité PB gehouden uiterlijk binnen de 30 dagen na de gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen (dus uiterlijk dag $Y+99$ indien geen beroep tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank, of $Y+174$ indien uitspraak door het Arbeidshof).

De oude OR, resp. het oude Comité PB blijft zijn taken uitvoeren tot de samenstelling van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Dus uiterlijk tot dag $Y+45$ indien geen beroep werd ingediend. Of tot dag $Y+99$ of dag $Y+174$ indien wel een beroep werd ingediend bij resp. de arbeidsrechtbank of het Arbeidshof.

In de huishoudelijke reglementen van de OR, resp. het Comité PB kunnen echter kortere termijnen worden vastgesteld voor de eerste vergadering van de OR, resp. het Comité. Indien dit het geval is, moet die eerste vergadering plaatsvinden binnen de in de huishoudelijk reglement vastgestelde termijnen.

16 Kalender of tijdschema van de verkiezingsprocedure

In de vorige hoofdstukken hebben we de verschillende stappen in de verkiezingsprocedure, zoveel mogelijk chronologisch, besproken. We hebben telkens aangegeven wat er dan moet gebeuren en waarop er heel speciaal moet worden gelet.

Bij de aanplakking van de datum van de verkiezingen moet de werkgever ook de data die voortvloeien uit de verkiezingsprocedure aanplakken. Dit betekent in feite dat hij de verkiezingskalender zoals wij die hierna zullen weergeven, maar met de ingevulde data voor zijn onderneming, moet publiceren. Het modelformulier duidt aan welke data moeten worden vermeld.

In elke onderneming wordt best zo vroeg mogelijk gestart met het opmaken van dergelijke verkiezingskalender. Deze kalender zal immers ook de leidraad zijn voor de inhoud en data van de OR-, resp. een Comitévergaderingen die tijdens de voorbereiding van de verkiezingsprocedure moeten worden gehouden.

Om onze militanten en vrijgestelden toe te laten de verkiezingskalender in de ondernemingen mee op te maken en te controleren, vindt u op de volgende bladzijden een tijdschema. Een verkorte kalender wordt u eveneens als bladwijzer aangeboden.

In de eerst kolom vermelden we telkens de periode waarbinnen de verschillende verrichtingen moeten plaatsvinden. De dag van aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X) en de dag van de verkiezingen (dag Y) zijn het referentiepunt voor alle andere handelingen.

In de tweede kolom wordt een beknopte beschrijving gegeven van de handelingen die moeten worden uitgevoerd.

De derde kolom vermeldt wie de handelingen moet uitvoeren, wie daarvoor verantwoordelijk is, of wie het initiatief moet nemen.

De vierde kolom geeft aan tot wie de handeling is gericht of voor wie de handeling is bedoeld.

In de vijfde kolom vermelden we de artikels van de Wet SV 2012 die betrekking hebben op de beschreven handelingen.

We wijzen er nog even op dat:

- de aangegeven periodes de uiterste data aangeven waarbinnen de verschillende handelingen moeten plaatsvinden. In de OR, resp. het Comité moet worden vastgelegd wanneer men die handelingen zal stellen;
- in het tijdschema wordt ook verwezen naar de kaderledenorganisaties of het NCK. Deze organisatie(s) spelen enkel mee voor de verkiezingen van de OR, en dan nog als er een aparte vertegenwoordiging van kaderleden moet worden aangeduid (minstens 30 bedienden op dag X –60 en 15 kaderleden in de onderneming op dag Y).

UITERSTE DATA	HANDELINGEN I. Voorprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
X-60 9-22.12.2011	<p><i>Schriftelijke mededeling door de werkgever over:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de aard, gebieden en graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel(s) t.o.v. de juridische entiteit: <ul style="list-style-type: none"> • bij eerste verkiezing: informatie over de situatie; • bij volgende verkiezingen: informatie over de wijzigingen in de structuur van de onderneming en de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit; 2. het aantal personeelsleden per categorie in de onderneming tewerkgesteld op dag X-60; 3. de functies van het leidinggevend personeel, benaming + inhoud verduidelijken - ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen; 4. de functies van de kaderleden, ter indicatie de personen die deze functies uitoefenen alleen in ondernemingen met minstens 100 werknemers en 30 bedienden; 5. de eerste aanplakkingsdatum en de datum van de verkiezingen; <p><i>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd (via de webapplicatie van de FOD WASO of per post) .</i></p>	werkgever	- OR en CPB - bij ontstentenis VA	art. 10 Wet I

UITERSTE DATA	HANDELINGEN I. Voorprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
X-60 tot X-35	<p><i>De werkgever raadpleegt over:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. het aantal technische of juridische bedrijfseenheden waarvoor organen moeten worden opgericht + hun beschrijving; 2. de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of over de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen; 3. de functies van het leidinggevend personeel + indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen; 4. de functies van de kaderleden + indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor OR indien +100 werknemers en +30 bedienden). 	werkgever	-OR, resp. CPB -bij ontstentenis VA -werknemers	art. 11 Wet I
X-35 3-16.01.2012	<p><i>Schriftelijke mededeling van de werkgever over zijn beslissing inzake:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de functies van het leidinggevend personeel + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen; 2 a. het aantal technische of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht + beschrijving; 2 b. de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of de samenvoeging van verschillende juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen; 3. de functies van de kaderleden + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor de OR indien +100 werknemers en +30 bedienden). <p><i>De nationale zetels van de vakbonden ontvangen een kopie van deze beslissingen via de webapplicatie van de FOD WASO of per post</i></p>	werkgever.	-OR, resp. CPB -bij ontstentenis VA -werknemers	art. 12 Wet I

UITERSTE DATA	HANDELINGEN I. Voorprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
X-28 10- 23.01.2012	Verhaal bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de werkgever inzake: <ol style="list-style-type: none"> de functies van het leidinggevend personeel + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen; <ol style="list-style-type: none"> het aantal technische of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht + beschrijving; de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of de samenvoeging van verschillende juridische entiteiten tot 1 technische bedrijfseenheid + beschrijving + grenzen; de functies van de kaderleden + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor de OR indien +100 werknemers en +30 bedienden). 	-werknemers -vakbonden -NCK (als OR)	arbeidsrechtbank	art. 3 Wet II
X-5 2-15.02.2012	Beslissing van de arbeidsrechtbank Tegen deze beslissing is geen beroep of verzet mogelijk. De betrokken partijen worden schriftelijk verwittigd.	arbeidsrechtbank	betrokken partijen	art. 3 Wet II
	II. Verkiezingsprocedure			
X=Y-90 7- 20.02.2012	Aanplakking van het gedagtekend bericht met: <ol style="list-style-type: none"> datum en uurregeling van de verkiezingen; het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid (eenheden) waarvoor organen moeten worden opgericht; het aantal mandaten per orgaan en per categorie Een akkoord over de ev. verhoging van het aantal mandaten moet uiterlijk op dit ogenblik worden gemaakt. de voorlopige kiezerslijsten of mededeling van de plaats waar deze kunnen worden geconsulteerd; 	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever	werknemers	art. 14 Wet I

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
	<p>5. de lijst van het leidinggevend personeel: functies + namen, of de plaats waar deze kan worden geconsulteerd;</p> <p>6. de lijst van de kaderleden: functies + namen, of de plaats waar deze kan worden geconsulteerd (alleen voor OR indien +30 bedienden);</p> <p>7. de data die voortvloeien uit de verkiezingsprocedure;</p> <p>8. de persoon of dienst die de oproepingsbrieven zal ronddelen of versturen;</p> <p>9. mededeling dat er elektronisch zal worden gestemd.</p> <p>Dit bericht moet de datum van aanplakking vermelden.</p> <p>Afschrift aan FOD en nationale zetels van de vakbonden (via de webapplicatie van de FOD WASO).</p>	<p>- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever</p>	<p>werknemers</p>	<p>art. 74 Wet I</p>
<p>X+7 14- 27.02.2012</p>	<p>Klacht over:</p> <p>1. de kiezerslijsten;</p> <p>2. het aantal mandaten per orgaan en per categorie;</p> <p>3. de lijst van leidinggevend personeel;</p> <p>4. de lijst van kaderleden.</p> <p>Opgelet: een klacht m.b.t. punten 3 en/of 4 betekent ook dat klacht moet worden ingediend m.b.t. de punten 1 en/of 2</p>	<p>- werknemers - vakbonden - NCK (als OR)</p>	<p>OR of CPB - bij ontstentenis werkgever</p>	<p>art. 30 Wet I</p>
<p>X+14 21.02.2012 - 5.03.2012</p>	<p>Uitspraak door OR of CPB, of - als er geen OR of CPB is - door de werkgever over klachten m.b.t.:</p> <p>1. de kiezerslijsten;</p> <p>2. het aantal mandaten per orgaan en per categorie;</p> <p>3. de lijst van leidinggevend personeel;</p> <p>4. de lijst van kaderleden.</p> <p>Ingeval van wijziging: aanplakking van de rechtzetting</p>	<p>- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever</p>	<p>- werknemers - vakbonden (+ NCK als OR) bij ontstentenis van OR of CPB...</p>	<p>art. 31 Wet I</p>

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
X+21 28.02- 12.03.2012	Verhaal bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing - of bij het uitblijven van een beslissing - van OR of CPB, of - als er geen OR of CPB is - beslissing van de werkgever over: 1. de kiezerslijsten; 2. het aantal mandaten per orgaan en per categorie; 3. de lijst van leidinggevend personeel; 4. de lijst van kaderleden.	- werknemers - vakbonden (+ NCK als OR)	arbeidsrechtbank	art.4 Wet II
X+28 6- 19.03.2012	Beslissing van de arbeidsrechtbank Er is geen mogelijkheid tot beroep of verzet. De betrokken partijen worden schriftelijk geïnformeerd. Indien wijzigingen: aanplakking van de rechtzetting. Definitieve afsluiting van: 1. de kiezerslijsten; 2. de lijst van het leidinggevend personeel; 3. de lijst van de kaderleden.	arbeidsrechtbank	betrokken partijen	art.4 Wet II art. 32 Wet I
X+35 13- 26.03.2012	Indienen van de kandidatenlijsten	vakbonden voor OR ook: - NCK - huislijsten indien 10% kaderleden	werkgever	art. 33 Wet I
X+36 14- 27.03.2012	Indien met zekerheid geen enkele lijst werd neergelegd tot en met X+35 (=uiterste afgifte-datum van aangetekende zending) mag de werkgever de procedure stopzetten. Er moet geen kiesbureau samengesteld worden. Aanplakking van de beslissing op dezelfde plaatsen als de aankondiging van de verkiezingen. Kopie van de beslissing aan de FOD WASO en vakbonden (via webapplicatie FOD WASO).	werkgever	werknemers	art. 78 Wet I

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
X+40 18- 31.03.2012	<p>Aanplakking van de kandidatenlijsten</p> <p>Aanduiding van de voorzitter(s) van de stembureaus + plaatsvervangende voorzitter(s)</p> <p>Indien geen akkoord: sociale inspectie verwtigen. Deze zal een beslissing nemen.</p>	<p>werkgever</p> <p>-OR, resp. CPB -bij ontstentenis werkgever en VA -bij ontstentenis werkgever en vakbonden.</p>	<p>werknemers</p> <p>sociale inspectie</p>	<p>art. 36 Wet I</p> <p>art. 42 Wet I</p> <p>art. 42 Wet I</p>
X+47 25.03- 7.04.2012	<p>Klachten bij de werkgever m.b.t. de kandidatenlijsten</p> <p>Tot X+47 kunnen klachten ingediend worden bij de werkgever. De werkgever zelf kan tot X+52 beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank indien geen klacht werd ingediend.</p> <p>Intrekking kandidatuur door kandidaat mogelijk tot X+47.</p>	<p>- werknemers op kiezerslijsten - vakbonden (+ NCK als OR) kandidaat</p>	<p>werkgever</p> <p>- werkgever - vakbonden</p>	<p>art. 37 Wet I</p> <p>art 5 Wet II</p> <p>art. 37 Wet I</p>
X+48 26.03- 8.04.2012	Werkgever maakt de ontvangen klachten m.b.t. de kandidatenlijsten over.	werkgever	vakbonden (+ NCK en/of huislijsten als OR)	art. 37 Wet I
X+54 1- 14.04.2012	<p>De gehuwde vrouwen en weduwen kunnen vragen om naast hun meisjesnaam ook de naam van hun echtgenoot op de kandidatenlijst en stembrief te vermelden</p> <p>De kandidaten kunnen vragen om naast hun officiële naam ook hun roepnaam te vermelden op de kandidatenlijst en stembrief</p>	<p>vrouwelijke kandidaten</p> <p>kandidaten</p>	<p>werkgever</p> <p>werkgever</p>	<p>art. 40 Wet I</p> <p>art. 40 Wet I</p>

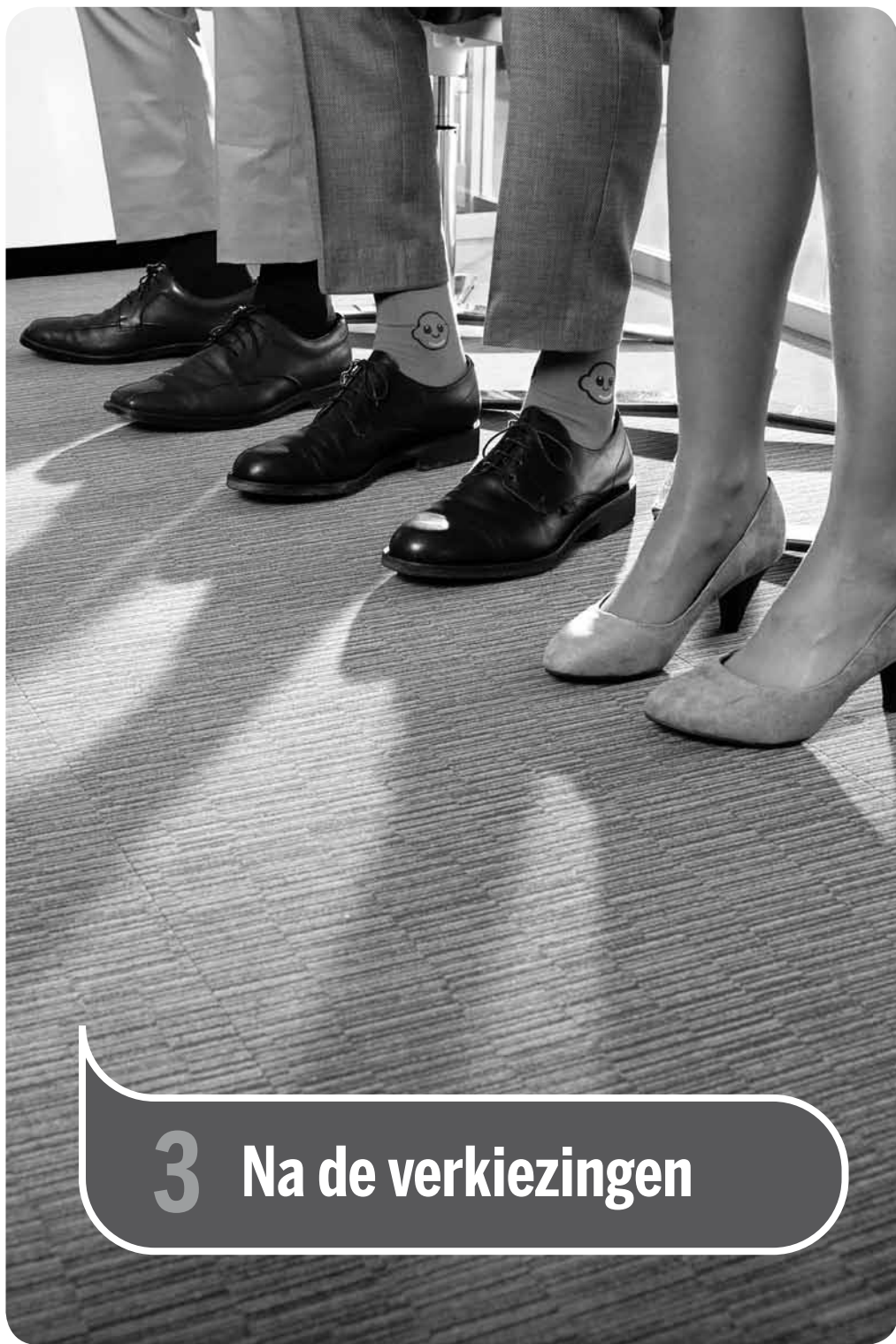
UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
	Mogelijke wijziging van de kandidatenlijst Aanwijzing van de overige leden van de stembureaus: <ul style="list-style-type: none"> • voorzitter duidt secretaris en plaatsvervangend secretaris aan en - als er geen OR en CPB zijn - ook de bijzitters; • OR of CPB of, bij uitblijven van een beslissing, de sociale inspectie wijst de bijzitters aan. 	vakbonden (+ NCK en/of huislijsten als OR) voorzitter stembureau	werkgever	art. 37 Wet I art. 42 Wet I
X+56 3- 16.04.2012	Aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijsten Akkoord over de stemming per brief Verzending afschrift aan sociale inspectie	werkgever werkgever en vakbonden (+ NCK als OR)	werknemers sociale inspectie	art. 37 Wet I art. 57 Wet I
X+60 7- 20.04.2012	Aanplakking samenstelling stembureaus + indeling van de kiezers per stembureau	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever	- werknemers - vakbonden - NCK en huislijsten (als OR)	art. 43 Wet I
X+61 8- 21.04.2012	Verhaal bij de arbeidsrechtbank m.b.t. kandidatenlijsten	- werknemers - vakbonden - NCK (als OR) - werkgever	arbeidsrechtbank	art. 5 Wet II
X+70 17- 30.04.2012	Aanduiding van getuigen	- vakbonden - NCK (als OR) - huislijsten (als OR)	werkgever	art. 44 Wet I

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
X+75 22.04- 53.05.2012	Beslissing van arbeidsrechtbank over klachten m.b.t. de kandidatenlijsten	arbeidsrechtbank	betrokken partijen	art. 5 Wet II
X+76 23.04- 6.05.2012	Mogelijkheid tot vervanging kandidaten na raadgeving van de werkgever, in geval van: <ul style="list-style-type: none"> • overlijden kandidaat; • ontslag kandidaat uit betrekking in de onderneming; 	- vakbonden - NCK (als OR) - huislijsten (als OR)	werkgever	art. 38 Wet I
	<ul style="list-style-type: none"> • terugtrekking kandidatuur door kandidaat voor X+47; • kandidaat ontslag nam uit vakbond; • wijziging van categorie van werknemer. De werkgever plakt onmiddellijk de gewijzigde kandidatenlijsten aan	werkgever	werknemers	art. 38 Wet I
X+77 24.04- 7.05.2012	Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten	-	-	art. 39 Wet I
	Schrapping van de werknemers van kiezerslijsten indien ze niet meer tot de onderneming behoren, enkel mits unaniem akkoord!	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever en alle leden VA	werknemers	art. 46 Wet I
	Stopzetting van de procedure ingeval: <ul style="list-style-type: none"> • slechts één organisatie een kandidatenlijst indiende met een kandidaten aantal gelijk of lager dan het aantal toe te wijzen mandaten; • geen lijst werd ingediend voor één of meerdere categorieën maar één of meerdere lijsten ingediend voor minstens een andere categorie. • Indien geen enkele lijst werd ingediend kan de werkgever de procedure reeds stopzetten op X+36. 	stembureau	- werknemers - vakbonden - kaderorganisaties - FOD WASO	art. 78 en art. 68 Wet I

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
X+80 27.04-1005.2012	<i>Uiterste datum voor overhandiging oproepingsbrief aan kiezers</i> Aangetekende verzending oproepingsbrief aan kiezers op uiterlijk X+82 indien er dan nog geen bewijs van ontvangst van oproeping is. Aangetekende verzending van oproepingsbrief + stembiljetten voor kiezers die per brief zullen stemmen. Samenstelling kiesbureau Aanplakking van de stopzetting van de kiesverrichtingen + aanplakking samenstelling OR en/of CPB	werkgever. voorzitter stembureau stembureau	kiezers kiezers toegelaten tot stemming per brief.... - werknemers - vakbonden - NCK (als OR)	art. 47 Wet I art. 47 Wet I art. 78 Wet I
Y=X+90 7-20.05.2012	<i>Stemming</i> <i>Stemopneming + aanwijzing verkozenen, plaatsvervangers, niet-verkozen kandidaten</i> De voorzitter van het stembureau verstuurt elektronisch via de webapplicatie van de FOD WASO het proces-verbaal naar FOD WASO en vakbonden. Dit kan ook per aangetekende post.	kiezers voorzitter stembureau	- FOD WASO - werkgever - vakbonden (+ NCK als OR) nationale zetels vakbonden	art. 50 Wet I art. 60 tot 67 Wet I art. 68 Wet I
Y+1 8-21.05.2012	De voorzitter van het hoofdstembureau overhandigt de verkiezingsdocumenten aan de werkgever. De werkgever bewaart de verkiezingsdocumenten gedurende 25 dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen. Indien klachten tegen de uitslag bezorgt hij deze documenten aan de arbeidsrechtbank.	voorzitter stembureau werkgever.	werkgever arbeidsrechtbank	art. 68 Wet I art. 68 Wet I
Y+2* 9-22.05.2012	<i>Uiterste datum van aanplakking van de uitslag van de verkiezingen + samenstelling van de OR en/of het CPB</i> d.w.z. aanplakking van alle effectieven, plaatsvervangers van zowel de werknemers- als de werkgeversafvaardiging	werkgever.	werknemers	art. 68 Wet I

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wetten
Y+15* 22.05-4.06.2012	Uiterste datum voor beroep bij arbeidsrechtbank voor nietigverklaring of verbetering van de verkiezingsuitslagen, of tegen de stopzetting van de kiesprocedure of tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging (indien zij niet voorkomen op de lijst van leidinggevende functies).	-werkgever -werknemers -vakbonden (+ NCK als OR)	arbeidsrechtbank	art. 6 Wet II
Y+45* 21.06-4.07.2012	Eerste vergadering OR en/of CPB indien geen vraag tot nietigverklaring werd ingediend	werkgever	OR en/of CPB ...	art. 81 Wet I

**Opgelet: de procedure-elementen die moeten plaatsvinden op Y+15 tot Y+45 hangen samen met de datum van aanplakking van de uitslag. Als de aanplakking van de uitslag plaatsvindt op Y, dan is de uiterste datum voor beroep bij de arbeidsrechtbank Y+13. De uiterste datum voor de eerste vergadering van OR en/of CPB is dan Y+43. Als de aanplakking van de uitslag plaatsvindt op Y+1, dan is de uiterste datum voor beroep bij de arbeidsrechtbank Y+14. Als de aanplakking van de uitslag plaatsvindt op Y+2, dan is de uiterste datum voor beroep bij de arbeidsrechtbank Y+15.*



3 Na de verkiezingen

17 uitoefening van het mandaat

1 Aanvang van het mandaat van de personeelsafgevaardigde

De uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde in de OR, resp. het Comité PB begint te lopen op het ogenblik van de aanstelling van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Praktisch gezien betekent dit: vanaf de installatievergadering van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB.

De bescherming van de personeelsafgevaardigden en kandidaten start echter al veel vroeger, nl. uiterlijk op dag X-30 (zie hiervoor hoofdstuk 19: wettelijke bescherming van kandidaten en verkozenen).

De eerste vergadering van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB moet plaatshebben uiterlijk 43 dagen na de aanplakking van de resultaten indien geen beroep werd ingesteld tegen de resultaten van de verkiezingen of geen nietigverklaring van de verkiezingen werd gevraagd). Vermits de aanplakking uiterlijk binnen twee dagen na het einde van de stemverrichtingen moet gebeuren, kan dit naargelang het tijdsverloop tussen de dag van de stemming en de aanplakking uitlopen tot dag Y+45.

Indien er wel beroep werd ingesteld tegen de verkiezingsuitslag zal die eerste vergadering plaatsvinden 97 dagen na de aanplakking (indien geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank) of 172 dagen na de aanplakking (indien er hij het Arbeidshof een beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank).

Van deze regel kan worden afgeweken indien het huishoudelijk reglement van de OR, resp. het Comité PB een kortere termijn voorziet.

2 Einde van het mandaat van personeelsafgevaardigde

Volgens de wettelijke bepalingen blijven de huidige leden van de OR, resp. het Comité PB in functie tot de installatie van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Praktisch betekent dit tot de eerste vergadering van de nieuw verkozen OR, resp. het Comité PB (art. 21, § 2 Wet OR, art. 61 Wet Welzijn).

De bescherming van de huidige leden neemt dus in principe een einde tijdens de installatie van een nieuwe OR of een nieuw Comité PB, voor zover ze niet opnieuw als kandidaten werden voorgedragen. In bepaalde gevallen kan het mandaat van personeelsafgevaardigde echter

vroeger een einde nemen. De wet legt uitdrukkelijk vast wanneer het mandaat van personeelsafgevaardigde een einde neemt (art. 21 Wet OR, art. 61 Wet Welzijn), m.n.:

- in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB is aangesteld.
De personeelsafgevaardigde (verkozen bij de sociale verkiezingen van 2008) die opnieuw als kandidaat werd voorgedragen voor de verkiezingen van 2012, maar in 2012 niet opnieuw werd verkozen, zal echter wel verder beschermd blijven tegen ontslag (zie hoofdstuk 15);
- indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- in geval van ontslagneming uit het mandaat.
Een personeelsafgevaardigde kan beslissen zelf het mandaat te beëindigen vóór de datum van de installatie van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. De plaatsvervanger zal dan dit mandaat volmaken;
- indien de betrokkene geen lid meer is van de vakbond of representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.
Het mandaat neemt een einde ongeacht of het verlies van het lidmaatschap het gevolg is van het ontslag van betrokkene uit de vakbond, dan wel van zijn uitsluiting door de vakbond (Cass. 10 juni 1985, JTT, 1985, 325);
- indien de arbeidsrechtbank, op verzoek van de vakbond of representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, het mandaat heeft ingetrokken wegens ernstige tekortkoming van de personeelsafgevaardigde;
- indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waarvoor hij als kandidaat werd voorgedragen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven gericht aan de werkgever.
Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een arbeider bediende wordt, of wanneer een bediende tot kaderlid promoveert.
De afgevaardigde van de jeugdige werknemers die na de verkiezingen (dus na dag Y) de leeftijd van 25 jaar overschrijdt, behoudt echter wel zijn mandaat als jongerenafgevaardigde tot de installatie van de volgende OR, resp. het volgend Comité PB. Voor de jeugdige werknemers dient geen behoud van mandaat te worden gevraagd;
- zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- in geval van overlijden.

3 Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging

3.1 Vervanging van een effectief lid

Wanneer het mandaat van één of meerdere effectieve personeelsafgevaardigden definitief een einde neemt (zie hierboven), wordt dit effectief lid vervangen (art. 21, § 3 Wet OR, art. 62 Wet Welzijn):

- in de eerste plaats door de plaatsvervanger van dezelfde lijst, in volgorde van verkiezing. In dit geval wordt het plaatsvervangend lid effectief en voltooit het mandaat. Op zijn beurt wordt het plaatsvervangend lid meteen vervangen door een niet-verkozen lid van dezelfde lijst die gedurende vier jaar bescherming geniet (die dus voor de eerste keer niet-verkozen is). Dit nieuwe plaatsvervangend lid kan op zijn beurt terug doorschuiven naar de plaats van

effectief lid mocht er terug een mandaat vrijkomen. Er kan dan weer een nieuwe plaatsvervanger in zijn plaats komen volgens dezelfde regels;

- als er geen plaatsvervangers van dezelfde lijst meer zijn, (en er dus ook geen niet-verkozen kandidaten meer zijn van dezelfde lijst met een bescherming van vier jaar, want die zouden plaatsvervanger zijn geworden), wordt een effectieve kandidaat vervangen door de niet-verkozen kandidaat uit dezelfde categorie en dezelfde lijst die slechts een bescherming van twee jaar geniet, in volgorde van het aantal behaalde stemmen. Deze niet-verkozen kandidaten met een bescherming van twee jaar komen nooit in aanmerking om plaatsvervanger te worden, maar kunnen dus wel rechtstreeks effectief worden als de resterende groep van plaatsvervangers en niet verkozenen met lange bescherming geheel is uitgeput. Deze kandidaat voltooid het mandaat en geniet bescherming tot de volgende sociale verkiezingen.

Anderzijds is het mogelijk dat een plaatsvervanger tijdelijk een effectief lid vervangt voor één of meerdere vergaderingen. Dit kan wanneer de effectieve personeelsafgevaardigde voor één of meerdere vergaderingen verhinderd is, bv. omwille van ziekte, verlof,. In dat geval komt er geen verandering in de samenstelling van de personeelsafvaardiging.

3.1 Vervanging van een plaatsvervangend lid

Wanneer een plaatsvervangend lid effectief lid wordt, of zelf definitief wegvalt om een of andere reden, wordt het plaatsvervangend lid op zijn beurt vervangen door de resterende niet-verkozen kandidaat van dezelfde lijst met een bescherming van vier jaar die het meest aantal stemmen behaalde.

Niet-verkozen kandidaten met een beperkte bescherming, die dus twee opeenvolgende keren niet verkozen werden, kunnen ook nu geen plaatsvervanger worden. Enkel niet-verkozen kandidaten met de gewone bescherming kunnen doorschuiven naar plaatsvervanger.

Enkele voorbeelden ter verduidelijking:

Voorbeeld 1:

Voor de verkiezingen van de OR waren 4 mandaten te begeven. Het ACV diende een volledige lijst in van 8 kandidaten. Twee kandidaten werden effectief verkozen:

1. Simons
2. Dupont

Plaatsvervangers

1. Onkelinx
2. Martin

Niet-verkozen kandidaten in rangorde: De Koster, Van Praet, Fierens en Van Huffel. Van Praet had zich al kandidaat gesteld bij de verkiezingen van 2004, maar hij was toen ook niet verkozen.

3 maanden na de verkiezingen verlaat Dupont de onderneming omdat hij ander werk heeft gevonden. Het mandaat van Dupont neemt een einde en Onkelinx zal als eerste plaatsvervanger het effectief mandaat van Dupont voltooien. De Koster zal toegevoegd worden aan de lijst van plaatsvervangers omdat zij voor de eerste keer niet verkozen was en dus 4 jaar is beschermd. Mevrouw De Koster wordt toegevoegd aan het einde van de lijst van plaatsvervangers.

Twee jaar na de verkiezingen, overlijdt Martin. Zijn mandaat neemt dus een einde. Van Praet krijgt, hoewel hij tweede staat op de lijst van niet-verkozen kandidaten, geen voorrang om plaatsvervanger te worden, omdat hij slechts twee jaar bescherming geniet (hij werd niet verkozen bij twee opeenvolgende verkiezingen). Fierens wordt dus 2de plaatsvervanger.

Enkele maanden later nemen zowel Simons en Onkelinx ontslag uit de firma. De plaatsvervangers De Koster en Fierens worden effectief. Van Huffel wordt plaatsvervanger, een ACV-mandaat als plaatsvervanger blijft vacant, en Van Praet blijft een niet-verkozen kandidaat. Van Praet kan het openstaand mandaat van plaatsvervanger niet opnemen omdat hij slechts een beperkte bescherming geniet. Hij blijft een niet-verkozen kandidaat, en het ACV moet het stellen met één plaatsvervanger voor twee effectieven.

De besmettelijke ziektes in het bedrijf slaan verder toe en ook De Koster en Fierens, de twee resterende effectieve ACV-leden overlijden. Van Huffel die al plaatsvervanger was wordt effectief lid. Van Praet wordt nu ook effectief lid, omdat er geen ACV-plaatsvervangers meer zijn en ook geen niet-verkozen kandidaten met een volledige bescherming. Van Praet wordt meteen effectief lid.

4 Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging

Het is mogelijk dat de werkgever later (na dag Y+2) wijzigingen aanbrengt in de werkgeversafvaardiging.

De definitief vastgelegde lijst van leidinggevende functies (bepaald op dag X-35 en ev. gewijzigd door een beroep bij de arbeidsrechtbank) wordt hiervoor gebruikt. Deze lijst van functies evenals de namenlijst van het leidinggevend personeel moet dan ook worden bewaard tot de volgende sociale verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Wanneer een lid van de werkgeversafvaardiging zijn leidinggevende functie verliest, kan de werkgever de persoon aanduiden die dezelfde functie waarneemt en die dezelfde bevoegdheden heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.

Wanneer de functie van een lid van de werkgeversafvaardiging wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de leidinggevende functies uitoefent die vastgelegd zijn in die lijst van leidinggevende functies.

Bij de vervanging van een effectief lid van de werkgeversafvaardiging wordt voorrang gegeven aan de functie. Dit betekent dat het effectief lid kan worden vervangen door een persoon die geen deel uitmaakte van het personeel op het ogenblik van de sociale verkiezingen of die op dat ogenblik geen leidinggevende functie uitoefende. Voorwaarde is echter wel dat zijn functie voorkomt op de definitief vastgelegde lijst van leidinggevende functies.

Tegen de vervanging van een werkgeversafgevaardigde kan beroep worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank. Dit moet gebeuren binnen de maand volgend op het ogenblik waarop de personeelsafgevaardigden kennis hebben genomen van deze vervanging.

De wetgeving bepaalt vanaf nu dat de lijst met leidinggevende functies kan worden aangepast als nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd nadat de lijst van leidinggevende functies definitief is vastgesteld. Deze aanpassing van de lijst van leidinggevende functies kan pas na de datum van de aanplakking van het resultaat worden doorgevoerd en dus de lopende verkiezingsprocedure niet meer doorkruisen.

In dat geval moet de werkgever stapsgewijs te werk gaan:

1. de werkgever legt de OR resp. het Comité PB schriftelijk een voorstel tot wijziging van de lijst voor, met daarbij ter informatie de namen van wie op dat ogenblik een leidinggevende functie uitoefenen;
2. de maand die volgt op de indiening van het voorstel geeft de OR resp. het Comité PB zijn opmerkingen door aan de werkgever;
3. vervolgens maakt de werkgever zijn beslissing schriftelijk bekend aan de OR resp. het Comité PB;
4. de werkgever plakt zijn beslissing aan op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Binnen de zeven dagen die volgen op de aanplakking van deze beslissing, kan tegen de beslissing beroep worden aangetekend bij de arbeidsrechtbank.. Hiervoor gelden dezelfde voorwaarden als bij het beroep waarin is voorzien m.b.t. leidinggevende functies binnen X-28 .

Via deze procedure wordt de lijst van leidinggevende functies gewijzigd. De lijst wordt bijgehouden tot de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

18 Wijziging van werkgever na de sociale verkiezingen

Het gebeurt meer en meer dat werknemers ineens worden geconfronteerd met een nieuwe werkgever die de onderneming heeft overgenomen van de vroegere werkgever. Die overname kan plaatsvinden om verschillende redenen en in verschillende situaties. Sinds 1978 heeft de wetgever de continuïteit van het overleg gegarandeerd wanneer de onderneming of een gedeelte van de onderneming na de sociale verkiezingen wordt overgenomen of gesplitst. Acht verschillende gevallen worden in de wetgeving voorzien.

Let wel !

- De term “onderneming” moet hier gelezen worden als juridische entiteit en niet als technische bedrijfseenheid zoals elders in de verkiezingswetgeving ! Bij overgang van technische bedrijfseenheden binnen een zelfde juridische eenheid gelden deze regels niet: dan moet gekeken worden naar de bepalingen rond overplaatsing in de beschermingswetgeving;
- de hieronder vermelde regeling geldt slechts tot de volgende sociale verkiezingen (dus normaal tot 2016). Op dat ogenblik zal, via de normale procedure, opnieuw moeten worden bepaald wat de technische bedrijfseenheid precies is en of die technische bedrijfseenheid de drempels voor oprichting van een OR, resp. het Comité PB bereikt.

1 Algemene regeling (art. 21 §. 10 Wet OR en art. 69 t.e.m. 75 Wet Welzijn)

- 1° Overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen met behoud van de aard van de technische bedrijfseenheid:
de OR, resp. het Comité PB blijven onveranderd bestaan tot aan de volgende sociale verkiezingen.
- 2° Overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen als de aard van de technische bedrijfseenheid wijzigt:
 - ofwel worden de OR, resp. het Comité PB gevormd door de overgenomen personeelsafgevaardigden tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingen;
 - ofwel treffen de partijen een andere regeling.
Het orgaan fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming(en).
- 3° Overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die reeds over een OR, resp. Comité beschikt en de technische bedrijfseenheden wijzigen niet:
de bestaande ondernemingsraden en Comités PB blijven bestaan.

4° Overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die reeds over een OR, resp. een Comité beschikt en waarbij de aard van de technische bedrijfseenheid wordt gewijzigd:

in de onderneming waarvan een gedeelte wordt overgenomen, blijven de bestaande OR, resp. het bestaande Comité PB verder fungeren, maar zonder de overgenomen personeelsafgevaardigden. De overgenomen personeelsafgevaardigden worden toegevoegd aan de OR, resp. het Comité van de overnemer.

5° Overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een onderneming zonder OR, resp. Comité PB met behoud van de aard van de technische bedrijfseenheid: de bestaande OR, resp. het bestaande Comité PB blijven fungeren.

6° Overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een onderneming zonder OR, resp. Comité PB met wijziging van de technische bedrijfseenheid:

in de onderneming waarvan een gedeelte wordt overgenomen blijven de bestaande OR, resp. het bestaande Comité PB fungeren, maar zonder de overgenomen personeelsafgevaardigden. Met de overgenomen personeelsafgevaardigden wordt bij de overnemer een nieuwe OR, resp. een nieuw Comité PB samengesteld, tot de eerstvolgende sociale verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

7° Splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten, zonder wijziging van de aard van de technische bedrijfseenheid:

de bestaande OR, resp. het bestaande Comité PB blijven fungeren.

8° Splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten, waardoor verschillende technische bedrijfseenheden ontstaan:

de bestaande OR, resp. het bestaande Comité PB blijven fungeren voor het geheel van de technische bedrijfseenheden, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

De wetgeving voorziet uitdrukkelijk dat in al deze gevallen zowel de personeelsafgevaardigden als de niet-verkozen kandidaten hun bescherming behouden.

Wanneer de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden, maar voor de dag van de verkiezingen, dan wordt met de overgang, splitsing of wijziging van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de OR, resp. het Comité PB. De hierboven beschreven regels (1° tot 8°) worden dan gehanteerd om de OR, resp. het Comité PB aan te stellen.

Enkele voorbeelden:

Yamahonda, een producent van grasmachines en moto's, een onderneming met 75 werknemers en een comité verkoopt zijn afdeling grasmachines aan de firma Suzuki, een fabrikant van tuinmeubelen, met 40 mensen, zonder comité. De 25 mensen van de afdeling grasmachines worden overgeheveld naar de nieuwe firma in een andere gemeente. Daaronder twee effectieve comitéleden.

Het gaat duidelijk om een wijziging van de technische bedrijfseenheid. In principe moet in de nieuwe onderneming, bij Suzuki, een comité worden gevormd met de overgehevelde comitéleden. De twee overgehevelde comitéleden van Yamahonda nemen bij Suzuki het mandaat op van comitélid, en zijn bevoegd voor de gehele firma Suzuki. Tenzij de partijen een andere regeling treffen (vb nieuwe tussentijdse sociale verkiezingen, of toevoegen van de bestaande syndicale afvaardiging van Suzuki aan het nieuwe comité).

Stel dat Suzuki voor de overname slechts 10 mensen telde, en door de overname van de Yamahonda-afdeling op 35 uitkomt. Dan moet Suzuki toch een comité vormen met de twee overgenomen Yamahonda comitéleden. Die zijn bevoegd voor geheel Suzuki.

Stel dat Suzuki voor de overname slechts 10 mensen telde, en bij de overname slechts één effectief en één plaatsvervanger en een niet-verkozen lid werd overgeheveld uit Yamahonda. De plaatsvervanger wordt effectief, de twee Yamahonda comitéleden oefenen de opdrachten van het comité uit. Het niet verkozen lid wordt volgens de normale regels plaatsvervanger. Dat alles tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Stel dat Suzuki voor de overname in 2010 slechts 10 mensen telde, en bij de overname slechts één effectief comitélid werd overgeheveld. Volgens de rechtsleer wordt aangenomen dat geen specifieke regels gelden. Vermits er geen twee leden beschikbaar zijn kan het comité niet functioneren. Suzuki is als onderneming met 35 mensen evenmin verplicht om nieuwe comitéverkiezingen te organiseren. Het Yamahonda comitélid behoudt zijn bescherming tot 2012.

Stel dat Suzuki voor de overname al 60 personeelsleden telde, en een comité had dat normaal functioneerde. En Yamahonda 150 personeelsleden had, en een ondernemingsraad. Er worden twee effectieve comitéleden en tevens twee effectieve ondernemingsraadsleden overgeheveld. Het comité bij Suzuki wordt dan uitgebreid met de effectieve comitéleden van Yamahonda en wordt dus groter van samenstelling. Eventueel overgehevelde plaatsvervangende leden van Yamahonda worden ook bij Suzuki plaatsvervangende leden, idem voor niet-verkozenen. De rangorde dient opnieuw bepaald. Suzuki met in totaal 85 personeelsleden (60+25) moet nu ook tot de eerstvolgende sociale verkiezingen toch een ondernemingsraad vormen met de twee overgehevelde Yamahonda OR-leden. En ook al hebben ze in 2012 slechts 85 personeelsleden, toch moeten ze in 2012 terug een ondernemingsraad samenstellen die samenvalt met de nieuw verkozen comitéleden: ze hadden immers voordien een ondernemingsraad (met die Yamahonda-mensen).

2 Overname van activa na faillissement (art. 21 § 11 Wet OR en art. 69 en 76 Wet Welzijn)

De hierboven vermelde regeling kwam er in uitvoering van de Europese richtlijn van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de verschillende Lidstaten m.b.t. het behoud van rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen ervan. Deze richtlijn is echter niet van toepassing op de overname na faillissement. Bijgevolg konden deze regelingen dan ook niet worden toegepast. Dit betekende dat de OR, resp. het Comité ophielden te bestaan, tenzij de overnemer met het behoud van de OR, resp. het Comité PB instemde. Voor de overgenomen personeelsafgevaardigden betekende dit dat het mandaat en bijgevolg ook de bescherming een einde namen.

Deze leemte werd in de Wet OR en de Wet Welzijn ondertussen toch enigszins ondervangen. De Wet OR en Wet Welzijn voorzien in het behoud van een minimum aan overleg bij overname van activa na faillissement.

In de Wet OR (art. 21, § 11) wordt uitdrukkelijk gesteld dat in geval van overname van activa van een failliete onderneming, de OR blijft fungeren tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingen in de gevallen waarin een Comité PB blijft behouden overeenkomstig art. 76 van de Wet Welzijn.

Art. 76 van de Wet Welzijn stelt dat er zich 2 situaties kunnen voordoen:

1° de onderneming wordt niet in een andere onderneming opgenomen en er wijzigt niets aan de aard van de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat:

Het Comité PB blijft behouden tot de eerstvolgende sociale verkiezingen. Met de term "blijft behouden" bedoelt de wetgever echter niet dat het vroegere Comité PB blijft bestaan, maar wel dat er opnieuw een Comité PB moet worden opgericht als er vroeger ook een Comité PB bestond.

Voor de samenstelling van dat nieuwe Comité PB worden geen nieuwe verkiezingen georganiseerd. De vakbonden kunnen de personeelsafgevaardigden in dit nieuwe Comité PB aanduiden. Enkel de personeelsafgevaardigden van het vroegere Comité PB komen in aanmerking, evenals de niet-verkozen kandidaten bij de laatste sociale verkiezingen. Uiteraard komen enkel de overgenomen personeelsafgevaardigden of niet-verkozen kandidaten in aanmerking. Het gaat hier enkel om de personeelsafgevaardigden of niet – verkozen kandidaten die nog in dienst zijn.

Bovendien mogen enkel de vakbonden die bij de vorige verkiezingen kandidatenlijsten hebben ingediend (en daardoor verkozenen of niet-verkozenen hebben) personeelsafgevaardigden aanduiden voor het nieuwe Comité PB.

Het nieuwe Comité fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming.

Het aantal mandaten wordt bepaald zoals tijdens de verkiezingsprocedure (zie hoofdstuk 2) maar nu in verhouding tot het aantal personeelsleden in de overgenomen onderneming. Er worden in elk geval enkel effectieve afgevaardigden aangeduid, geen plaatsvervangers.

2° de technische bedrijfseenheid of technische bedrijfseenheden waaruit een onderneming bestaat, wordt (worden) opgenomen in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid en de onderneming of technische bedrijfseenheid waarin ze wordt (worden) opgenomen beschikt niet over een dergelijk Comité PB. Het Comité PB blijft behouden tot de eerstvolgende sociale verkiezingen.

De samenstelling gebeurt op dezelfde wijze als hierboven vermeld (punt 1°). Maar het nieuwe Comité PB is slechts bevoegd voor het overgenomen personeel.

De vakbonden die bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen kunnen met de nieuwe werkgever ook een ander geldig akkoord sluiten tot de eerstvolgende sociale verkiezingen.

De wetgever heeft het aantal beschermden bij overname van activa na faling zo klein mogelijk willen houden. Voor het behoud van de OR werd er daarom voor geopteerd een regeling uit te werken analoog aan de regeling die bestaat voor de ondernemingen met meer dan 100 werknemers die een daling kennen van het personeelsbestand tussen 100 en 50 werknemers. In deze ondernemingen wordt er ook een OR opgericht, maar er worden geen aparte verkiezingen gehouden voor de aanduiding van de werknemersafgevaardigden in de OR. Het zijn de leden van het Comité PB die ook als personeelsafgevaardigden zullen zetelen in de OR. De aldus samengestelde OR blijft wel een aparte, volwaardige OR.

We wijzen er nogmaals op dat het Comité PB, resp. de OR bij overname van activa door faling maar gegarandeerd is tot de volgende sociale verkiezingen. Vanaf dan is de gewone regeling van toepassing. D.w.z. dat moet worden nagegaan of de drempels van 50, resp. 100 werknemers zijn overschreden om te bepalen of er een hernieuwing van het Comité PB, resp. de OR moet gebeuren.

Momenteel wordt in de Nationale Arbeidsraad nog gewerkt aan een regeling voor de overgang van mandaten in het nieuwe stelsel van continuïteit van ondernemingen. We verwijzen hiervoor naar latere publicaties.

19 De wettelijke bescherming van kandidaten en verkozenen

Zowel de verkozen als de niet-verkozen kandidaten-personeelsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag. Deze beschermingsregeling zit grotendeels vevat in de Bijzondere Ontslagregeling van 19 maart 1991. We gaan er in deze brochure kort op in. De beschermingsregeling wordt echter in detail besproken in een aparte ACV-uitgave, m.n. "Het statuut van de personeelsafgevaardigden, de syndicale afgevaardigden en de kandidaten sociale verkiezingen. Bescherming en faciliteiten". U kan deze op aanvraag gratis bekomen bij de verbondelijke diensten onderneming van het ACV.

1 Toepassingsgebied van de Bijzondere Ontslagregeling

Volgende personen kunnen de Bijzondere Ontslagregeling invoeren:

- de personeelsafgevaardigden in de OR en de Comités PB;
- de kandidaten bij de sociale verkiezingen;
- de leden van de vakbondsafvaardiging in ondernemingen waar geen Comité PB werd opgericht en waar dus de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het Comité PB uitoefent;
- de effectieve en plaatsvervangende leden van de Europese Ondernemingsraden en effectieve en plaatsvervangende leden van de Bijzondere Onderhandelingsgroepen opgericht in uitvoering van de Europese richtlijn EOR. of in de informatie- en raadplegingsprocedures die er in de plaats van komen

Kunnen de wettelijke bescherming dus niet invoeren:

- de werkgeversafgevaardigden in de OR en het Comité PB;
- de personeelsafgevaardigden in de conventionele OR en Comités PB, tenzij de werkgever zich daar uitdrukkelijk toe verbonden heeft in het akkoord rond oprichting van zo'n OR, resp. een Comité PB. Dannog zijn er problemen omdat men via cao geen opdrachten kan geven aan arbeidsrechtbanken: men kan dus onmogelijk de gehele beschermingsprocedure copieren;
- de personeelsafgevaardigden en kandidaten in andere overlegorganen, bv. onderhandelingscomités in het Vlaamse vrij gesubsidieerd onderwijs, overlegorganen in het kader van het syndicaal statuut voor het overheidspersoneel of in de autonome overheidsbedrijven (deze hebben eigen beschermingsregelingen);
- de personeelsafgevaardigden in raden en comités die door de werkgever werden opgericht buiten het kader van de wetgeving op de raden en de comités, bijvoorbeeld op basis van een akkoord met de vakbonden.

We wijzen er op dat de bescherming van de personeelsafgevaardigden in en kandidaten voor de comités in de sector van de mijnen, groeven en graverijen vroeger werd geregeld in een aparte wetgeving. Nu de comités in die sector ook geregeld worden door de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, komt ook de bijzondere beschermingsregeling te vervallen. Voortaan volgt deze sector de globale regeling voor de comités PB

Let wel!

De Bijzondere ontslagregelingswet is dus in principe niet van toepassing op de vakbondsafvaardiging (ook vaak syndicale delegatie genoemd). De bescherming van de vakbondsafvaardiging wordt geregeld in CAO nummer 5 van de NAR of door een CAO die hierover werd afgesloten op het niveau van de sector (paritair comité) of de onderneming. Meestal is die bescherming ook zwakker dan de bescherming van de personeelsafgevaardigden in de OR, resp. het Comité PB.

In een aantal gevallen kunnen de leden van de vakbondsafvaardiging toch genieten van die betere beschermingsregeling voor OR- en Comité-afgevaardigden, m.n.:

- wanneer een lid van de vakbondsafvaardiging tegelijkertijd ook zetelt als personeelsafgevaardigde in de OR, resp. het Comité PB, of wanneer het lid van de vakbondsafvaardiging kandidaat was voor de verkiezingen van de OR, resp. het Comité PB;
- wanneer de vakbondsafvaardiging ermee belast is de opdrachten van het Comité PB uit te oefenen (art. 52 Wet Welzijn). Dit is het geval wanneer er in de onderneming geen Comité PB werd opgericht. Het doet er niet meer toe of er geen Comité PB werd opgericht omdat de onderneming minder dan 50 werknemers tewerkstelt of meer dan 50 werknemers tewerkstelt en evenmin of er geen Comité PB werd opgericht wegens gebrek aan kandidaten. In al deze gevallen wordt de vakbondsafvaardiging verondersteld de opdrachten van het Comité PB uit te oefenen. De Arbeidsrechtbank van Brussel stelde zelfs dat de leden van de vakbondsafvaardiging deze bescherming ook genieten als zij de opdrachten van het Comité niet effectief uitoefenen (Arbrb. Brussel, 26 mei 1987, JTT, 1988, 286).

2 Begin van de bescherming als kandidaat

De beschermingsperiode gaat in 30 dagen voor de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X-30). Dit is enkel het geval wanneer de werknemer ook effectief als kandidaat wordt voorgedragen door zijn vakbond of door de organisatie van kaderleden.

De kandidaat is dus beschermd vooraleer zijn kandidatuur formeel wordt voorgedragen bij de werkgever. De kandidatenlijsten worden immers later ingediend, uiterlijk op dag X+35. Hierdoor wordt verhinderd dat de werkgever, die op één of andere manier vroeger aan de weet komt wie zich kandidaat zal stellen, deze kandidaten kan ontslaan of overplaatsen vóór de officiële kandidaatstelling.

Deze werkwijze kan uiteraard tot gevolg hebben dat een werkgever die tot ontslag overgaat in de periode tussen dag X-30 en dag X+35 pas op dag X+35 aan de weet komt dat hij een kandidaat heeft ontslagen. De verkiezingswetgeving bepaalt immers uitdrukkelijk dat ook een ontslagen werknemer als kandidaat kan worden voorgedragen, zelfs wanneer de opzeggingstermijn reeds ten einde is op het ogenblik van de kandidaatstelling. De werkgever kan die onwetendheid niet invoeren om aan reïntegratie of aan een beschermingsvergoeding te ontsnappen.

Let wel ! Een kandidaat kan de bescherming vanaf dag X-30 pas invoeren als hij effectief en tijdig als kandidaat wordt voorgedragen. Pas wanneer de kandidatuur effectief wordt ingediend (uiterlijk op dag X+35) zal blijken of hij beschermd is of niet. Bovendien moet de kandidatuur zijn aangeplakt. De werknemer die niet tijdig beroep instelt tegen de weigering van de werkgever om zijn kandidatuur aan te plakken, kan geen aanspraak maken op de bescherming.

Bovendien is de kandidaat slechts beschermd als hij aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet

3 Einde van de bescherming als personeelsafgevaardigde

In principe neemt de bescherming van personeelsafgevaardigde een einde na de volgende sociale verkiezingen (verkiezingen van 2016), m.n. na de installatie van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Het is mogelijk dat voor deze personeelsafgevaardigden op dat moment alweer een nieuwe beschermingsperiode is ingegaan, omdat zij zich in maart 2016 op nieuw kandidaat stelden voor de verkiezingen van de OR, resp. het Comité PB in 2016.

3.1 Verlenging van de bescherming

In een aantal gevallen kan de bescherming echter worden verlengd, m.n.:

- wanneer de OR, resp. het Comité PB niet meer moet worden hernieuwd omdat de personeelssterkte is gedaald tot onder het minimum dat wordt vereist voor oprichting of hernieuwing van de OR, resp. het Comité PB;
- wanneer er na 4 jaar geen nieuwe verkiezingen moeten worden georganiseerd bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen. Hiermee wordt bedoeld: wanneer de kiezers van rechtswege verkozen zijn omdat er slechts 1 lijst voor de betrokken categorie van werknemers werd ingediend met minder kandidaten dan er effectief te begeven mandaten waren. Er zijn dan geen verkiezingen, maar het is dan toch perfect mogelijk om een nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB samen te stellen, zodat de verlenging van de "oude verkozenen" niet hoefde.

In beide gevallen blijft het ontslagverbod van kracht gedurende 6 maanden die volgen op de eerste dag van de officiële verkiezingsperiode (7 mei voor de sociale verkiezingen van 2012). Verkozenen bij de verkiezingen van 2008 die in 2012 niet meer kunnen herkozen worden omdat de OR, resp. het Comité PB niet meer moet worden hernieuwd, of omdat er geen verkiezingen gehouden worden bij gebrek aan kandidaten, blijven dus beschermd tot 7 november 2012.

- De beschermingsperiode wordt eveneens verlengd in geval van uitstel van de hernieuwing van de organen omdat de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten, of bij gedeeltelijke sluiting, door stopzetting van één of meer activiteiten, als de personeelssterkte daardoor daalt onder de tewerkstellingsnorm van resp. 50 of 100 werknemers (zie hoofdstuk 10).

De bestaande OR, resp. het Comité PB blijven fungeren. De personeelsafgevaardigden behouden hun bescherming tijdens de periode van uitstel (max. 1 jaar).

3.2 De beschermingsperiode wordt ingekort

In een aantal gevallen zal de bescherming beëindigd worden voor de installatie van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Dit is het geval wanneer:

- de personeelsafgevaardigde 65 jaar wordt tijdens zijn mandaat
De bescherming van de personeelsafgevaardigde wordt beëindigd wanneer de werknemer 65 jaar wordt, ook al is hoger vermelde beschermingsperiode dan nog niet ten einde. Daarop is echter één uitzondering voorzien, m.n. als de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe deze personeelsafgevaardigde behoort, in dienst te houden na de leeftijd van 65 jaar. In dit laatste geval blijft de bescherming wel doorlopen;
- Het mandaat kan in een aantal gevallen voortijdig een einde nemen, m.n. indien:
 - de personeelsafgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de onderneming;
 - de personeelsafgevaardigde zelf zijn ontslag geeft als personeelsafgevaardigde in de OR, resp. het Comité PB;
 - de personeelsafgevaardigde geen lid meer is van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen (omdat hij zelf zijn lidmaatschap opzegde, of omdat hij door die organisatie wordt uitgesloten);
 - de arbeidsrechtbank, op vraag van de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het mandaat intrekt wegens ernstige tekortkoming;
 - de personeelsafgevaardigde na de sociale verkiezingen van categorie verandert, tenzij wanneer de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen aan de werkgever het behoud van mandaat vraagt;
 - de personeelsafgevaardigde een leidinggevende functie krijgt;
 - de personeelsafgevaardigde overlijdt.

4 Einde van de bescherming van de niet-verkozen kandidaat

In principe eindigt de bescherming van de niet-verkozen kandidaten op hetzelfde ogenblik als bij de personeelsafgevaardigden, met name na de volgende sociale verkiezingen) wanneer de nieuwe raad of het nieuwe comité wordt samengesteld.

De bescherming eindigt echter vroeger in volgende drie gevallen (Wet van 1991 over de bescherming van kandidaten en personeelsafgevaardigden, art 2) .

- a. De kandidaat voldoet niet langer aan alle verkiesbaarheidsvoorwaarden. Dit is het geval:

- als hij overstapt naar een andere categorie dan deze waarvoor hij ter verkiezing werd voorgedragen, bv. een arbeider die bediende wordt;
 - als hij niet meer behoort tot het personeel van de onderneming;
 - als hij geen lid meer is van de vakbond die hem als kandidaat heeft voorgedragen, door uitsluiting of doordat hij zelf ontslag neemt (er is wel tegengestelde rechtspraak);
 - als hij een leidinggevende functie krijgt.
- b. De kandidaat werd bij twee opeenvolgende verkiezingen niet verkozen. Iemand die in 2008 niet-verkozen kandidaat was en in 2012 opnieuw niet werd verkozen, is slechts beschermd tot twee jaar na de aanplakking van de uitslag van de sociale verkiezingen van mei 2012 (7 tot 20 mei 2012). In de wet SV 2012 werd uitdrukkelijk bepaald dat een enige kandidaat die van rechtswege verkozen is, maar waar het overlegorgaan niet wordt opgericht omdat er minder dan twee verkozenen zijn, als effectief verkozen moet worden beschouwd en beschermd is. Daarmee wordt de rechtsbasis van eerdere Cassatie rechtsspraak van 2011 waarbij deze als niet verkozen werden beschouwd gecorrigeerd: het gaat voortaan om beschermde effectief verkozenen.
- c. De kandidaat wordt 65 jaar en de onderneming heeft niet de gewoonte om de categorie waartoe hij behoort in dienst te houden

AANDACHT

Sinds een arrest van het Arbitragehof (BS 21-3-2002) is er nogal wat onzekerheid over het einde van de bescherming. Concreet oordeelde het Hof in het geval van een niet-verkozen kandidaat die geen lid meer was van zijn vakorganisatie, dat deze toch de bescherming als (gewezen) kandidaat behoudt. Het Hof redeneert eigenlijk dat de bescherming verworven is (en blijft) op grond van de vroegere kandidaatstelling.

Als deze redenering wordt doorgetrokken in andere gevallen houdt dit in dat kandidaten (en verkozenen) zelf geen rechtsgeldig eind kunnen maken aan hun bescherming door hun mandaat neer te leggen of door er vrijwillig afstand van te doen. Het gaat immers om wetgeving van openbare orde. Die rechtsonzekerheid kan problemen geven bij brugpensioenen van niet-verkozen kandidaten en bij uitbreiding van verkozenen. Bij brugpensioenen worden werknemers door hun werkgevers ontslagen, werknemers zouden dan achteraf toch de beschermingsvergoeding kunnen gaan opeisen. In de praktijk kan daarom voor brugpensioenen van gewezen kandidaten gebruik gemaakt worden van technieken om via een van de zekere legale wegen de bescherming te beëindigen: doordat de werknemer eerst zelf ontslag neemt en meteen terug in dienst komt; door leidinggevend personeel te worden, of andere technieken. Ook al worden met deze berichten kandidaat-bruggepensioneerden afgeschrikt om zich kandidaat te stellen, in de praktijk wordt hier stevast een sluitende oplossing voor gevonden. Er wordt nu aanvaard dat een beschermde geldig afstand kan doen van zijn beschermingsvergoeding:

1. na zijn ontslag,
2. na de periode waarin reïntegratie kan worden gevraagd.

Het begrip niet-verkozen kandidaat:

De wetgeving heeft het over "kandidaten zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen". De rechtsleer is verdeeld over de vraag of het hier moet gaan over twee opeenvolgende verkiezingen. Betreft het ook iemand die in 2004 niet verkozen was, in 2008 wel, en in 2012 niet-verkozen was; of analoog maar iemand die in 2008 geen kandidaat was. Een recent arrest oordeelde dat dit laatste geval sprake is "van een kandidaat die niet werd verkozen bij de vorige verkiezingen"

Ook over een andere interpretatie is de rechtsleer verdeeld: iemand die in 2004 niet verkozen was voor comité en in 2008 niet-verkozen voor ondernemingsraad: geldt dit als opeenvolgend niet-verkozen? Rechtspraak op grond van de vroegere (gesplitste) wetgeving sprak dit tegen, maar intussen wijzigde de wetgeving. Hardliners kunnen argumenten putten uit de VBO-handleiding 2000 en de parlementaire werken waarin de minister duidelijk die beperkende interpretatie volgde. De ABVV-handleiding van 2000 noemt deze interpretatie niet verdedigbaar. In 2007 noerden we een praktijkvoorbeeld met iemand die tweemaal opeenvolgend niet verkozen was voor de ondernemingsraad, maar tegelijkertijd ook kandidaat was én verkozen voor het comité. Betrokkene geniet dus van de volledige bescherming, en wordt voor zijn rangorde gelijk behandeld met de andere kandidaten die een volledige bescherming genieten.

5 Bescherming bij wijziging van werkgever

Het is mogelijk dat de onderneming of het gedeelte ervan waartoe de beschermde behoort, van werkgever verandert door overname.

Twee gevallen moeten worden onderscheiden : de overgang krachtens overeenkomst enerzijds en de overgang na faillissement.

Bij de overgang krachtens overeenkomst is de ondernemer verplicht alle werknemers over te nemen, ook de beschermde. De overgenomen beschermde, zowel personeelsafgevaardigde als kandidaat, behouden bovendien hun bescherming. Ook zullen de personeelsafgevaardigden hun mandaat kunnen blijven uitoefenen, omdat is voorzien in een regeling voor de continuïteit van het overleg (zie blz. 156).

Bij de overgang na faillissement, kiest de overnemer in principe vrij wie hij overneemt. Mandaat en bescherming nemen bij de overname een einde. Er is echter voorzien dat met een deel van de overgenomen personeelsafgevaardigden van het oude comité een nieuw comité wordt samengesteld tot de volgende sociale verkiezingen. De personeelsafgevaardigden in dat nieuwe comité zijn dan wel beschermd.

Voor meer informatie over de beschermingsregeling voor kandidaten sociale verkiezingen en personeelsafgevaardigden verwijzen wij u graag naar de ACV-uitgave "Het statuut van de personeelsafgevaardigden, syndicale afgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen. Bescherming en faciliteiten".



4 Wetteksten en overheidsbrochure

In dit deel vindt u een officieuze ACV-coördinatie van de relevante wetteksten. In cursief duiden we de verschillen aan met 2008; schrappingen hebben we evenwel niet weergegeven.

1. Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 18 september 1996)

Wijzigingen tot op 1/10/2011

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied en definities

ARTIKEL 3

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

- 1° welzijn: het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid;
- 2° Comité: Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;
- 3° Dienst: Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk;
- 4° Hoge Raad: Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk;
- 5° organisatie: de in § 2 bedoelde meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 6° de wet van 19 maart 1991: de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;

[...]

- 15° arbeidsplaats: elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt;
- 16° zelfstandige: iedere natuurlijke persoon die een beroepsactiviteit uitoefent waarvoor hij niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is geregeld door de overheid.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties beschouwd:

- 1° de interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers, *die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn;*

- 2° de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1° genoemde interprofessionele organisatie.

HOOFDSTUK VIII - Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

AFDELING 1 - TOEPASSINGSGEBIED

ARTIKEL 48

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet toepasselijk op de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien.

AFDELING 2 - OPRICHTING

ARTIKEL 49

Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven worden deze Comités ingesteld, zodra zij gewoonlijk gemiddeld 20 werknemers tewerkstellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 69, dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder:

- 1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald in het kader van deze wet op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria;
- 2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoopdracht uitoefenen.

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

Om het aantal werknemers, bedoeld in deze afdeling, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten.

ARTIKEL 50

§ 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van de zetels.

Voor de toepassing van het eerste lid worden in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven ten minste 20 werknemers in aanmerking genomen.

§ 2. De Koning kan alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en de werking van de Comités te waarborgen.

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

- (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 49.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van artikel 3, § 2, eerste lid.

ARTIKEL 51

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting om een Comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde Comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van.

ARTIKEL 51BIS

De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de artikelen 49,50 en 51, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst, in de zin van afdeling 6 van dit hoofdstuk, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst.

ARTIKEL 52

Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaatpersoneelsafgevaardigden. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

Het eerste lid is niet van toepassing op hoofdstuk VIII, afdeling 4, onderafdeling 2, van deze wet.

ARTIKEL 53

In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, op welke wijze deze deelneming gebeurt.

ARTIKEL 54

De Koning kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten. Hij bepaalt de bevoegdheid en regelt de werkingsmodaliteiten ervan.

Dat Comité is paritair samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die de werkgevers en de werknemers, volgens de door de Koning bepaalde modaliteiten, vertegenwoordigen.

ARTIKEL 55

In de ondernemingen waar een Comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van het Comité worden opgeschort met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

- a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten definitief stop te zetten;
- b) bij de gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan 50 of het door de Koning krachtens artikel 51 bepaalde aantal.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van het Comité; zo dit nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. Het bestaande Comité blijft gedurende die periode fungeren.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend door voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt eventueel de datum van de verkiezingen vast.

AFDELING 3 - SAMENSTELLING**ARTIKEL 56**

De Comités zijn samengesteld uit:

1. het ondernemingshoofd en één of meerdere door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functies die zij in de onderneming vervullen. Deze afgevaardigden met inbegrip van het ondernemingshoofd mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de afgevaardigden van de werkgever gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen gedurende die periode; zij blijven in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen;

2. een aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijfentwintig. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

ARTIKEL 57

De preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn.

ARTIKEL 58

De gewone en plaatsvervangende afgevaardigden worden bij geheime stemming verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 3, §2, 1°, voorgedragen kandidatenlijsten waarvan elke lijst niet meer kandidaten mag bevatten dan er gewone en plaatsvervangende mandaten te begeben zijn. Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

De Koning bepaalt de voorwaarden van kiesrecht, alsmede de verkiezingsprocedure.

De verkiezingen voor de Comités worden om de vier jaar gehouden.

De Koning stelt de periode vast waarin die verkiezingen zullen plaats hebben, alsmede de verplichtingen van de werkgevers op dit vlak.

Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals bepaald bij artikel 49 of krachtens artikel 51, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds gemiddeld het vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

ARTIKEL 59

§ 1. Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;
- 2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan.
- 3° ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50;

ofwel tewerkgesteld geweest zijn in een juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50 in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 49, vierde lid;

4° de leeftijd van vijfenzeftig jaar niet hebben bereikt.

Voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het eerste lid, 3°, wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoeksoopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

§ 2. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

§ 3. De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

ARTIKEL 60

De Koning bepaalt welke termijn moet verlopen tussen de aanplakking van de datum van de verkiezing voor de personeelsafgevaardigden van de Comités en de datum waarop de kandidaturen moeten worden ingediend.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen, worden als effectief werk beschouwd en als dusdanig beloond.

ARTIKEL 61

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

- 1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het Comité is aangesteld;
- 2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

- 3° in geval van ontslagneming;
- 4° indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
- 5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 79 bedoelde rechtscollège, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
- 6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven gericht aan de werkgever;
- 7° zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- 8° in geval van overlijden.

De bepaling van het eerste lid, 6°, is evenwel niet toepasselijk op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

ARTIKEL 62

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zetelen:

- 1° ingeval het gewoon lid verhinderd is;
- 2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in artikel 61, eerste lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen.

In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten als bedoeld in het vorig lid meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in artikel 61, eerste lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen, vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, § 2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

ARTIKEL 63

Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt het Comité hernieuwd. De Koning stelt de bijzondere regels voor die verkiezingen vast.

ARTIKEL 64

Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

Deze bepalingen zijn ook toepasselijk op de leden van de vakbondsafvaardiging die met toepassing van artikel 52 belast is met het uitoefenen van de opdrachten van de Comités.

AFDELING 4 - BEVOEGDHEDEN**ARTIKEL 65**

Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. De Koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomende opdrachten aan het Comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4.

AFDELING 5 - WERKING**ARTIKEL 66**

De prestaties van de leden van de Comités worden voor de bezoldiging gelijkgesteld met werkelijke arbeidstijd, zelfs indien zij buiten de arbeidsuren worden geleverd.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

ARTIKEL 67

De Comités kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de Comités de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.

ARTIKEL 68

Elk Comité bepaalt in een huishoudelijk reglement zijn nadere werkingsmodaliteiten. De Koning bepaalt welke punten de huishoudelijke reglementen minstens moeten bevatten. De paritaire comités kunnen modelhuishoudelijke reglementen opstellen die door de Koning algemeen verbindend kunnen verklaard worden.

AFDELING 6 - OVERGANG VAN ONDERNEMING EN OVERNAME VAN ACTIVA

ARTIKEL 69

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

- 1° onderneming: de juridische entiteit;
- 2° overname van activa: het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

ARTIKEL 70

Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen:

- blijven de bestaande Comités fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen het Comité van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de Comités die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Dit Comité fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

ARTIKEL 71

Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die beide over een Comité beschikken:

- blijven de bestaande Comités fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd blijven;
- blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, het bestaande Comité fungeren in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van het Comité, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan het Comité van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

ARTIKEL 72

Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een Comité naar een onderneming zonder Comité:

- blijft het bestaande Comité fungeren, zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;
- blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, het Comité van de onderneming waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;
- wordt bovendien, in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan, een Comité opgericht tot de eerstkomende verkiezingen bestaande uit de personeelsafgevaardigden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

ARTIKEL 73

Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid, blijft het bestaande Comité tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft het Comité voor het geheel van de eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

ARTIKEL 74

In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald in voornoemde wet van 19 maart 1991.

ARTIKEL 75

Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van het Comité. De regels bepaald in de artikelen 70 tot 74 zijn in dat geval van toepassing.

ARTIKEL 76

In geval van overname van activa van een failliete onderneming:

- 1° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, de aard behouden die ze hadden voor het faillissement zonder in een andere onderneming opgenomen te worden; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal in de nieuwe onderneming tewerkgestelde werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming;
- 2° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid ervan worden opgenomen en indien de onderneming of de technische bedrijfseenheid waarin ze worden opgenomen, niet over een dergelijk comité beschikt; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal overgenomen werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het deel van de overgenomen onderneming.

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

HOOFDSTUK IX - Aan de organen gemeenschappelijke bepalingen

ARTIKEL 77

Alle bevelen, raadgevingen en opvoedende aanbevelingen vanwege de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen die schriftelijk door middel van aanplakbiljetten of individuele nota's aan de werknemers gegeven worden, zullen op zulke wijze gesteld zijn dat zij door alle werknemers begrepen worden.

ARTIKEL 78

De Koning kan alle maatregelen treffen om, zowel op het nationale als op het plaatselijke en op het professionele vlak, de werkzaamheden van de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen te coördineren en te bevorderen.

Hij kan gewestelijke comités oprichten in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven.

HOOFDSTUK X - Beroep bij de arbeidsrechtbanken

ARTIKEL 79

§ 1. Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

§ 2. Wanneer de in §1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels:

- 1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;
- 2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;
- 3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;
- 4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;
- 5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon of representatieve werknemersorganisatie die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in §1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

HOOFDSTUK XI - Toezicht en strafbepalingen

ARTIKEL 80

De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Deze sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

2. WET VAN 20 SEPTEMBER 1948 HOUDENDE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN – UITTREKSEL (BS 27-28 SEPTEMBER 1948)

Wijzigingen tot op 1/10/2011

Sectie IV : De Ondernemingsraden

ARTIKEL 14

§ 1. Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 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, punt 2, de bedienden, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Deze functies alsmede die kaderleden worden aangewezen door de werkgever, volgens de nadere regelen en de procedure bepaald door de Koning;

- 4° representatieve werknemersorganisaties:

- a) de interprofessionele organisaties van werknemers, *die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn;*

- b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;

5° representatieve organisaties van kaderleden : de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste tienduizend leden tellen. Deze organisaties worden als representatief erkend door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure die Hij bepaalt. De Nationale Arbeidsraad brengt in het kader van de erkenningsprocedure advies uit.

§ 2.

- a) De onderneming is er ook toe verplicht een ondernemingsraad op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in par.1, eerste lid en welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van haar zetels. De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit. Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden, de deelneming aan de verkiezingen en werking van de ondernemingsraad te waarborgen.
- b) meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:
 - (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
 - (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14, par. 1, tweede lid, punt 1.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van par. 1, tweede lid, punt 4 en punt 5.

- § 3. De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels of industriële finaliteit.
- § 4. Om het aantal werknemers, bedoeld in par. 1, eerste lid, en in par. 2, a), eerste lid, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers, die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten.
- § 5. De bepalingen van deze sectie zijn niet van toepassing op de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.
- § 6. De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de par. 1 en 2, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst in de zin van artikel 21, par. 10, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst.

ARTIKEL 15

De Ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten of beslissingen van de paritaire commissien:

- 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 beroepsqualificatie, aanbelangt;
- g) De datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;
- h) Al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders;
- i) Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;
- j) Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de comités voor preventie en bescherming op het werk, opgericht krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- k) de inlichtingen van het ondernemingshoofd te verkrijgen betreffende de gevolgen van de maatregelen bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze inlichtingen worden door de Koning bepaald. Hij kan de lijst van te verstrekken inlichtingen aanvullen met de gevolgen van andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen; volgens de regels bepaald door de Koning verstrekt het ondernemingshoofd deze inlichtingen, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstente-

nis van een vakbondsafvaardiging; de Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem door deze littera zijn toegekend, bij een in Ministerraad overlegd besluit.

ARTIKEL.15BIS

In elke onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht in uitvoering van deze wet, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, worden één of meer bedrijfsrevisoren benoemd.

De opdracht van deze bedrijfsrevisoren ten aanzien van de ondernemingsraad, alsook de voordracht, benoeming, vernieuwing van het mandaat en ontslag van deze bedrijfsrevisoren, wordt beheerst door de artikelen 151 tot 164 van het Wetboek van vennootschappen, met betrekking tot de controle in vennootschappen waar een ondernemingsraad werd opgericht.

Bij ontstentenis van een algemene vergadering van vennoten, oefent het bestuursorgaan of, bij gebreke daarvan, het ondernemingshoofd, de rechten uit die in de bepalingen bedoeld in het tweede lid aan de algemene vergadering worden toegekend en leeft het de verplichtingen na die in dezelfde bepalingen worden opgelegd.

ARTIKEL 15TER, 15QUATER EN 15QUINQUES

Opgeheven

ARTIKEL 16

De Ondernemingsraden worden op initiatief van de werkgever opgericht. Zij bestaan uit:

- a) het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen werkende en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie die zij in de onderneming vervullen.

Deze afgevaardigden, met inbegrip van het ondernemingshoofd, mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de werkgeversafgevaardigden gelden voor vier jaar op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen; gedurende die periode blijven zij in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen;

- b) een zeker aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijftien. Er zijn even veel 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.

ARTIKEL 17

Op initiatief hetzij van het ondernemingshoofd, hetzij van de afgevaardigden van de werknemers en van de kaderleden, kan de ondernemingsraad beslissen zich in afdelingen te splitsen.

Elk van de partijen duidt de leden van haar afvaardiging aan die zullen deel uitmaken van elk van de aldus opgerichte afdelingen.

De afdelingen leggen het resultaat van hun werkzaamheden ter beraadslaging aan de ondernemingsraad voor.

ARTIKEL 18

De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de werknemers der onderneming.

De voorwaarden waaraan deze moeten voldoen om kiezers te zijn, worden door de Koning vastgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad.

In de ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen, moeten de leden van de ondernemingsraad niet worden verkozen alhoewel de vernieuwing ervan vereist is. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de afgevaardigden van het personeel verkozen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze regel is eveneens van toepassing op de ondernemingen die een raad moeten vernieuwen die geheel of gedeeltelijk behouden is krachtens artikel 21, par. 10.

Tot aan de eerstvolgende verkiezingen na de overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord, wordt het mandaat eveneens uitgeoefend door de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, in de gevallen waarin een dergelijk comité behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

ARTIKEL 19

Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers evenwel moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;
2. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.
 - ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, par. 2, b;
 - ofwel tewerkgesteld geweest zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, par. 2, b, in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt er rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 14, par. 4;
4. de leeftijd van vijfenzestig 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 onderzoeksoopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het eerste lid, punt 1 tot punt 4, moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeels-afgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen mag als kandidaat worden voorgedragen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning wat onder "leidinggevend personeel" moet worden verstaan.

ARTIKEL 20

De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel worden bij geheime stemming verkozen op kandidatenlijsten die elk niet meer kandidaten mogen omvatten dan er mandaten van effectief en plaatsvervangend lid zijn toe te kennen.

Op die lijsten moeten het aantal werklieden, bedienden en kaderleden evenredig zijn met de numerieke sterkte van elk van die categorieën van het personeel. Voor de toepassing van dit lid, en in afwijking van artikel 14, par.1, punt 3, wordt onder kaderleden eveneens het leidinggevend personeel begrepen.

De kandidaten die de kaderleden vertegenwoordigen zullen maar afzonderlijk van de andere categorieën mogen worden voorgedragen voor zover de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt.

De kiezers kunnen een stem uitbrengen bovenaan de lijst van hun keuze of kandidaten aanduiden op een lijst.

De kandidaten worden verkozen in de volgorde van het aantal bekomen stemmen. De zetels worden toegekend volgens een verhouding die overeenstemt met de belangrijkheid van elke categorie van [werklieden, bedienden en kaderleden].

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure, alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit, worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden van 21 jaar en meer in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werk gesteld, [ten minste vijfentwintig belooft]. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden van 21 jaar en meer [ten minste vijfentwintig belooft].

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 belooft. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden ten minste 25 belooft. 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 prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen worden als effectieve arbeid beschouwd en als dusdanig beloond.

ARTIKEL 20BIS

Een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden wordt samengesteld wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden telt.

ARTIKEL 20TER

De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, par. 1, tweede lid, punt 4, a), voorgedragen kandidatenlijsten.

Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

Indien er evenwel een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, worden de afgevaardigden van deze laatsten verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

- 1° de representatieve werknemersorganisaties;
- 2° de representatieve organisaties van kaderleden;
- 3° ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd.

Een kaderlid kan slechts één lijst bedoeld onder punt 3 steunen.

ARTIKEL 21

§ 1. De verkiezingen voor de ondernemingsraden worden om de vier jaar gehouden. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de periode waarin deze verkiezingen plaats hebben, evenals de verplichtingen van de werkgevers ter zake.

Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals voorzien bij artikel 14, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning overeenkomstig dit lid en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds het gemiddelde vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

§ 2. Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

- 1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aangesteld;

- 2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;
- 3° in geval van ontslagneming;
- 4° indien de betrokkene geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;
- 5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het in artikel 24, bedoelde rechtscollege, op verzoek van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;
- 6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;
- 7° zodra de werknemer deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- 8° in geval van overlijden.

De bepaling van punt 6 is niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

§ 3. Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zitting hebben:

- 1° indien het gewoon lid verhinderd is;
- 2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in par. 2, punt 2 tot punt 8, opgesomde redenen; in deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten als bedoeld in artikel 2, par. 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten als bedoeld in het vorig lid meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in par. 2, punt 2 tot punt 8, opgesomde redenen, vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, als bedoeld in artikel 2, par. 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, par. 2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

§ 4. Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt de ondernemingsraad hernieuwd. De Koning regelt de wijze waarop die verkiezingen gebeuren.

§ 5. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

§ 6. tot § 8. Opgeheven

§ 9. In de ondernemingen waar een ondernemingsraad moet worden ingesteld of vernieuwd, kan de instelling of de vernieuwing van de ondernemingsraad worden opgeschort, met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

- a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- b) bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van een of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan het aantal werknemers vastgesteld tot instelling van een ondernemingsraad in uitvoering van artikel 28, tweede lid, indien er nog geen raad is opgericht, en lager dan 50, wanneer het gaat om de vernieuwing van die raad.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van de ondernemingsraad; zo deze nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging van het personeel der onderneming.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. De bestaande ondernemingsraad blijft gedurende die periode fungeren.

De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend bij de voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt, eventueel, de datum der verkiezingen vast.

§ 10. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder "onderneming": de juridische entiteit.

1. Bij overgang krachtens overeenkomst van een of meer ondernemingen:

- blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
 - wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen de ondernemingsraad van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de ondernemingsraden die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Deze ondernemingsraad fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.
2. Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een ondernemingsraad beschikken:
- blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd behouden blijven;
 - blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, de bestaande ondernemingsraad fungeren in de onderneming, waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraad, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan de ondernemingsraad van de onderneming, waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.
3. Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een ondernemingsraad naar een onderneming zonder ondernemingsraad:
- blijft de bestaande ondernemingsraad fungeren zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;
 - blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, de ondernemingsraad van de onderneming, waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;
 - wordt bovendien in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan een ondernemingsraad opgericht tot de eerstkomende verkiezingen, bestaande uit de personeelsafgevaardigden, tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.
4. Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid blijft de bestaande ondernemingsraad tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft de ondernemingsraad voor het geheel van die eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

5. In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten blijven de leden, die het personeel vertegenwoordigen, en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.
 6. Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad. De regels bepaald in punt 1 tot punt 5 zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.
- § 11. In geval van overname van activa van een failliete onderneming blijft tot aan de eerstkomende verkiezingen na die overname, de ondernemingsraad fungeren in de gevallen waarin een comité voor preventie en bescherming op het werk behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

1. onderneming: de juridische entiteit;
2. overname van activa : het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

ARTIKEL 22

- § 1. De Ondernemingsraad vergadert ten zetel van de onderneming. Hij wordt voorgezeten door het ondernemingshoofd of door zijn gemachtigde voor het voorzitterschap.

Het secretariaat van de Ondernemingsraad wordt waargenomen door een lid van de vertegenwoordiging van het personeel. Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijziging van de secretaris van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve organisatie van kaderleden waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald.

Hij wordt ten minste éénmaal per maand op verzoek van het ondernemingshoofd of van ten minste een derde der leden van de het personeel vertegenwoordigende raad samengeroepen.

De werkwijze van de Ondernemingsraden wordt vastgesteld bij koninklijk besluit, hetzij voor al de bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige er van.

- § 2. Binnen twaalf maanden] volgend op het van kracht worden van deze wet, maken de paritaire comités voor de ondernemingsraden de model huishoudelijke reglementen op, welke van toepassing zijn hetzij in al de ondernemingen van hun respectief gebied, hetzij in sommige ervan.

In de bedrijfstakken waar er slechts ondernemingen zouden zijn welke niet meer dan tweehonderd werknemers te werk stellen, zal deze termijn evenwel ingaan op de datum waarop de verrichtingen betreffende de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel bij de ondernemingsraden overeenkomstig de vigerende wetgeving moeten geëindigd zijn.

- § 3. Deze model-huishoudelijke reglementen dienen minstens volgende punten te bevatten:

1. Termijn voor de inschrijving van een kwestie op de agenda door een lid van de ondernemingsraad;
2. Termijn voor de oproeping ter vergadering;
3. Inhoud van de oproeping waarin de punten der agenda vermeld worden;
4. Taak van de voorzitter en modaliteiten van zijn vervanging;
5. Taak van de secretaris en modaliteiten van zijn keuze en van zijn vervanging;
6. Na te leven regelen in verband met het verloop der vergaderingen;
7. Modaliteiten voor het opstellen en het goedkeuren van de notulen van de vergaderingen en van de mededeling ervan aan elk lid van de raad;
8. Wijze waarop het personeel wordt voorgelicht en in kennis wordt gesteld van de werkzaamheden van de ondernemingsraad;
9. Wijze van bewaring van het archief van de ondernemingsraad en modaliteiten van inzage er van door de leden van de ondernemingsraad;
10. Procedure tot wijziging van het reglement.

De beslissingen welke door de paritaire comités in deze aangelegenheid getroffen worden kunnen door de Koning algemeen verbindend verklaard worden.

- § 4. De model-huishoudelijke reglementen zullen bij koninklijk besluit kunnen opgesteld worden, op voordracht van de ministers onder wier bevoegdheid de arbeid en de economische zaken vallen, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, in volgende twee gevallen:

- a) ingeval een paritair comité binnen de bij par.2 van dit artikel vastgestelde termijn, geen beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden. In dit geval zal het model huishoudelijk reglement uitsluitend de in par.3 van dit artikel opgesomde tien punten omvatten en eventueel die waarover het paritair comité een eenparig advies uitgebracht heeft;
 - b) Ingeval een paritair comité een beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden, doch het paritair comité of een van de daarin vertegenwoordigde organisaties verzuimd hebben binnen de maand na de beslissing te vragen dat er bindende kracht zou aan verleend worden.
- § 5. De ondernemingsraad mag het model-huishoudelijk reglement wijzigen en aanvullen door het aanbrengen van bepalingen welke beter stroken met de noden van de onderneming, op voorwaarde dat het nieuw reglement minstens de bij par.3 van dit artikel voorziene punten bevat.
- Het model-huishoudelijk reglement blijft in elk geval van kracht tot op het ogenblik dat omtrent de voorgestelde wijzigingen in de schoot van de ondernemingsraad een akkoord bereikt wordt.
- § 6. Zonder afbreuk te doen aan de op het niveau van de paritaire comités of van de ondernemingsraden bestaande aanpassings- of aanvullingsmogelijkheden, kan de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad een eenvormig huishoudelijk reglement opstellen dat op alle ondernemingen van toepassing is.
- § 7. Indien er verschillende model-huishoudelijke reglementen van toepassing zijn in de onderneming, wordt alleen datgene toegepast dat is opgesteld door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.

ARTIKEL 23

De vergaderingen van de Ondernemingsraad, zelfs buiten de werkuren, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd. De lokalen en het materieel vereist voor de vergaderingen, worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

ARTIKEL 24

- § 1. De werkgevers, de werknemers, de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze afdeling en haar uitvoeringsbesluiten.

§ 2. De in par. 1 bedoelde vorderingen zijn onderworpen aan volgende procedureregels:

1. de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;
2. de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;
3. de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;
4. het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;
5. de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties en aan de betrokken representatieve organisaties van kaderleden alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;
6. de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten, en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon, representatieve werknemersorganisatie of representatieve organisatie van kaderleden die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in par. 1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

ARTIKEL 25

De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

ARTIKEL 26

Opgeheven

ARTIKEL 27

Alvorens de bij vorenstaande artikelen 14 tot 22 voorziene verordenende maatregelen te nemen, wint de Koning het advies in van de Nationale Raad van de Arbeid of van de bevoegde paritaire commissie of, bij ontstentenis er van, van de representatieve organisaties van de ondernemingshoofden van de werknemers en van de kaderleden.

Wanneer die maatregelen, afgezien van het maatschappelijk aspect, kwesties van economisch belang doen rijzen, wint de Koning eveneens het advies in, hetzij van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, hetzij van de bevoegde bedrijfsraad.

De krachtens dit artikel geraadpleegde organismen brengen hun advies uit binnen twee maanden die op het tot hen gericht verzoek volgen, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

ARTIKEL 28

De koninklijke besluiten ter uitvoering betreffende deze sectie, worden genomen binnen een termijn van zes maanden te rekenen van de bekendmaking van de wet.

De inwerkingtreding van de koninklijke uitvoeringsbesluiten betreffende de oprichting van ondernemingsraden in de ondernemingen met vijftig tot tweehonderd werknemers wordt hetzij voor alle ondernemingen samen, hetzij voor sommige categorieën er van, op advies van de Nationale Arbeidsraad vastgesteld.

Een ondernemingsraad moet niettemin opgericht worden] in de ondernemingen waar bij de vorige verkiezing een raad werd ingesteld, voor zover zij, gewoonlijk, gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen].

3 DREMPELWET 2012: WET van 28 juli 2011

tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2012 (Belgisch Staatsblad, 31/08/2011) gecoördineerde tekst.

ARTIKEL 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

ART. 2

In afwijking van artikel 14, § 1, eerste lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 28 januari 1963 en bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, en voor de eerste periode van verkiezingen die volgt op deze die in 2012 werd vastgesteld bij artikel 9 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2012, moeten ondernemingsraden pas worden ingesteld in de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste honderd werknemers tewerkstellen.

De in het eerste lid bedoelde regel geldt eveneens in de gevallen waarin verkiezingen moeten worden georganiseerd buiten de periode vastgesteld voor de verkiezingen bedoeld in het eerste lid, voor zover de ondernemingen gehouden zijn verkiezingen te organiseren tijdens deze zelfde periode.

De in het eerste lid bedoelde regel geldt eveneens in de gevallen waarin een ondernemingsraad moet worden ingesteld of vernieuwd in de loop van de periode vastgesteld in het eerste lid, maar waarbij de instelling of de vernieuwing werd opgeschort in toepassing van artikel 21, § 9, van dezelfde wet.

In afwijking van het eerste lid, moet een ondernemingsraad vernieuwd worden in de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste vijftig werknemers tewerkstellen, als zij een raad hebben of hadden moeten instellen of vernieuwen gedurende de vorige verkiezingsperiode. In dat geval is artikel 18, derde lid, van dezelfde wet van toepassing.

ART. 3 (Drempelwet 2008, Belgisch Staatsblad 28/11/2007)

Artikel 8, § 10, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2002, wordt vervangen als volgt:

«De PWA's zijn, voor hun werknemers onder PWAovereenkomst, vrijgesteld van het oprichten van een ondernemingsraad, bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven en van een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, bedoeld in artikel 48 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.».

4 WET SV2012

Wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader voor de sociale verkiezingen van 2008 zoals gewijzigd door de wet van 28 juli 2011 (Belgisch Staatsblad, 12/09/2011); gecoördineerde tekst.

TITEL I - Algemene bepalingen

ARTIKEL 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

ART. 2

Deze wet is van toepassing, onverminderd de bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

ART. 3

2012

Deze wet is van toepassing op de instelling of de vernieuwing van de ondernemingsraden bedoeld bij de wet van 28 juli 2011 tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2012, alsook op de instelling of de vernieuwing van de comités voor preventie en bescherming op het werk. Ze is ook van toepassing op de werking van dezelfde organen.

ART. 4

Voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder:

- 1° raad: de ondernemingsraad;
- 2° comité: het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- 3° orgaan: de raad of het comité;
- 4° leidinggevend personeel: de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen;
- 5° representatieve organisaties van kaderleden: de organisaties erkend overeenkomstig de procedure vastgelegd bij artikel 5;
- 6° representatieve werknemersorganisaties:
 - a) de op nationaal vlak opgerichte interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad;

b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;

7° jeugdige werknemer: de werknemers die de leeftijd van vijftientig jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen;

8° werknemer: de personen tewerkgesteld krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst; worden gelijkgesteld met deze personen, de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding; de onderzoekers aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

ART. 5

De representatieve organisaties van kaderleden die willen erkend zijn, moeten hun verzoek bij een ter post aangetekende brief richten tot de federale minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft.

Dit verzoek moet vergezeld zijn van:

- een afschrift van hun statuten;
- een lijst met hun leiders;
- hun benaming;
- hun adres;
- hun telefoonnummer.

Zij moeten eveneens elk gegeven eraan toevoegen, dat dienstig is om vast te stellen of zij de voorwaarden vervullen, vastgesteld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Alvorens een representatieve organisatie van kaderleden te erkennen, wint de Koning het advies in van de Nationale Arbeidsraad. Deze deelt zijn advies mede binnen twee maanden na de hem gedane aanvraag, bij ontstentenis ervan wordt eraan voorbij gegaan.

TITEL II - Organisatie van de verkiezingen

HOOFDSTUK I

Ondernemingen die een orgaan moeten oprichten

ART. 6

- § 1. Er moet een raad worden opgericht in de ondernemingen, die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstellen. Hetzelfde geldt voor de ondernemingen waar bij de vorige verkiezing een raad werd opgericht of had moeten worden opgericht, voor zover zij gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstellen.

In die ondernemingen waar minder dan honderd werknemers worden tewerkgesteld moet evenwel niet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de personeelsafgevaardigden verkozen in het comité.

- § 2. Er moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstellen. Voor de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste twintig werknemers tewerkstellen.
- § 3. Voor de toepassing van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt de onderneming bedoeld met of zonder industriële of commerciële finaliteit.
- § 4. Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 7, worden niet als werknemers beschouwd:
- 1° de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
 - 2° de uitzendkracht.

ART. 7

- § 1. Het gemiddelde van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers in de zin van artikel 14 van de wet van 20 september 1948 en van artikel 49 van de wet van 4 augustus 1996, wordt berekend door het totaal aantal kalenderdagen van iedere periode die aanvangt op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding zoals door de werkgever voor elke werknemer medegedeeld krachtens het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale

zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, gedurende een periode van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, te delen door driehonderd vijfenzestig.

Voor de werknemers die uitgesloten worden uit het toepassingsgebied van voornoemd koninklijk besluit van 5 november 2002, wordt in afwijking van het vorig lid, dit gemiddelde berekend door het totaal aantal kalenderdagen waarop elk van deze werknemers, gedurende een periode van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, werd ingeschreven in het algemeen personeelsregister, waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten of, voor de onderneming die niet onderworpen is aan deze bepalingen, in elk document dat hiertoe bijgehouden wordt, te delen door driehonderd vijfenzestig.

- § 2. Wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de drie vierden bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het in § 1 bedoelde totaal aantal kalenderdagen tijdens de in § 1 bedoelde periode van de vier trimesters, gedeeld door twee.
- § 3. In geval van overgang van een onderneming krachtens overeenkomst in de zin van artikel 21, § 10, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de artikelen 69 en 70 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt de berekening uitgevoerd op basis van het gedeelte van de in § 1 vastgestelde periode van de vier trimesters dat gesitueerd is na de overgang en door het totaal der in § 1 bedoelde kalenderdagen die gesitueerd zijn tijdens hetzelfde gedeelte, te delen door het aantal kalenderdagen die gesitueerd zijn tijdens hetzelfde gedeelte.

ART. 8

Indien een onderneming als juridische entiteit verscheidene technische bedrijfseenheden omvat en één van deze niet aan de norm voldoet van vijftig werknemers voor de comités en honderd werknemers voor de raden moet:

- 1° ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij andere technische eenheden van dezelfde juridische entiteit die evenmin de norm van vijftig werknemers voor de comités of honderd werknemers voor de raden bereiken;
- 2° ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij een technische eenheid van dezelfde juridische entiteit die de norm van vijftig werknemers voor de comités of honderd werknemers voor de raden bereikt.

In de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, wordt de norm van 50 werknemers voor de oprichting van een comité teruggebracht tot 20 werknemers.

De te volgen procedure om deze groeperingen te verwezenlijken is deze voorgeschreven bij de artikelen 10 tot 12.

ART. 9

De verkiezingen voor de aanwijzing van de afgevaardigden van het personeel bij de ondernemingsraden en bij de comités voor preventie en bescherming op het werk zullen plaatshebben gedurende een periode die aanvangt op 7 mei 2012 en eindigt op 20 mei 2012.

HOOFDSTUK II

Handelingen die de verkiezingsprocedure voorafgaan

ART. 10

Uiterlijk op de zestigste dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, informeert de werkgever schriftelijk de raad en het comité, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging:

- 1° over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid; wanneer reeds een orgaan werd opgericht, heeft de informatie enkel betrekking op de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en op de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid;*
- 2° over het aantal personeelsleden per categorie (arbeiders, bedienden met inbegrip van de kaderleden, en het leidinggevend personeel, jeugdige werknemers), rekening houdend met het aantal personeelsleden dat op dat ogenblik in de onderneming wordt tewerkgesteld;*
- 3° over de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en hun inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, over de lijst van de personen die deze functies uitoefenen;*
- 4° over de functies van de kaderleden, alsmede, bij wijze van aanduiding, over de lijst van de personen die deze functies uitoefenen; in deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid; deze informatie wordt enkel aan de raad gegeven, of bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging;*

5° over de datum van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en over datum die hij beoogt voor de verkiezingen.

De bepalingen van het 4° zijn niet van toepassing in de ondernemingen die minder dan honderd werknemers tellen in de zin van artikel 7. Ze zijn ook niet van toepassing in de ondernemingen die op de dag dat de informatie wordt gegeven minder dan dertig bedienden tellen.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt op de plaats bepaald in artikel 14, eerste lid. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of wordt onmiddellijk naar de zetel van de in artikel 4, 6°, a), bepaalde organisaties en de in artikel 4, 5°, bepaalde organisaties verzonden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

ART. 11

Tussen de zestigste en de vijfendertigste dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, raadpleegt de werkgever:

- 1° de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging;
- a) over het aantal technische bedrijfseenheden of juridische eenheden waarvoor organen moeten worden opgericht, alsmede over hun beschrijving;
- b) over de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of over de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;
- 2° de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van het leidendgevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven;
- 3° de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van de kaderleden alsmede over de lijst die, bij wijze van aanduiding, door de werkgever werd gegeven.

De bepalingen van het 3° zijn niet van toepassing in de ondernemingen die minder dan honderd werknemers tellen in de zin van artikel 7. Zij zijn ook niet van toepassing in de ondernemingen die op de dag dat de in toepassing van artikel 10 bedoelde informatie wordt gegeven minder dan dertig bedienden tellen.

ART. 12

Uiterlijk op de vijfendertigste dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd worden de raad en het comité of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen:

- 1° betreffende de functies van het leidinggevend personeel alsmede bij wijze van aanduiding de lijst van de personen die deze functies uitoefenen;
- 2° betreffende:
 - a) het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht, met hun beschrijving;
 - b) de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;
- 3° betreffende de functies van de kaderleden evenals, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen, die deze functies uitoefenen; in deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De bepalingen van 3° zijn niet van toepassing in de ondernemingen die minder dan honderd werknemers tellen in de zin van artikel 7. Ze zijn ook niet van toepassing in de ondernemingen die op de dag dat de in toepassing van artikel 10 bedoelde informatie wordt gegeven minder dan dertig bedienden tellen.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt op de plaats bepaald in artikel 14, eerste lid van deze wet. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de in artikel 4, 6°, a), bepaalde organisaties en de in artikel 4, 5°, bepaalde organisaties verzonden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

Het beroep tegen de beslissingen van de werkgever vermeld in de aanplakking bedoeld in het eerste lid, wordt 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.

HOOFDSTUK III

Verkiezingsprocedure

Afdeling I

Voor de stemverrichtingen

Onderafdeling 1

Algemeenheden

ART. 13

§ 1. Indien gedurende de periode van de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en de dag van de verkiezingen de meerderheid van de werknemers van de betrokken categorie arbeiders of bedienden bij een staking betrokken is of indien vijftientig procent van de betrokken categorie arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos is, kunnen de kiesverrichtingen op verzoek van een representatieve organisatie die kandidaten *kan voordragen* worden geschorst vanaf de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt bedoeld in artikel 14.

De werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten *kunnen voordragen*, kunnen nochtans beslissen deze verrichtingen voort te zetten. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord stellen zij de datum vast waarop de kiesverrichtingen worden geschorst; de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten wordt hierover ingelicht.

Indien zij nalaten dit te doen, neemt de schorsing een aanvang op het ogenblik dat de voorwaarden, vastgesteld in het eerste lid, vervuld zijn. De schorsing neemt een einde op de dag waarop de voorwaarden vastgesteld in het eerste lid, niet meer vervuld zijn.

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

ART. 14

Door aanplakking van een bericht negentig dagen voor de dag van de verkiezingen in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming, stelt de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, de werknemers in kennis van:

- 1° de datum en de uurregeling van de verkiezingen; ingeval hieromtrent geen akkoord is bereikt in de raad of het comité, stelt de sociaal inspecteur districtshoofd van de Al-

gemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied deze datum en deze uurregeling vast;

- 2° het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of -eenheden waarvoor raden of comités moeten worden opgericht;
- 3° het aantal mandaten per raad of comité en per categorie;
- 4° *de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd. Deze lijsten harnemen, per categorie, de werknemers tewerkgesteld in de onderneming die op de dag van de verkiezingen zullen voldoen aan de kiesvoorwaarden. Aan elke werknemer van dezelfde categorie op deze lijst, wordt een nummer toegekend;*
- 5° de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd;
- 6° de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd, in de ondernemingen die ten minste honderd werknemers tewerkstellen in de zin van artikel 7; de werknemers die één van de kaderfuncties uitoefenen en die op de kieslijst van de jeugdige werknemers voorkomen, worden niet opgenomen in de lijst van de kaderleden; in deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- 7° de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien;
- 8° de persoon of de dienst belast door de werkgever met het versturen of het ronddelen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.

Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden. Voor de toepassing van de bepalingen van deze wet moet de datum vermeld op het bericht de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Hij kan niet vroeger zijn dan de werkelijke datum van de aanplakking.

Dit bericht moet overeenstemmen met het model dat als bijlage gaat bij deze wet. Bij ontstentenis van een raad of een comité wordt een afschrift van dit bericht overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging. Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de in artikel 4, 6°, a), bepaalde organisaties en de in artikel 4, 5°, bepaalde organisaties verzonden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad. De lijsten van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een raad of een comité.

De werknemers kunnen bij hun vertegenwoordigers de documenten raadplegen met de verschillende berichten die de werkgever hen moet bezorgen en tijdens de verkiezingsprocedure in de onderneming moet aanplakken.

ART. 15

De datum van de verkiezingen moet vallen op de negentigste dag na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Indien in dit bericht een datum wordt vermeld voor de verkiezingen die niet de negentigste dag na de aanplakking valt, blijft het bericht geldig, maar moet de datum van de verkiezingen met de voorschriften van dit artikel en met de voorschriften van artikel 14 van deze wet in overeenstemming worden gebracht.

Onderafdeling 2 ***Kiesvoorwaarden***

ART. 16

Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad of het comité wordt deelgenomen door alle werknemers van de onderneming, met inbegrip van de buitenlandse werknemers en staatlozen, die verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, met uitzondering van de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel, die op de datum van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten; voor de toepassing van deze kiesvoorwaarde wordt bij overgang krachtens overeenkomst van een onderneming of bij verdeling ervan, rekening gehouden met de anciënniteit verworven vóór de overgang

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of van het Fonds national de la recherche scientifique of van de geassocieerde Fondsen, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn zonder invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

ART. 17

Bij ontstentenis van een schriftelijk bewijs kan het bewijs van de in artikel 16 gestelde kiesvoorwaarden met alle rechtsmiddelen worden geleverd.

Onderafdeling 3 ***Opstelling van de kiezerslijsten***

ART. 18

De kiezers worden op afzonderlijke lijsten ingeschreven naargelang zij in functie van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid als arbeider of als bediende moeten worden beschouwd.

Indien de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt, worden, voor de verkiezing van de raad, de bedienden en de kaderleden op afzonderlijke kiezerslijsten ingeschreven.

Indien de onderneming ten minste 25 werknemers telt die op de dag van de verkiezingen als jeugdige werknemers beschouwd worden, worden deze jeugdige werknemers eveneens op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven.

ART. 19

De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door de inschrijving op de kiezerslijsten.

ART. 20

De kiezerslijsten worden in alfabetische volgorde van de namen van de kiezers opgemaakt door de raad of het comité of, wanneer nog geen raad of comité is opgericht, door de werkgever.

Zij vermelden de naam, voornamen, en geboortedatum van iedere kiezer, de datum van zijn indiensttreding in de onderneming alsook de plaats waar hij in de onderneming werkt.

ART. 21

Op de datum van aanplakking van het bericht dat de dag van de verkiezingen aankondigt, worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ingediend en ter beschikking van de werknemers gesteld op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming.

ART. 22

Elke klacht waartoe de voorlopige kiezerslijsten aanleiding kunnen geven, moet overeenkomstig de bepalingen van artikel 30 worden ingediend.

Onderafdeling 4***Samenstelling van de raad of van het comité*****ART. 23**

De personeelsafvaardiging in de raad en in het comité is samengesteld uit:

- 4 gewone leden voor een onderneming met minder dan 101 werknemers;
- 6 gewone leden voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers;

- 8 gewone leden voor een onderneming met 501 tot 1000 werknemers;
- 10 gewone leden voor een onderneming met 1001 tot 2000 werknemers;
- 12 gewone leden voor een onderneming met 2001 tot 3000 werknemers;
- 14 gewone leden voor een onderneming van 3001 tot 4000 werknemers;
- 16 gewone leden voor een onderneming met 4001 tot 5000 werknemers;
- 18 gewone leden voor een onderneming met 5001 tot 6000 werknemers;
- 20 gewone leden voor een onderneming met 6001 tot 8000 werknemers;
- 22 gewone leden voor een onderneming met meer dan 8000 werknemers,

op de datum van aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd.

In de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, is de personeelsafvaardiging in het comité samengesteld uit 2 gewone leden voor een onderneming met minder dan 50 werknemers.

De leden van het leidinggevend personeel moeten bij het aantal werknemers worden gevoegd om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen.

De personeelsafvaardiging van de raad wordt in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden in de raad, met één eenheid verhoogd indien de onderneming minder dan honderd kaderleden tewerkstelt en met twee eenheden indien de onderneming honderd kaderleden of meer tewerkstelt. De leden van het leidinggevend personeel worden gevoegd bij het aantal kaderleden.

De afvaardiging bestaat bovendien uit plaatsvervangende leden waarvan het aantal gelijk is aan dat van de gewone leden.

Het bij dit artikel bedoelde aantal leden van de personeelsafvaardiging kan evenwel worden verhoogd na een eenparig akkoord gesloten tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties met dien verstande dat er niet meer dan vijftientig mogen zijn.

Het akkoord moet uiterlijk worden bereikt de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd. Dit akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende categorieën van werknemers verdelen.

ART. 24

§ 1. Indien de onderneming minder dan vijftientig jeugdige werknemers telt, wordt het aantal mandaten die aan de personeelsafvaardiging worden toegekend, verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, van de categorie bedienden en in voorkomend geval van de categorie kaderleden. Het wordt berekend op de wijze vastgesteld in de tweede en derde onderafdeling.

- § 2. Voor de verdeling van de mandaten die worden toegekend aan de personeelsafvaardiging in een comité of in een raad zonder een afzonderlijke vertegenwoordiging voor kaderleden, wordt het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elke categorie met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging gedeeld door het aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal der aldus bekomen twee quotiënten, zonder rekening te houden met de decimalen, een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van beide categorieën welke het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is. Deze regel is niet van toepassing op de in artikel 23, lid 2, bedoelde ondernemingen.

In de andere gevallen wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het hoogste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

- § 3. Voor de verdeling van de mandaten die worden toegekend aan de personeelsafvaardiging in een raad met een afzonderlijke vertegenwoordiging voor kaderleden wordt het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

De mandaten worden verdeeld onder de verschillende personeelscategorieën in functie van de quotiënten verkregen in toepassing van het eerste lid zonder rekening te houden met de decimalen. Indien een categorie evenwel nog niet vertegenwoordigd is, wordt haar één van de overblijvende mandaten toegekend, en indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, wordt aan elk van hen één van de overblijvende mandaten toegekend of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met een mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen worden het of de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste tweede decimalen hebben verkregen.

Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het hoogste aantal werknemers tellen.

ART. 25

Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers tewerkstelt, worden deze jeugdige werknemers vertegenwoordigd:

- 1° in de ondernemingen die minder dan 101 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jeugdige werknemers tewerkstelt en

door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jeugdige werknemers tewerkstelt;

- 2° in de ondernemingen die 101 tot 500 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jeugdige werknemers tewerkstelt en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jeugdige werknemers tewerkstelt;
- 3° in de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jeugdige werknemers tewerkstelt, door twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jeugdige werknemers tewerkstelt en door drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jeugdige werknemers tewerkstelt.

ART. 26

§ 1. Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafgevaardigden van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, van de categorie bedienden en, in voorkomend geval, van de categorie kaderleden van 25 jaar en ouder. Het wordt berekend op de wijze vastgesteld in de tweede en derde paragrafen.

§ 2. Voor de verdeling van de mandaten die worden toegekend aan de personeelsafvaardiging in een comité of in een raad zonder afzonderlijke vertegenwoordiging voor kaderleden wordt het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elke categorie met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die de onderneming telt.

Indien het totaal der aldus bekomen twee quotiënten zonder rekening te houden met de decimalen, een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van beide categorieën welke het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het hoogste aantal werknemers telt, indien beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

§ 3. Voor de verdeling van de mandaten die worden toegekend aan de personeelsafvaardiging in een raad met een afzonderlijke vertegenwoordiging voor kaderleden, wordt het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elke categorie met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die de onderneming telt.

De mandaten worden verdeeld onder de verschillende personeelscategorieën in functie van de quotiënten verkregen in toepassing van het eerste lid zonder rekening te houden met de decimalen. Indien een categorie evenwel nog niet vertegenwoordigd is, wordt haar één van de overblijvende mandaten toegekend en indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, wordt aan elk van hen één van de overblijvende mandaten toegekend of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met een mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen worden het of de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste tweede decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het hoogste aantal werknemers tellen.

ART. 27

De mandaten van plaatsvervangende afgevaardigden worden overeenkomstig de artikelen 24 tot 26 verdeeld.

ART. 28

Bij de verdeling van de mandaten van de personeelsafgevaardigden moet rekening worden gehouden met het aantal personeelsleden van de verschillende categorieën in dienst in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd. Het leidinggevend personeel is begrepen in de categorie van kaderleden.

ART. 29

De representatieve werknemers-organisaties, de representatieve organisaties van kaderleden en de kaderleden moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn en moeten erover waken dat de werknemers en de werknemers op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvoor kandidatenlijsten neergelegd worden.

Onderafdeling 5

Aan de onderafdelingen 3 en 4 gemeenschappelijke bepalingen

ART. 30

Binnen zeven dagen na de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, kunnen de werknemers, alsmede hun representatieve organisaties bij de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, bij de werkgever bezwaar indienen tegen:

- 1° de kiezerslijsten, vanwege het niet inschrijven of de onbehoorlijke inschrijving van kiezers of vanwege onjuistheden aangaande de vermeldingen bepaald in artikel 20;
- 2° de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- 3° de lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst die overeenkomstig de bepalingen van artikel 14 ter kennis van de werknemers is gebracht, een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult zoals die door de bepalingen van deze wet is vastgesteld;
- 4° de lijst van de kaderleden.

In het kader van de verkiezingsprocedure die de verkiezing van een raad voorafgaat, kan eveneens een bezwaar worden ingediend door de representatieve organisaties van kaderleden.

ART. 31

De raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, de werkgever, spreekt zich binnen zeven dagen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van een bezwaar uit over de ingediende klachten over de punten die in artikel 30 vermeld zijn. Op de dag van zijn beslissing laat de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, de werkgever, in geval van wijziging een bericht van een rechtzetting aanplakken. Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt dit bericht eveneens medegedeeld aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken organisaties van kaderleden indien een raad moet worden opgericht.

Het beroep tegen de beslissing bedoeld in het eerste lid wordt geregeld door artikel 4 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande sociale verkiezingen.

ART. 32

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van het kaderpersoneel en de definitieve vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie worden uiterlijk definitief afgesloten:

- 1° bij het verstrijken van de termijn voor het indienen van een bezwaar indien geen enkel bezwaar werd ingediend;
- 2° bij het verstrijken van de termijn om beroep in te stellen, als geregeld door artikel 4 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen²⁰¹², tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité, indien een klacht werd ingediend maar geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité.

- 3° op het ogenblik waarop het arbeidsgerecht uitspraak doet over een beroep, als geregeld door artikel 4 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen, tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité.

Onderafdeling 6

Voordracht van de kandidaten en opstelling van de stembiljetten

ART. 33

- § 1. Tot uiterlijk vijftiendertig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kunnen de representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 4, 6°, a), of hun volmachthebbers bij de werkgever kandidatenlijsten indienen.

In de ondernemingen die ten minste vijftien kaderleden tewerkstellen, kunnen kandidatenlijsten tot verkiezing van de personeelsafgevaardigden die in de raad de kaderleden vertegenwoordigen eveneens worden ingediend door:

- 1° de representatieve organisaties van kaderleden;
- 2° ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd; een kaderlid kan slechts één lijst ondersteunen.

De datum van de in het eerste lid bedoelde voordracht wordt vastgesteld op de datum van de verzending per post van de kandidatenlijsten of de datum van de onmiddellijke overhandiging van de lijsten aan de werkgever.

Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten toegekend kunnen worden. De kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en kandidaten-kaderleden moeten onderscheidelijk behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen en moeten behoren tot de technische bedrijfseenheid waar hun kandidatuur wordt voorgedragen. Het behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld in functie van de kiezerslijst waarop de werknemer is ingeschreven.

Er mag geen zelfde kandidaat op meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen.

- § 2. De volmachthebbers die de kandidatenlijsten hebben neergelegd in uitvoering van § 1 kunnen ook voor de kiesverrichtingen, zoals bepaald in het vervolg van deze wet, gemandateerd worden, om te handelen in naam van de organisatie in wiens naam ze een lijst hebben neergelegd.

ART. 34

De representatieve werknemers-organisaties bedoeld in artikel 4, 6°, a), en de representatieve organisaties van kaderleden richten tot de federale minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft, een aanvraag om een volgnummer voor de kandidatenlijsten die zij voordragen, te bekomen.

De aanvraag moet door drie afgevaardigden van elke organisatie aan de minister worden gericht.

De minister stelt bij een eerste loting de volgnummers vast die worden toegekend aan de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden voor de raden en de comités mogen voordragen. Bij een volgende loting stelt hij de nummers vast die worden toegekend aan de organisaties die kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden voor slechts één van deze organen mogen voordragen.

Aan de lijsten van de kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-kaderleden en kandidatenjeugdige werknemers die door dezelfde organisatie worden voorgedragen, wordt hetzelfde nummer toegekend.

ART. 35

De kaderleden, die overeenkomstig de bepalingen van artikel 33, § 1, tweede lid, individueel een lijst indienen, moeten bij de indiening van hun lijst de toekenning van een niet door de federale Minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft, toegekend nummer aan de werkgever aanvragen.

Indien verscheidene organisaties de werkgever hierom verzoeken, kent hij of zijn afgevaardigde aan de lijsten die door deze kaderleden worden voorgedragen bij loting nummers toe na het verstrijken van de in artikel 33 vastgestelde termijn en vóór de in artikel 36 voorgeschreven aanplakking. Een vertegenwoordiger van de kaderleden die een lijst hebben ingediend moet worden uitgenodigd om de trekking bij te wonen.

ART. 36

Binnen vijf dagen na het verstrijken van de in artikel 33 gestelde termijn, laat de werkgever of zijn afgevaardigde een bericht aanplakken met vermelding van de namen van de kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en de namen van de kandidaten-kaderleden, zoals zij voorkomen op de lijsten neergelegd overeenkomstig artikel 33; de lijsten en de namen van de kandidaten worden voorgedragen in de bij artikel 40, eerste lid bedoelde volgorde.

Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Een vertegenwoordiger van elke organisatie of van de kaderleden die een

lijst hebben ingediend, mag de aanplakking bijwonen. *De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.*

ART. 37

Binnen zeven dagen na het verstrijken van de termijn voorgeschreven voor de aanplakking van het bericht bedoeld in artikel 36, kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen, alsmede de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve organisaties van kaderleden bij de werkgever elke klacht indienen die zij in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig achten.

De werknemers die hun kandidatuur wensen in te trekken of één of meerdere kandidaturen in strijd met de voorschriften van artikel 33, § 1, laatste lid, brengen dit ter kennis van de werkgever binnen dezelfde termijn.

Daags na de in het eerste lid bedoelde dag, legt de werkgever de klacht of de intrekking van de kandidatuur voor aan de organisatie die kandidaten heeft voorgedragen, alsook aan zijn volmachthebber, voorzover deze een adres meegedeeld heeft, of aan de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen. In geval van klacht beschikken zij over een termijn van zes dagen om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen wanneer zij dat nodig achten. De kandidaten die het onderwerp zijn van een klacht omdat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van het personeel van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Uiterlijk de tweede dag na die termijn van zes dagen, laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken, die al dan niet werden gewijzigd door de mannelijke en de vrouwelijke kandidaten overeenkomstig artikel 40, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of de kaderleden die ze hebben voorgedragen en door de werknemers die hun kandidatuur intrekken.

De lijsten en de namen van de kandidaten worden voorgedragen in de bij artikel 40, eerste lid, bedoelde volgorde.

Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

ART. 38

Tot de veertiende dag vóór de verkiezingen kunnen de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever, een kandidaat die voorkomt op de overeenkomstig artikel 37 aangeplakte lijsten, vervangen in de volgende gevallen:

- 1° bij het overlijden van een kandidaat;
- 2° bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- 3° wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden die hem heeft voorgedragen;
- 4° bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- 5° bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

De nieuwe kandidaat zal op de lijst voorkomen, naargelang de keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, ofwel op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, ofwel als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

Zodra de vervanging hem wordt betekend, worden de wijzigingen door de werkgever aangeplakt, op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

ART. 39

Het beroep tegen de voordracht van de kandidaten wordt geregeld door artikel 5 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 kandidaten waarvan de rechtbank, in het kader van het beroep geregeld door artikel 5 van de in het eerste lid vermelde wet, oordeelt dat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van het personeel van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Binnen dertien dagen die de dag van de verkiezingen voorafgaan mogen de kandidatenlijsten niet meer worden gewijzigd.

ART.40

De lijsten moeten overeenkomstig de bij de loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen der kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M of V naargelang het om een kandidaat of een candidate gaat.

De gehuwde vrouwen en de weduwen komen op de kandidatenlijsten voor met hun meisjesnaam eventueel voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen uiterlijk bij het verstrijken van de in artikel 37, tweede lid, vastgestelde termijn.

De kandidaten kunnen vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voor naam. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen uiterlijk bij het verstrijken van de in artikel 37, tweede lid, vastgestelde termijn. Binnen dezelfde termijn betekenen de kandidaten aan de werkgever de aan hun naam of hun voornaam aan te brengen verbeteringen.

Onderafdeling 7

Samenstelling van de stembureaus

ART. 41

Voor de arbeiders en de bedienden worden afzonderlijke kiescolleges samengesteld wanneer het aantal bedienden in een onderneming met hoofdzakelijk arbeiders ten minste vijftientig bedraagt. Hetzelfde geldt voor een onderneming met hoofdzakelijk bediendenpersoneel waar ten minste 25 arbeiders werken.

Voor de jeugdige werknemers wordt eveneens een afzonderlijk kiescollege samengesteld wanneer de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers telt. In dit geval worden ze in mindering gebracht van de categorie arbeiders en van de categorie bedienden.

Voor de toepassing van de vorige leden van dit artikel wordt rekening gehouden met het aantal werknemers dat voor elke categorie op de kiezerslijsten is ingeschreven na het afsluiten ervan.

Voor de verkiezingen van een raad wordt een afzonderlijk kiescollege samengesteld voor de kaderleden indien de onderneming ten minste vijftien kaderleden telt op de lijst die voorkomt in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt of in de bijlage ervan.

ART. 42

In geval van samenstelling van afzonderlijke kiescolleges stemmen de arbeiders, de bedienden, de kaderleden en de jeugdige werknemers in afzonderlijke bureaus. De raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever, mag verscheidene bureaus samenstellen voor ieder kiescollege, zo de omstandigheden dit vereisen.

In elk kiescollege wordt één van deze bureaus door de raad of het comité, of indien er nog geen is, door de werkgever tot hoofdbureau aangewezen.

De raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werkgever, in akkoord met de betrokken representatieve werknemersorganisaties, wijst de voorzitter aan van elk bureau dat wordt opgericht overeenkomstig het eerste lid. Hij wijst eveneens een plaatsvervangend voorzitter aan die opgeroepen wordt om de voorzitter te vervangen wanneer deze in de onmogelijkheid verkeert om zijn functie uit te oefenen.

Indien op de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied daarvan in kennis.

Deze mag hetzij het voorzitterschap van een hoofdbureau bekleden en de voorzitters en plaatsvervangende voorzitters van de andere bureaus aanwijzen, hetzij de voorzitter en de

plaatsvervangende voorzitter van het hoofdbureau en van de andere bureaus aanstellen, in geval hij verhinderd is het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich te nemen.

Zowel in het ene als in het andere geval worden deze voorzitters en plaatsvervangende voorzitters onder het personeel van de onderneming aangewezen. Ze mogen niet onder de kandidaten worden gekozen. Bij bemiddeling van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied en zo het niet mogelijk is de voorzitters aan te wijzen onder het personeel van de onderneming, kan de sociaal inspecteur-districtshoofd daartoe een sociaal inspecteur aanwijzen die onder zijn gezag staat.

De voorzitter van elk stembureau wijst zijn secretaris aan, evenals een plaatsvervangende secretaris. Vier bijzitters worden door de raad of het comité aangesteld. Als de raad of het comité geen beslissing neemt, dan wijst de sociaal inspecteur-districtshoofd of een sociaal inspecteur die hij afvaardigt, de bijzitters aan. Wanneer nog geen raad of comité is opgericht, wijst de voorzitter de bijzitters aan.

De secretaris en de bijzitters moeten op de kiezerslijsten van hun categorie voorkomen. Van dit voorschrift mag evenwel worden afgeweken met de instemming van de werknemersafgevaardigden of van de representatieve werknemersorganisaties. Zij mogen niet onder de kandidaten worden gekozen en moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

De aanwijzing van alle leden van de bureaus moet gebeuren uiterlijk op de vierenvijftigste dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

ART. 43

De zestigste dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, laat de raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever, op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een bericht aanplakken waarop de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau zijn aangegeven.

ART. 44

Zeventig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kunnen de betrokken representatieve organisaties van werknemers en kaderleden als getuigen bij de kiesverrichtingen zoveel werknemers aanwijzen als er stembureaus zijn en evenveel plaatsvervangende getuigen.

Zij wijzen het stembureau aan waar iedere getuige zijn opdracht gedurende het hele verloop der verrichtingen moet uitvoeren en verwittigen de getuigen die zij hebben aangewezen, evenals de werkgever.

De getuigen hebben het recht de in de artikelen 59 en 63 bedoelde omslagen te verzegelen en hun opmerkingen in het proces-verbaal van de verkiezing te laten opnemen.

Onderafdeling 8

Periode gedurende welke de verschillende berichten moeten aangeplakt zijn

ART.45

Het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen blijft aangeplakt tot de vierentachtigste dag na de aanplakking ervan. De berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing blijven aangeplakt tot de vijftiende dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming. Hierna en tot de vierentachtigste dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming, moeten deze berichten ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht met de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Indien de inlichtingen bedoeld in het vorige lid op elektronische wijze ter beschikking worden gesteld, moeten deze inlichtingen ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht dat de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Afdeling II

Stemverrichtingen

ART. 46

Ten laatste de dertiende dag die de verkiezingen voorafgaat, schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten.

Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

Deze schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en -bureaus.

ART. 47

De kiezers worden door de werkgever voor de verkiezingen opgeroepen. De oproepingsbrief wordt hen in de onderneming overhandigd ten laatste tien dagen voor de datum van de verkiezingen. Een bericht dat uitgehangen wordt op de laatste dag van deze overhandiging, duidt aan dat deze plaats heeft gehad.

De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen bij een aangetekende brief of door eender welk middel voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming. Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemming, wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen. In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

Ingeval overeenkomstig artikel 57 per brief wordt gestemd, wordt de oproepingsbrief samen met het of de overeenkomstig artikel 54 gestempelde stembiljet(ten) overhandigd aan de kiezers die in de onderneming aanwezig zijn ten laatste tien dagen voor de datum van de verkiezingen. Deze overhandiging gebeurt tegen ontvangstbewijs. Voor de werknemers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, stuurt de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de overeenkomstig artikel 54 gestempelde stembiljet(ten). Deze verzending geschiedt bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief. In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege. De getuigen moeten door de voorzitter behoorlijk worden verwittigd en mogen deze verrichting bijwonen.

De oproepingsbrief, alsmede de bij de artikelen 14, 31 en 36 bedoelde berichten moeten de volgende vermelding bevatten:

“Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen.”.

De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de werknemer zich moet aanmelden.

ART. 48

Het stembureau draagt de verantwoordelijkheid voor de kiesverrichtingen. De werkgever moet het stembureau alle faciliteiten verlenen die voor het vervullen van zijn taak vereist zijn.

ART. 49

De uren tijdens welke de stembureaus open zijn, worden derwijze vastgesteld dat alle werknemers tijdens hun werkuren aan de stemming kunnen deelnemen en zonder dat de goede werking van de onderneming erdoor kan gehinderd worden. De kiesverrichtingen hebben plaats op een werkdag en moeten op dezelfde dag beëindigd zijn. Nochtans, wanneer het niet mogelijk is de kiesverrichtingen tot één dag te herleiden, mogen zij gedurende verscheidene, zelfs niet achtereenvolgende werkdagen worden voortgezet, na akkoord van de raad of het comité of, hij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging.

Wanneer het niet mogelijk is om alle werknemers te laten deelnemen aan de stemming tijdens hun werkuren, betaalt de werkgever de verplaatsingskosten van de werknemers terug die zich naar de kiesbureaus begeven buiten hun werkuren.

ART. 50

Negentig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, vindt de stemming plaats in lokalen die door de werkgever ter beschikking van de kiesbureaus worden gesteld.

De stembiljetten die voor de stemming gebruikt worden, moeten overeenstemmen met het model in bijlage bij deze wet. Ze worden aangemaakt door toedoen van de werkgever.

De namen van de kandidaten op de stembiljetten moeten overeenstemmen met deze op de definitieve kandidatenlijsten.

ART. 51

De werkgever moet het voor elk bureau bestemd lokaal zo inrichten, dat het geheim van de stemming wordt bewaard.

Voor de stem- en stemopnemingsverrichtingen en inzonderheid voor de inrichting der lokalen, het verzegelen der stembussen, het opmaken en het bewaren van de processen-verbaal alsmede het bewaren van de bij de stemming gebruikte stembiljetten, moet de voorzitter zich gedragen naar de onderrichtingen van de sociaal inspecteur-districtshoofd of van een sociaal inspecteur die hij afvaardigt.

ART. 52

Indien één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur, vastgesteld voor de aanvang of de hervatting van de kiesverrichtingen, wijst de voorzitter ter hunner vervanging kiezers aan onder de eerste die opkomen zonder dat deze aanwijzing, voor zover mogelijk, de goede werking van de onderneming mag schaden.

ART. 53

De voorzitter handhaaft de orde en zorgt ervoor dat de kiesverrichtingen regelmatig verlopen.

ART. 54

De voorzitter vergewist er zich van dat de stembiljetten rechthoekig in vieren zijn gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd; hij stempelt ze op de keerzijde, voor al de stembiljetten op dezelfde plaats, met een zegel waarop de datum van de verkiezingen is vermeld.

Indien er slechts één kiescollege is opgericht, ingeval gelijktijdig wordt gekozen voor de kandidaten-bedienden en voor de kandidaten-arbeiders, krijgt de kiezer van de voorzitter een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer er slechts één kiescollege is opgericht, in geval alleen lijsten van kandidaten-bedienden zijn ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden; ingeval enkel lijsten van kandidaten-arbeiders zijn ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer afzonderlijke kiescolleges voor bedienden, voor arbeiders en voor kaderleden zijn opgericht, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet, naargelang van de categorie van werknemers waartoe hij behoort. Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders en een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden zijn opgericht, ontvangen de kiezers die behoren tot het gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders, terwijl de kiezers die behoren tot het afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden een stembiljet ontvangen met de naam van de kandidaten-kaderleden.

Wanneer een afzonderlijk kiescollege voor jeugdige werknemers is opgericht krijgen de kiezers jonger dan 25 jaar van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-jeugdige werknemers.

Na zijn stem in het hiervoor bestemde gedeelte van het lokaal uitgebracht te hebben, steekt de kiezer zijn gevouwen stembiljet in de stembus. Wanneer slechts één kiescollege is opgericht en gelijktijdig voor kandidatenbedienden en voor kandidaten-arbeiders wordt gekozen, worden twee stembussen gebruikt die respectievelijk voor beide categorieën zijn bestemd.

Wanneer de kiezer de voorgaande bepalingen niet naleeft kan de voorzitter zijn stembiljet terugnemen en vernietigen, doch moet hij hem een ander geven. De voorzitter moet op dezelfde wijze te werk gaan zo de kiezer zijn stembiljet beschadigt.

ART. 55

De kiezer, die wegens zijn lichamelijke toestand niet alleen naar de voor de stemming bestemde plaats kan gaan of zelf zijn stem niet kan uitbrengen, mag met de toestemming van de voorzitter zich door iemand laten leiden of bijstaan.

ART. 56

De kiezer mag niet meer stemmen uitbrengen dan er gewone mandaten te begeben zijn.

Indien de kiezer de voorkeur wil geven aan één enkele der voorgedragen lijsten en hij met de orde van voordracht der kandidaten van deze lijst instemt, brengt hij zijn stem uit in het vakje bovenaan de lijst.

Wenst hij deze orde te wijzigen, dan brengt hij één of meer naamstemmen uit in het vakje naast de naam van één of meerdere kandidaten, aan wie hij zijn voorkeurstem wil geven.

ART. 57

Bij aanzienlijke spreiding van het personeel alsmede in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, mag de stemming per brief worden toegelaten ingevolge het akkoord tussen de werkgever en alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve organisaties van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie van werknemers, uiterlijk zesenvijftig dagen na de aanplakking van het bericht waarbij de verkiezingen worden aangekondigd.

Een zelfde akkoord kan de stemming per brief toelaten in geval van nachtarbeid voor zover aan volgende voorwaarden is voldaan voor de werknemers van de betrokken categorie:

- 1° het aantal werknemers tewerkgesteld tussen 20 u. en 6 u. op de dag van de verkiezing, bedraagt niet meer dan 5 % van het aantal op dezelfde datum tewerkgestelde werknemers;
- 2° en het aantal werknemers tewerkgesteld tussen 20 u. en 6 u. op de dag van de verkiezing, bedraagt niet meer dan vijftien.

Een zelfde akkoord kan de stemming per brief toelaten wanneer de werknemers niet tewerkgesteld worden tijdens de openingsuren van de kiesbureaus.

Zodra dit akkoord bereikt is, moet de werkgever een afschrift zenden naar de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Indien de stemming per brief geschiedt, wordt het gevouwen en afgestempelde stembiljet in een eerste omslag gestoken, die opengelaten wordt en geen enkel opschrift draagt. Een tweede omslag, eveneens open doch gefrankeerd, wordt bij de zending gevoegd en draagt het volgende opschrift:

“Aan de voorzitter van het stembureau voor de verkiezingen van de ondernemingsraad (of van het comité voor preventie en bescherming op het werk) van _____ (naam van de onderneming), _____ straat, te _____”

Op deze omslag staan eveneens de aanwijzing van het stembureau “bedienden”, “arbeiders”, “kaderleden” of “jeugdige werknemers” en bovendien de vermelding “afzender”, de naam van de kiezer en de vermelding van het verplicht karakter van het plaatsen van een handtekening

van de kiezer. Dit alles wordt aan de kiezer onder een derde gesloten omslag geadresseerd. Het voorafgaande geldt voor elk stembiljet dat aan de kiezer wordt gezonden.

ART. 58

Indien de stemming per brief geschiedt, steekt de kiezer, na zijn stem te hebben uitgebracht, het stembiljet gevouwen, zoals bij artikel 54, eerste lid, is bepaald, terug in de eerste omslag.

Hij sluit deze eerste omslag en steekt hem in de tweede omslag waarop het adres van de voorzitter van het stembureau voorkomt. Hij sluit deze tweede omslag en brengt er de vermeldingen op aan die bij artikel 57, zesde lid, zijn bepaald.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet aankomen vóór de sluiting van de stemming.

Worden als ongeldig beschouwd:

- 1° de na het sluiten van de stemming binnengekomen stembiljetten;
- 2° de stembiljetten teruggezonden in een omslag waarop de handtekening van de kiezer, zoals bepaald in artikel 57, zesde lid, ontbreekt;
- 3° de stembiljetten teruggezonden door een kiezer die reeds is komen stemmen in het stembureau.

In deze gevallen opent de voorzitter de buitenomslagen, in aanwezigheid van het daartoe, indien noodzakelijk, speciaal samengeroepen bureau en zendt de binnenomslagen waarin het stembiljet steekt, aan de sociaal inspecteur-districtshoofd die voor de vernietiging ervan zorgt. Het aantal van deze stembiljetten en de naam van de kiezers wiens stembiljet na het sluiten van de stemming is binnengekomen of die reeds hun stem hebben uitgebracht in het stembureau, worden vermeld in een speciaal proces-verbaal dat door de voorzitter en de secretaris van het bureau wordt ondertekend. De getuigen mogen hierbij aanwezig zijn.

ART. 59

Wanneer de stemming gesloten is en voordat het bureau het proces-verbaal van de verkiezingen sluit, geeft de voorzitter aan het bureau de omslagen die hij van de per brief stemmende kiezers heeft ontvangen, zonder deze te openen.

Zoals van de overige kiezers die aan de stemming in de onderneming hebben deelgenomen, wordt ook de naam van ieder per brief stemmende kiezer, bij de ontvangst, door de secretaris aangestipt op de kiezerslijst die voor de verzending van de stembiljetten heeft gediend.

De voorzitter opent de buitenomslagen en steekt de binnenomslagen met stembiljetten in de daarvoor bestemde stembus, zonder dat deze mogen geopend worden.

Het bureau maakt vervolgens het proces-verbaal op en tekent het aantal kiezers op die aan de stemming hebben deelgenomen, alsmede het aantal teruggenomen en ongebruikte stembiljetten.

De teruggenomen en de ongebruikte stembiljetten, alsmede de lijsten die voor het aanstippen hebben gediend, welke door de leden van het bureau die deze bijhielden en door de voorzitter zijn ondertekend, worden in een verzegelde omslag gestoken.

Indien slechts één kiescollege bestaat in geval gelijktijdig wordt gekozen voor de kandidaten-arbeiders en voor de kandidaten-bedienden, geschieden voornoemde verrichtingen afzonderlijk. Dit geldt ook wanneer een kiescollege voor jeugdige werknemers is opgericht.

Wanneer de kiesverrichtingen verschillende dagen duren, neemt de voorzitter van het bureau alle nodige maatregelen ter bewaring van de stembussen, van de stembiljetten en van de documenten betreffende de kiesverrichtingen. Hierbij gedraagt hij zich naar de onderrichtingen van de sociaal inspecteur-districtshoofd of van een sociaal inspecteur die hij afvaardigt.

Afdeling III

Na de stemverrichtingen

Onderafdeling 1

Stemopneming

ART. 60

Zodra de voormelde verrichtingen beëindigd zijn, gaat het bureau over tot de stemopneming.

Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter beslissen om de opnemingsverrichtingen te verdragen. In dat geval moet hij alle maatregelen treffen, voorgeschreven in artikel 59 voor het geval dat de kiesverrichtingen verschillende dagen duren.

De voorzitter opent de stembus, haalt er de omslagen uit met de per brief uitgebrachte stemmen en opent deze omslagen. Wanneer een omslag verscheidene stembiljetten bevat, dan worden deze ongeldig verklaard. De overige stembiljetten worden opnieuw in de stembus gebracht en de inhoud ervan wordt gemengd.

De voorzitter ledigt de stembus, telt de stembiljetten, tekent het aantal op in het proces-verbaal, ontvouwt ze en deelt ze met medewerking van de bijzitters in de volgende categorieën in:

- 1° stembiljetten met geldige stemmen voor één enkele lijst of voor één of meer kandidaten van deze lijst; in een afzonderlijke categorie wordt voorzien voor elke lijst in de volgorde van de nummers van deze lijsten;
- 2° verdachte stembiljetten;
- 3° ongeldige stembiljetten;
- 4° blanco stembiljetten.

De biljetten met een stem bovenaan de lijst en met een stem voor één of meer kandidaten van dezelfde lijst, worden in de eerste categorie gerangschikt; de stem bovenaan de lijst wordt dan als de enig geldige beschouwd. Hetzelfde geldt indien het biljet meer naamstemmen telt dan er werkelijke mandaten toe te wijzen zijn.

Indien het noodzakelijk is, kan de voorzitter beslissen om de opnemingsverrichtingen te onderbreken. In dat geval moet hij alle maatregelen treffen, voorgeschreven in artikel 59 voor het geval de kiesverrichtingen verschillende dagen duren.

ART. 61

Ongeldig zijn:

- 1° de andere stembiljetten dan die welke aan de kiezer zijn overhandigd op het ogenblik van de stemming;
- 2° de stembiljetten waarop meer dan één stem bovenaan een lijst is uitgebracht;
- 3° de stembiljetten waarop de kiezer een stem bovenaan een lijst en tevens één of meer stemmen voor één kandidaat of meerdere kandidaten van een andere lijst of meerdere andere lijsten heeft uitgebracht of de stembiljetten met stemmen voor kandidaten van verschillende lijsten;
- 4° de stembiljetten waarvan de vorm of de afmetingen zijn veranderd of die binnenin enig papier of voorwerp bevatten of waarvan de kiezer door een teken, een doorhaling of een merk kan worden herkend.

Het teken van de stemming, zelfs wanneer het op onvolmaakte wijze is aangebracht, wordt als een geldig uitgebrachte stem beschouwd tenzij het duidelijk in de bedoeling van de kiezer lag het stembiljet herkenbaar te maken.

Blanco zijn de stembiljetten waarop geen enkele stem is uitgebracht.

ART. 62

Bij de verdachte stembiljetten rangschikt de voorzitter de stembiljetten waaromtrent hijzelf aan de geldigheid twijfelt of waaromtrent een ander lid van het bureau voorbehoud meent te moeten maken over de geldigheid ervan. Hij parafeert deze verdachte stembiljetten.

De verdachte stembiljetten worden volgens de beslissing van de voorzitter bij de categorie gevoegd waartoe zij behoren.

De voorzitter vermeldt in het proces-verbaal het voorbehoud dat hijzelf of één of meer leden van het bureau menen te moeten behouden.

De stembiljetten van iedere categorie worden door de leden van het bureau geteld. Dezen tellen ook het aantal door elke kandidaat behaalde naamstemmen.

ART. 63

Het bureau stelt vast en bepaalt het aantal ongeldige en blanco stembiljetten en, voor elke lijst, het aantal bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen, het aantal stemmen die enkel op kandidaten van de lijst zijn uitgebracht en het aantal door iedere kandidaat behaalde naamstemmen. Al deze getallen worden in het procesverbaal opgenomen.

Na afloop van deze verrichtingen worden de stembiljetten gerangschikt zoals bij artikel 60, vierde lid, 1°, 3° en 4° is bepaald en worden zij in afzonderlijke en te sluiten omslagen gestoken. De voorzitter zendt deze omslagen aan de voorzitter van het hoofdbureau; indien er geen hoofdbureau is, zendt hij ze onverwijld aan de werkgever.

Onderafdeling 2

Verdeling van de mandaten en aanwijzing van de gekozenen

ART. 64

Het bureau verdeelt de mandaten en wijst de gewone en plaatsvervangende gekozenen aan, dadelijk na de sluiting van de opnemingsverrichtingen.

Indien er een hoofdbureau is, worden de processenverbaal van de andere bureaus naar dit bureau gezonden, dat een algemene telling houdt van de uitslagen der stemming, de mandaten verdeelt en de gekozenen aanwijst.

De verkiezing geschiedt door één enkele stemronde.

ART. 65

Wanneer er meerdere lijsten zijn, deelt het bureau het kiescijfer van elke lijst, dat gelijk is aan het aantal biljetten met een geldige lijststem of waarop enkel geldige stemmen voor één of meer kandidaten op de lijst voorkomen, achtereenvolgens door 1, 2, 3, 4, enz. en rangschikt de quotiënten, opgesteld in twee decimalen, naar de orde van belangrijkheid tot een totaal aantal quotiënten, gelijk aan het aantal te verkiezen gewone leden, is bereikt. De biljetten die bovenaan werden ingevuld en ten voordele van een of meerdere kandidaten van dezelfde lijst worden beschouwd als lijststemmen.

De verdeling onder de lijsten geschiedt door toekenning aan elke lijst van evenveel mandaten als het kiescijfer quotiënten heeft gegeven die gelijk zijn aan of hoger dan het laatste nuttig quotiënt.

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer. Bij staking van kiescijfers wordt het mandaat toegekend

aan de lijst waarop de kandidaat voorkomt die, in toepassing van de bij artikel 66 vastgestelde procedure, het bijkomend mandaat toegekend zou krijgen dat aan zijn lijst toekomt en die de meeste stemmen heeft behaald, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of in geval van gelijkheid aan de kandidaat die in de onderneming de grootste anciënniteit heeft.

ART. 66

De aanwijzing van de verkozen kandidaten geschiedt op de volgende wijze: wanneer het aantal kandidaten van een lijst gelijk is aan het aantal zetels dat aan de lijst toekomt, zijn al die kandidaten gekozen.

Is dat aantal groter, dan worden de zetels toegekend aan de kandidaten die in volgorde van hun voordracht het bijzonder verkiesbaarheidscijfer bereiken. Zijn er nog mandaten te begeven, dan worden zij toegekend aan de kandidaten die de meeste stemmen hebben behaald. Bij gelijk stemmental is de volgorde van de voordracht beslissend.

Alvorens de gekozenen aan te wijzen, kent het hoofdstembureau aan de kandidaten individueel de lijststemmen toe die ten gunste van de orde van voordracht zijn uitgebracht.

Dit aantal lijststemmen wordt verkregen door het aantal van de bovenaan op de lijst ingevulde stembiljetten te vermenigvuldigen met het aantal van de zetels door deze lijst behaald. De toekenning van de lijststemmen geschiedt door overdracht: aan de naamstemmen die door de eerste kandidaat van de lijst zijn behaald, worden zoveel lijststemmen toegevoegd als nodig is om het verkiesbaarheidscijfer van die lijst te bereiken; is er een overschot, dan wordt dat op gelijke wijze toegekend aan de tweede kandidaat, en zo verder tot alle lijststemmen zijn toegekend.

Het bijzonder verkiesbaarheidscijfer van elke lijst wordt verkregen door het totaal van de in aanmerking komende stemmen te delen door het getal van de aan de lijst toegekende zetels, vermeerderd met één.

Wanneer hierin een decimaal voorkomt, wordt het cijfer naar beneden afgerond voor een decimaal van één tot vier en naar boven voor een decimaal van vijf tot negen.

Het totaal van de in aanmerking komende stemmen wordt verkregen door het aantal stembiljetten met een geldige stem bovenaan de lijst gevoegd bij de stembiljetten met geldige stemmen voor één of meerdere kandidaten, te vermenigvuldigen met het aantal zetels dat aan de lijst toekomt.

ART. 67

Op elke lijst waarvan één of meer kandidaten verkozen zijn, worden de niet verkozen kandidaten plaatsvervangend verklaard volgens de regel bepaald voor de gewone verkozenen, zonder dat hun aantal hoger mag zijn dan het aantal verkozenen van de lijst.

Vooraleer de plaatsvervangende en resterende niet-verkozen kandidaten worden aangewezen, gaat het bureau, na weglating van de gewone verkozen kandidaten, over tot een tweede individuele toewijzing van de lijststemmen die aan de orde van de voordracht ten goede komt; deze toewijzing geschiedt op dezelfde wijze als voor de gewone kandidaten, doch te beginnen met de eerste van de niet verkozen-kandidaten in de orde van de voordracht. Alle plaatsvervangers evenals hun volgorde en de voorlopige volgorde van de resterende niet-verkozen kandidaten worden bepaald in functie van het aantal bekomen naamstemmen vermeerderd met de hen toegewezen lijststemmen bij deze tweede individuele toewijzing.

De volgorde van de plaatsvervangers en de volgorde van de niet-verkozen kandidaten wordt opgenomen in het proces-verbaal.

ART. 68

Na verloop van deze verrichtingen sluit het bureau, dat de verkozenen heeft aangewezen, het proces-verbaal, dat door alle leden van het bureau wordt ondertekend.

De voorzitter van het bureau zendt onmiddellijk, voor de raad of het comité:

- 1° het origineel van de processen-verbaal, overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet, naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door voornoemde Algemene directie; deze verzending kan worden vervangen door het uploaden van een afschrift van dit document op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de voornoemde Federale overheidsdienst;*
- 2° een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever, die het tijdens de gehele legislatuur bewaart voor de toepassing van artikel 79;*
- 3° bij een aangetekend schrijven, een afschrift van de processen-verbaal naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het procesverbaal overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door het uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien.*

Tezelfdertijd moeten de resultaten van de stemming aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Deze mededeling gebeurt langs elektronische weg op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door voornoemde FOD. Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een statistische steekkaart verstrekt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Met het oog op deze verzending van resultaten, zal de werkgever aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, langs

elektronische weg of bij ontstentenis, door middel van een statistische steekkaart verstrekt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, inlichtingen verstrekken die toelaten de onderneming die sociale verkiezingen organiseert te identificeren en inlichtingen over het tewerkgesteld personeel en het aantal mandaten per categorie. Deze inlichtingen worden verzonden overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; uiterlijk op de zestigste dag voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft de inlichtingen die toelaten de onderneming die verkiezingen organiseert te identificeren, en uiterlijk de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft de inlichtingen over het tewerkgesteld personeel en het aantal mandaten per categorie.

Uiterlijk daags na de sluiting van de verrichtingen overhandigt de voorzitter de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, in verzegelde omslagen aan de werkgever.

De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van vijftientwintig dagen die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen. In geval van beroep bezorgt hij de documenten aan het bevoegde rechtsorgaan.

Als er geen beroep wordt ingesteld of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen mag de werkgever de stembiljetten vernietigen.

Uiterlijk twee dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen wordt door de werkgever op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht aangeplakt met de uitslag der stemming en de samenstelling van de raad of het comité.

Bij gebreke aan aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wordt het bericht met de uitslag der stemming en de samenstelling van de raad of het comité aangeplakt op de plaats waar het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt zou zijn aangeplakt geweest indien het niet op elektronische wijze was ter beschikking gesteld.

Dat bericht vermeldt duidelijk en nauwkeurig alle personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden alsmede hun plaatsvervangers. Het moet aangeplakt blijven tot de vierentachtigste dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming.

ART. 69

Indien slechts één kiescollege bestaat in geval gelijktijdig wordt gekozen voor de kandidaten-bedienden en voor de kandidaten-arbeiders geschieden de in de artikelen 60 tot 68 bedoelde verrichtingen voor elke categorie van kandidaten afzonderlijk.

Afdeling IV

Organisatie van nieuwe verkiezingen

ART. 70

De verkiezingen worden georganiseerd buiten de periode bepaald in artikel 9 van deze wet:

- 1° in geval van gerechtelijke nietigverklaring van de verkiezingen;
- 2° zodra het aantal gewone afgevaardigden kleiner is dan twee en er geen plaatsvervangende afgevaardigden of geen kandidaten meer zijn om de vacante zetel(s) te bezetten; deze verkiezingen worden overeenkomstig de artikelen 13 en volgende van deze wet gehouden en op basis van de beslissingen genomen door de werkgever in uitvoering van artikel 12 bij de vorige verkiezingen van hetzelfde orgaan, eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank;
- 3° wanneer de procedure te laat werd ingezet terwijl de onderneming voldeed aan de voorwaarden voor de oprichting of de hernieuwing van een orgaan;
- 4° wanneer de beroepen voor de arbeidsgerechten een vertraging in de procedure hebben veroorzaakt;
- 5° wanneer de kiesverrichtingen geschorst werden wegens staking of tijdelijke werkloosheid.

Afdeling V

Elektronisch stemmen

ART. 71

In afwijking van de artikelen 50, 51, 54 en 59 tot 63, kan tot elektronisch stemmen worden overgegaan onder de door deze afdeling bepaalde voorwaarden.

ART. 72

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

- 1° in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de raden en de comités regelen;
- 2° volgende gegevens registreren die moeten opgenomen worden in het proces-verbaal:
 - a) de datum van de verkiezingen;
 - b) het betrokken orgaan;
 - c) het nummer van het stembureau;
 - d) het betrokken kiescollege;

- e) het aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen (in geval van gemeenschappelijk kiescollege, brengt elke kiezer twee stemmen uit);
- f) het aantal blanco stemmen;
- g) het aantal lijststemmen;
- h) het aantal uitgebrachte lijststemmen enkel ten voordele van kandidaten van de lijst;
- i) het aantal stemmen behaald door elke kandidaat;
- j) het aantal effectieve mandaten per lijst;
- k) de naam en de voornaam van de gewone verkozenen per lijst;
- l) de naam en de voornaam van de plaatsvervangende verkozenen per lijst;

- 3° een beeldscherm tonen dat bij het begin van de kiesverrichting een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten; wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in de volgorde van hun voordracht; deze overzichten moeten een waarborg van neutraliteit bieden;
- 4° niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd; de kiezer moet uitgenodigd worden om zijn stem opnieuw uit te brengen;
- 5° de nodige waarborgen bieden inzake betrouwbaarheid en veiligheid en de onmogelijkheid verzekeren van elke manipulatie van de geregistreerde gegevens evenals het geheim der stemming;
- 6° de bewaring verzekeren van de resultaten van de stemming en van de mogelijkheid tot controle van de stemverrichtingen en van de resultaten door de arbeidsgerechten.

ART. 73

Een systeem van elektronisch stemmen mag enkel worden gebruikt:

- 1° indien het vergezeld is van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 72;
- 2° indien de fabrikant ondersteuning kan waarborgen in geval van technische problemen die rijzen op het ogenblik van de verkiezingen;
- 3° indien het werd neergelegd bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

ART. 74

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen moet met unanimiteit genomen worden door elke betrokken raad of comité.

De raad of het comité zal voorafgaandelijk ingelicht zijn van de in de artikelen 72 en 73 opgenomen punten.

Deze beslissing is het voorwerp van een vermelding in het bericht bepaald in artikel 14.

ART. 75

De leden van de stembureaus, de plaatsvervangende voorzitters en secretarissen, de getuigen en de kiezers, moeten een passende opleiding krijgen.

ART. 76

Elk kiescollege moet afzonderlijk stemmen.

ART. 77

De getuigen van het hoofdbureau kunnen de codering van de kandidatenlijsten bijwonen.

Afdeling VI

Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen

ART.78

§ 1. De kiesprocedure wordt volledig stopgezet wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor geen enkele werknemerscategorie overeenkomstig de bepalingen van artikel 33.

Hetzelfde geldt wanneer alle in overeenstemming met de voorschriften van artikel 33 ingediende kandidaturen ingetrokken werden overeenkomstig de bepalingen van artikel 37 of nietig verklaard werden door de arbeidsrechtbank in het kader van het beroep geregeld door artikel 5 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de sociale verkiezingen.

Bij gebrek aan kandidaten, in de hypotheses bedoeld in de voorgaande leden, moet de stemming niet georganiseerd worden. De werkgever neemt zelf de beslissing om de kiesprocedure stop te zetten na verloop van de in artikel 33 bepaalde termijn of, in voorkomend geval na kennisgeving van het vonnis dat alle kandidaturen zou nietig verklaren in het kader van het beroep geregeld door artikel 5 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de sociale verkiezingen.

De werkgever plakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht, overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet, aan met vermelding van zijn beslissing tot stopzetting van de kiesprocedure en van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Tegelijkertijd verzendt hij een afschrift van dit bericht aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of uploadt hij een afschrift van dit bericht op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Een afschrift van de beslissing wordt, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door het uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien.

Volgend op deze beslissing van de werkgever moet geen enkel stembureau samengesteld worden en moet niet overgegaan worden tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven.

§ 2. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor deze werknemerscategorie(ën) overeenkomstig de bepalingen van artikel 33.

Hetzelfde geldt wanneer alle in overeenstemming met de voorschriften van artikel 33 ingediende kandidaturen ingetrokken werden overeenkomstig de bepalingen van artikel 37 of nietig verklaard werden door de arbeidsrechtbank in het kader van het beroep geregeld door artikel 5 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de sociale verkiezingen.

De kiesprocedure wordt voortgezet voor de andere werknemerscategorieën waarvoor één of meerdere lijsten neergelegd werden.

In het geval bedoeld bij de vorige leden, stelt het stembureau dat samengesteld is voor de werknemerscategorie die het grootste aantal kiezers telt de stopzetting van de kiesprocedure vast aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven. Deze vaststelling gebeurt in een proces-verbaal, overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling van het stembureau, moet er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.

Het proces-verbaal, in origineel en afschrift, wordt verzonden naar de verschillende bestemmingen zoals voorgeschreven in artikel 68, tweede lid.

Ten laatste twee dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau, aangeplakt ter attentie van het personeel.

§ 3. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken personeelscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten

voorgedragen op deze lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.

Een stembureau wordt samengesteld voor de werknemerscategorie waarop het eerste lid van toepassing is. Het stembureau komt samen aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de betrokken werknemerscategorie om de stopzetting van de kiesprocedure vast te stellen. Het stelt het proces-verbaal op, overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze beslissing van het stembureau, moet er niet overgegaan worden tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven.

De kandida(a)t(en) zijn van rechtswege verkozen. Het resultaat moet meegedeeld worden aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor het opmaken van statistieken, en dit overeenkomstig artikel 68, derde lid.

Het proces-verbaal, in origineel en afschrift, wordt verzonden naar de verschillende bestemmingen zoals voorgeschreven in artikel 68, tweede lid.

Ten laatste twee dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau, aangeplakt ter attentie van het personeel. De namen van de van rechtswege verkozen werknemers vormen eveneens het voorwerp van een aanplakking. Als verkiezingen hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

De van rechtswege verkozen kandidaat geniet als effectief verkozene van de bescherming tegen ontslag van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, zelfs indien hij de enige verkozene is en derhalve het orgaan niet zal kunnen functioneren.

§ 4. Het beroep tegen de beslissing tot stopzetting van de kiesprocedure genomen door de werkgever of tegen de vaststelling van stopzetting door het stembureau wordt geregeld door hoofdstuk IV van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van 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 ... tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen 2012.

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.

TITEL IV - Toezicht en slotbepalingen

HOOFDSTUK I

Toezicht

ART. 87

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, worden de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en haar uitvoeringsbesluiten en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanwijzing van de afgevaardigden van het personeel van de comités voor preventie en bescherming op het werk, en haar uitvoeringsbesluiten, alsook deze wet.

Het eerste lid is niet van toepassing op het toezicht over de bepalingen van artikel 15, b, en de artikelen 15bis tot quinques van de wet van 20 september 1948 en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

ART. 88

Zij mogen eveneens van de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers mededeling eisen van de kiezerslijsten evenals van ieder bewijsstuk betreffende de voorwaarden inzake kiesrecht en inzake verkiesbaarheid en van alle inlichtingen die noodzakelijk zijn voor het vervullen van hun opdracht.

ART. 89

Zij mogen eveneens van de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers mededeling eisen van de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad. Zij mogen de vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen, indien daartoe een behoorlijk gemotiveerde aanvraag is ge-

daan hetzij door de raad, hetzij door de werkgever, hetzij door de afgevaardigden van de werknemers; zij zijn evenwel niet stemgerechtigd.

HOOFDSTUK II

Diverse en slotbepalingen

ART. 90

Voor het bepalen van de inbreuken bedoeld in artikel 32, 1° en 2° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, alsook in artikel 82, 1° en 2° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, moeten de bepalingen van deze wet in aanmerking worden genomen.

ART. 91

Het koninklijk besluit van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, wordt opgeheven.

ART. 92

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

5 Wet gerechtelijke procedures 2012:

de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen zoals gewijzigd bij de wet van 28 juli 2011.

TITEL I. - ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1.

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

ART. 2.

Deze wet is enkel van toepassing op de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedures tot instelling of vernieuwing van inspraakorganen die onderworpen zijn aan de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

TITEL II. - DE GERECHTELIJKE BEROEPEN

HOOFDSTUK I. - Beroep tegen de beslissingen van de werkgever aangaande de technische bedrijfseenheden, de functies van het leidinggevend personeel en de functies van de kaderleden

ART. 3.

Uiterlijk op de zevende dag die volgt op de bij artikel 12 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen bedoelde vijfendertigste dag, kunnen de betrokken werknemers alsook de betrokken representatieve werknemersorganisaties tegen de in artikel 12 van de voornoemde wet vermelde beslissingen van de werkgever of tegen de afwezigheid van een beslissing van de werkgever beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De betrokken representatieve organisaties van kaderleden hebben hetzelfde recht indien in de onderneming een raad moet worden opgericht.

De arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld doet uitspraak binnen drieëntwintig dagen na de ontvangst van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep, noch voor verzet.

HOOFDSTUK II. - Beroep tegen de beslissingen aangaande de vermeldingen in het bericht van dag X

ART. 4.

Binnen zeven dagen die volgen op het verstrijken van de termijn als bedoeld in artikel 31 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen binnen dewelke het orgaan zich dient uit te spreken over de klachten, kunnen de betrokken werknemers, alsook de betrokken

representatieve werknemersorganisaties, tegen deze beslissing of bij afwezigheid van een beslissing een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De betrokken representatieve organisaties van kaderleden hebben hetzelfde recht indien in de onderneming een raad moet worden opgericht.

De arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld, doet uitspraak binnen zeven dagen die volgen op de ontvangst van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep, noch voor verzet.

De beslissing van de rechtbank maakt, indien nodig, het voorwerp uit van een rechtzetting van de aanplakking bepaald in artikel 14 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

HOOFDSTUK III. - Beroep tegen de kandidatenlijsten

ART. 5.

Binnen de vijf dagen die volgen op het verstrijken van de termijn vastgesteld voor de aanplakking van het in artikel 37 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen bedoelde bericht, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, de betrokken representatieve organisaties van kaderleden, bij de arbeidsrechtbank een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten die tot de in het eerste lid van artikel 37 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen bedoelde klacht aanleiding heeft gegeven. De werkgever kan een zelfde beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, wanneer de kandidaturen of de kandidatenlijsten niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend.

In het geval er geen klacht werd ingediend, moet het beroep van de werkgever ingesteld worden binnen de vijf dagen na de termijn vastgesteld in artikel 37 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen voor de indiening van klachten.

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen veertien dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep, noch voor verzet.

HOOFDSTUK IV. - Beroep tot nietigverklaring van de verkiezing, tot verbetering van de verkiezingsuitslag, of beroep tegen de beslissing tot stopzetting van de procedure

ART. 6.

De arbeidsrechtbank doet uitspraak over de beroepen die binnen dertien dagen na de aanplakking van de uitslag van de stemming als bedoeld in artikel 68 van de wet van 4 december

2007 betreffende de sociale verkiezingen zijn ingesteld door de werkgever, de werknemers of de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties en die betrekking hebben op een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van een beslissing tot stopzetting van de procedure, of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslag.

Een beroep kan eveneens worden ingesteld, binnen dezelfde termijn, in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies, omschreven overeenkomstig de bepalingen van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, zouden bekleden.

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak uiterlijk binnen zevenenzestig dagen na aanplakking van de uitslag der stemming als bedoeld in artikel 68 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Zij kan inzage eisen van de processen-verbaal, en van de stembiljetten.

Het vonnis wordt onmiddellijk ter kennis gebracht aan de werkgever, aan ieder der gewone en plaatsvervangende verkozenen, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, en aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, belast met de inspraakorganen.

ART. 7.

Het arbeidshof neemt kennis van het hoger beroep tegen beslissingen in eerste aanleg van de arbeidsrechtbanken, betreffende een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van een beslissing tot stopzetting van de procedure, of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslagen of tegen de aanduiding van de werkgeversafvaardiging.

De termijn van hoger beroep is vijftien dagen, te rekenen van de kennisgeving van het vonnis.

Het arbeidshof doet uitspraak binnen vijfenzeventig dagen die volgen op het uitspreken van het vonnis door de arbeidsrechtbank.

De arresten worden ter kennis gebracht aan de bij artikel 6, laatste lid bedoelde personen en organisaties.

ART. 8.

De nieuwe verkiezingsperiode vangt aan binnen drie maanden die volgen op de beslissing van de definitieve nietigverklaring.

HOOFDSTUK V. - Beroep tegen de aanwijzing van werkgeversvertegenwoordigers

ART. 9.

Gedurende de maand die volgt op het ogenblik waarop zij kennis hebben genomen van de aanwijzing van de vervanger als bedoeld in artikel 80 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, kunnen de personeelsafgevaardigden een beroep instellen bij de arbeidsgerechten. Dit beroep is onderworpen aan de regels bepaald in de artikelen 6 en 7.

ART. 10.

Binnen de zeven dagen volgend op de aanplakking van de beslissing, bedoeld in het zesde lid van artikel 80 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, is een beroep tegen deze beslissing mogelijk overeenkomstig dezelfde voorwaarden als deze bepaald in artikel 3.

TITEL III. – SLOTBEPALING

ART. 11.

Deze wet treedt in werking op dezelfde dag als de wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008.

6 Koninklijk besluit van 12 september 2011:

tot vaststelling van de berekeningswijze van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld (BS 23/09/2011)

ARTIKEL 1. Dit besluit is van toepassing op de uitzendkrachten en op hun gebruikers.

ART. 2. De gebruiker moet gedurende het vierde trimester van het jaar 2011 een bijlage bijhouden bij het algemeen personeelsregister waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

ART. 3. Iedere uitzendkracht krijgt in deze bijlage een nummer toegewezen volgens een doorlopende nummering, in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling bij de gebruiker.

ART. 4. Deze bijlage vermeldt voor elke uitzendkracht:

1. het nummer van inschrijving;
2. de naam en de voornaam;
3. het begin van het ter beschikking stellen;
4. het einde van het ter beschikking stellen;
5. het uitzendbureau dat hem tewerkstelt;
6. zijn wekelijkse arbeidsduur.

ART. 5. Deze bijlage wordt bijgehouden overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, artikel 4, en van hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

ART. 6. Het gemiddelde van de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruiker, wordt berekend door het totaal aantal kalenderdagen, dat elke uitzendkracht, die geen vaste werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst, vervangt, werd ingeschreven in de bij artikel 2 van dit besluit bedoelde bijlage, gedurende het vierde trimester van het jaar 2011, te delen door tweeënnegentig.

Wanneer het werkelijk uurrooster van een uitzendkracht niet de drie vierden bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totaal aantal kalenderdagen waarop hij in de bij artikel 2 van dit besluit bedoelde bijlage ingeschreven werd, gedeeld door twee.

ART. 7. Dit besluit treedt in werking op 1 oktober 2011.

7 Uittreksel uit de wet uitzendarbeid

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (B.S. 20/8/1987)

AFDELING 5 - Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving

ARTIKEL 25

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat voor een onderneming wordt tewerkgesteld, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen als bedoeld in artikel 1, §2, 1°. ¹

Wat de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld.

Wat de wetgeving op de sluiting van de ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dan hen in dienst heeft genomen.

De Koning kan evenwel van het vijfde lid afwijken op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

...

1 Artikel 1 § 2.1°

§2. Onder vervanging voor een vaste werknemer wordt verstaan:

1. De tijdelijke vervanging vaneen werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden.

FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

INHOUD

HOOFDSTUK 1 - ENKELE NUTTIGE BEGRIPPEN	255
Afdeling 1 - Begrip onderneming	255
1.1 De raad en het comité op het niveau van de technische bedrijfseenheid	255
1.2 De technische bedrijfseenheid komt overeen met de juridische entiteit	255
1.3 De juridische entiteit is samengesteld uit meerdere technische bedrijfseenheden	255
1.4 Meerdere juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid	256
Afdeling 2 - Ondernemingen die verkiezingen moeten houden	257
2.1 Begrip «werknemer»	257
2.2 Minimum tewerk te stellen werknemers	257
2.3 Berekening van het aantal werknemers	259
2.4 Berekening van het aantal uitzendkrachten	261
Afdeling 3 - Categorieën van werknemers	262
3.1 Jeugdige werknemers	262
3.2 Arbeiders en bedienden	262
3.3 Kaderleden	262
3.4 Leidinggevend personeel	262
Afdeling 4 - Representatieve organisaties	262
4.1 Representatieve werknemersorganisaties	262
4.2 Representatieve organisaties van kaderleden	263
Afdeling 5 - Opschorting van de verkiezingen	263
Afdeling 6 - Taalvoorschriften inzake sociale verkiezingen	263
6.1 Brussel, Duits taalgebied en gemeenten met faciliteiten	264
6.2 Nederlands taalgebied met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten	264
6.3 Frans taalgebied met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten	265
HOOFDSTUK 2 - DE VERKIEZINGSPROCEDURE	266
Afdeling 1 - Datum van de verkiezingen	266
1.1 Datum van de verkiezingen	266
1.2 Dagen X en Y	266
1.3 Belang van de chronologie	266
1.4 Zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming	266
Afdeling 2 - Voor dag X: de voorbereidende procedure	266
2.1 X - 60: eerste aankondigingen	266
2.2 Van X - 60 tot X - 35: raadplegingen	268

2.3	X - 35: schriftelijke mededelingen van de beslissingen	268
2.4	Van X - 35 tot X - 28: beroepen	269
2.5	Van X - 28 tot X - 5 : uitspraak van de arbeidsrechtbank	269
2.6	Vorbereidingen van de verrichtingen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt	269
Afdeling 3 - Dag X: aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt		275
3.1	Aanplakking van het bericht	275
3.2	Afschriften	276
3.3	Rechtzetting van de verkiezingsdatum	277
Afdeling 4 - Van dag X tot dag Y: verkiezingsprocedure		277
BEZWAREN BETREFFENDE HET BERICHT VAN DAG X		277
4.1	X + 7 dagen: Bezwaren	277
4.2	Van X + 7 tot X + 14: beslissingen betreffende de bezwaren en aanplakking van een rechtzetting	277
4.3	Van X + 14 dagen tot X + 21: beroepen	277
4.4	X + 28: Beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt	278
UITSTEL VAN DE KIESVERRICHTINGEN		278
4.5	Schorsing van de kiesverrichtingen, opschorting van de verkiezingen	278
KANDIDATUREN		278
4.6	X + 35: Indienen van de kandidatenlijsten	278
4.7	Van X + 35 tot X + 40	280
4.8	Van X + 40 tot X + 56	281
4.9	Van X + 47 tot X + 61: Beroep tegen de kandidatenlijsten	282
4.10	X + 76: Vervanging van kandidaten en aanplakking	282
4.11	X + 77: Afsluiten van de kandidatenlijsten en opmaken van de stembiljetten	284
SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES EN VAN DE STEMBUREAUS		284
4.12	Samenstelling van de kiescolleges	284
4.13	Van X + 40 tot X + 70: Samenstelling van de stembureaus	285
4.14	Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen	287
4.15	Stemming per brief	289
4.16	X+80: oproeping van de kiezers	289
Afdeling 5 - Dag X + 90 of dag Y: Verkiezingen en stemopneming		291
5.1	De stemverrichtingen	291
5.2	Verloop van de stemverrichtingen	292
5.3	Stemopneming	293
5.4	Verdeling van de mandaten	296
5.5	Aanwijzing van de gekozenen	298
5.6	Opmaken van het proces-verbaal en verzending van de resultaten van de stemming	302

Afdeling 6 - Elektronisch stemmen	303
Afdeling 7 - Na dag Y	304
7.1 Y + 1: Afsluiting van de kiesverrichtingen	304
7.2 Y + 2: Aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen en samenstelling van de raad en het comité	305
7.3 Y + 15: Beroep bij de arbeidsrechtbank	305
7.4 Y + 69: Beslissing van de arbeidsrechtbank	305
7.5 Y + 84: Hoger beroep tegen deze beslissing bij het arbeidshof	305
7.6 Y + 86: Verwijdering van de aangeplakte berichten	306
7.7 Y + 144: Beslissing van het arbeidshof	306
7.8 Eerste vergadering van de nieuwe raad en van het nieuwe comité	306
HOOFDSTUK 3 - SAMENVATTING VAN DE VERKIEZINGSKALENDER	309
HOOFDSTUK 4 – NUTTIGE INFORMATIE	318

HOOFDSTUK 1. Enkele nuttige begrippen

Afdeling 1 - Begrip onderneming

1.1 *De raad en het comité worden opgericht op het niveau van de technische bedrijfseenheid :*

- In het kader van de sociale verkiezingen verstaan we onder onderneming de technische bedrijfseenheid, gedefinieerd op grond van economische en sociale criteria. In geval van twijfel primeren deze laatste. Kan bijvoorbeeld als economische criteria beschouwd worden: een aparte boekhouding, een autonoom dagelijks bestuur, een eigen beheer, de vrijheid om eigen activiteiten te ontwikkelen. Wat de sociale criteria betreft kunnen volgende voorbeelden aangehaald worden: een autonoom personeelsbeleid, geografische verwijdering, een verschillend loonbeleid, enz.

Opmerkingen:

- De aldus omschreven onderneming is die met of zonder handels- of industriële finaliteit.
- De bepaling van de technische bedrijfseenheid kan verschillend zijn voor de raad en voor het comité. Dit is te verklaren door de verschillende finaliteiten van deze twee organen.
- Voor het bepalen van de aard van de technische bedrijfseenheid in het kader van een conventionele overgang, splitsing of elke andere wijziging in de structuur van de onderneming, moet in de eerste plaats gekeken worden op welk moment de wijziging plaatsvond. Indien de overgang van onderneming krachtens overeenkomst plaatsvindt vóór de definitieve bepaling van de technische bedrijfseenheid (in principe X-35), dient men rekening te houden met deze overgang. Voor de berekening van het aantal personen tewerkgesteld in de onderneming (teneinde te zien of de drempel van 50 of 100 werknemers wordt bereikt) wordt enkel de periode van de vier trimesters die gesitueerd is na de overgang, m.a.w. de periode in het jaar 2011 gedurende de welke de nieuwe entiteit heeft bestaan, in aanmerking genomen (zie punt 2.3. van sectie 2 hieronder). Indien deze wijziging plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheid definitief is geworden (in principe X-35) en vòòr de dag van de verkiezingen, wordt met deze overgang, splitsing of wijziging van de technische bedrijfseenheid slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad of het comité volgens de bepalingen van artikel 21 § 10 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de artikelen 70, 71, 72, 73 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dit betekent dat men vanaf het moment van de definitieve vaststelling van de TBE een fictie toepast, als ware de overgang niet gebeurd. Zo zullen de kiezers en kandidaten blijven voorkomen op de lijsten van de definitief vastgelegde TBE (zoals vòòr de overgang). Op dag Y zullen de ondertussen overgedragen kiezers zich verplaatsen naar hun oude TBE teneinde te gaan stemmen. Een andere mogelijkheid bestaat erin een bijkomend apart stembureau op te richten voor deze kiezers of een stemming per brief toe te passen. Bij aanstelling van de raad/comité zullen eventuele verkozenen die werden overgedragen, plaatsnemen in het orgaan van hun nieuwe onderneming.

1.2 *De technische bedrijfseenheid komt overeen met de juridische entiteit*

De eenvoudigste situatie is deze waarbij de bepaling van de technische bedrijfseenheid identiek is aan deze van de juridische entiteit. In dit geval dient enkel één orgaan (een comité, een raad) opgericht te worden.

1.3 *De juridische entiteit is samengesteld uit meerdere technische bedrijfseenheden*

De technische bedrijfseenheid stemt niet altijd overeen met de juridische entiteit. Dit is het geval wanneer een juridische entiteit samengesteld is uit verschillende technische bedrijfseenheden die gekenmerkt worden door een economische zelfstandigheid (een zekere onafhankelijkheid ten op-

zichte van de directie van de zetel) en door een sociale zelfstandigheid (voorbeelden van sociale criteria : de verscheidenheid van mensenkringen, verwijdering van de centra, verschil in taal, de zelfstandigheid op het niveau waarop het personeelsbeleid wordt gevoerd, de zelfstandigheid op het niveau waarop de onderhandelingen over de sociale kwesties worden toegepast, enz.).

1.4. *Meerdere juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid*

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

- (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid. Dit vermoeden mag geen afbreuk doen aan de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de bestaande organen en mag enkel ingeroepen worden door de werknemers en door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties. Dit vermoeden kan echter worden weerlegd als de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en –beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid.

Voorbeeld :

Een winkelketen is samengesteld uit meerdere juridische entiteiten verspreid in het land. De hergroepering van deze verschillende juridische entiteiten in één technische bedrijfseenheid kan geëist worden op volgende wijze.

De eisers (bijvoorbeeld een vakbondsorganisatie) leveren het bewijs dat deze verschillende juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben, de detailhandel van eenzelfde assortiment producten aangekocht door een gemeenschappelijke centrale inkooporganisatie.

Wanneer het bewijs van deze voorwaarde met een economisch karakter geleverd is, dan moeten de eisers bovendien een begin van bewijs (enkele bewijselementen) aanbrengen dat er een sociale samenhang bestaat tussen deze verschillende juridische entiteiten. In het concreet geval van de winkelketen kunnen deze bewijselementen met een sociaal karakter gaan over het feit af te hangen van dezelfde paritaire comités, eenzelfde arbeidsreglement te hebben en gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomsten, eenzelfde beleid van extra-legale verzekering te genieten, een gemeenschappelijke personeelsvorming, een personeelsdienst die het geheel van het personeel van de verschillende juridische entiteiten.

Indien het bewijs van eenzelfde activiteit is geleverd evenals dit van bepaalde elementen die wijzen op het bestaan van een sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten, komt het aan de werkgever toe, wanneer hij de oprichting van een orgaan betwist, te bewijzen dat de entiteiten geen sociale criteria vertonen die het bestaan rechtvaardigen van een technische bedrijfseenheid.

Wanneer de werkgever wenst te beslissen dat meerdere juridische entiteiten een technische bedrijfseenheid vormen, moet hij het volledig bewijs leveren van de economische en sociale criteria die deze beslissing rechtvaardigen.

Afdeling 2 - Ondernemingen die verkiezingen moeten houden

2.1 Begrip «werknemer»

- Sociale verkiezingen voor de oprichting van een comité en een raad moeten georganiseerd worden in ondernemingen die een bepaalde drempel aan werknemers tewerkstellen.

Voor de berekening van de drempel, de berekening van het aantal mandaten, de kiesbaarheidsvoorwaarden en de kiesvoorwaarden in het bijzonder, als ook voor alle regels van de verkiezingsprocedure, worden als «werknemer» beschouwd: iedere persoon die verbonden is met de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst.

Worden dus als zodanig beschouwd: de arbeiders, de bedienden met inbegrip van de handelsvertegenwoordigers, de kaderleden en het leidinggevend personeel (enkel het leidinggevend personeel met een arbeidsovereenkomst wordt beschouwd als «werknemers»). Dit begrip is beperkter dan dit van punt 3.4.) van de afdeling 3 hieronder, betreffende het vaststellen van het leidinggevend personeel in de onderneming). De studenten, de huisarbeiders, de telewerkers, de dienstengequewerknemers en de industriële leerlingen zijn ook opgenomen in deze definitie.

Worden gelijkgesteld met werknemers van de onderneming waar ze worden tewerkgesteld :

- de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding;
- de onderzoekers aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

Worden enkel voor de berekening van de drempel niet als «werknemer» beschouwd:

- de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de uitzendkracht (enkel bij zijn werkgever, het uitzendkantoor)

Opmerking: terwijl de uitzendkrachten niet als werknemers worden beschouwd bij hun werkgever, worden ze evenwel in aanmerking worden genomen in de gebruikende ondernemingen voor zover ze geen werknemers vervangen gedurende de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (zie punt 2.4 hieronder).

2.2 Minimum tewerk te stellen werknemers

Er moet een raad worden opgericht:

- In de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen.
- In de ondernemingen waar bij de vorige verkiezingen een raad werd opgericht of had moeten worden opgericht, voor zover zij gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In dergelijk geval moet niet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat zal worden uitgeoefend door de verkozen personeelsafgevaardigden van het comité.

Er moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Voor de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkstellen.

Indien een onderneming als juridische entiteit verscheidene technische bedrijfseenheden omvat en één van deze niet aan de norm voldoet van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden, moet:

- ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij andere technische eenheden van dezelfde juridische entiteit die evenmin de norm van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden bereiken;
- ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij een technische eenheid van dezelfde juridische entiteit die de norm van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden bereikt.

De samenvoegingen geschieden bij voorkeur tussen technische bedrijfseenheden die het dichtst bij elkaar gelegen zijn.

In de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, wordt de norm van 50 werknemers voor de oprichting van een comité teruggebracht tot 20 werknemers.

Enkele voorbeelden.

- *Een juridische entiteit telt verscheidene technische bedrijfseenheden en stelt meer dan 100 werknemers tewerk. Geen enkele van de technische eenheden stelt, afzonderlijk genomen, ten minste 100 werknemers tewerk. Er dient een raad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit.*
- *Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden die samen 190 werknemers tewerkstellen. Eén van de technische eenheden stelt ten minste 100 werknemers tewerk. De overige drie technische eenheden stellen samen 90 werknemers tewerk. Er dient een voor alle technische eenheden gemeenschappelijke raad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit.*
- *Een juridische entiteit telt zeven technische bedrijfseenheden. Eén of meer technische eenheden stellen maar 24 werknemers tewerk. Drie technische eenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers tewerk. Er moeten drie raden worden opgericht. Eén voor iedere technische eenheid met ten minste 100 werknemers. Van die drie raden zal er ten minste één zijn die tegelijk gemeenschappelijk is voor één of meer van de technische eenheden die maar 24 werknemers tewerkstellen.*
- *Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Iedere technische eenheid stelt ten minste 100 werknemers tewerk. Er zijn vier raden nodig. Eén voor iedere technische eenheid.*
- *Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Twee technische eenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers tewerk. Twee andere technische eenheden stellen ieder ten minste 55 werknemers tewerk. Er dienen twee of drie raden te worden opgericht. Twee raden, als iedere technische eenheid met 55 werknemers verbonden wordt met een andere die ten minste 100 werknemers tewerkstelt. Drie raden, als de twee technische eenheden die 55 werknemers tewerkstellen onderling verbonden worden. In dit laatste geval zal er immers een raad zijn voor iedere technische eenheid die ten minste 100 werknemers tewerkstelt en een gemeenschappelijke raad voor de twee andere technische eenheden die onderling verbonden worden.*
- *Verscheidene juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid bij toepassing van de regels van vermoeden (zie onder 1.3.). Er dient een raad te worden opgericht, als die technische eenheid ten minste 100 werknemers tewerkstelt.*

De voorbeelden blijven eveneens gelden voor de comités met dien verstande dat het aantal van 100 werknemers vervangen wordt door het aantal van 50 werknemers.

Opmerking:

Zoals hierboven reeds vermeld, voorziet de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven dat een raad moet opgericht worden in ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen.

Deze wet preciseert evenwel dat haar bepalingen niet van toepassing zijn op “de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen”.

Op basis van deze bepaling dienen de instellingen of inrichtingen die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, geen sociale verkiezingen te organiseren. Het betreft bijvoorbeeld besturen en andere diensten van de Staat, van de gemeenschaps- en gewestregeringen, provincies, gemeenten, onderwijsinstellingen opgericht door gemeenschappen, ...

Voor zover de publiekrechtelijke instelling of inrichting niet onder het toepassingsgebied van deze wet van 19 december 1974 valt, dient men telkens na te gaan of het syndicaal statuut geregeld is, in welk geval er evenmin sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd. Zo wordt het syndicaal statuut van de autonome overheidsbedrijven geregeld door de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Op basis van deze wet dienen bijvoorbeeld de NMBS, BELGACOM, DE POST, ... geen sociale verkiezingen te organiseren. Hetzelfde geldt voor RTBF en VRT.

2.3 Berekening van het aantal werknemers

- De berekening van de personeelsbezetting is een gemiddelde.
 - Om de personeelsbezetting te bepalen wordt rekening gehouden met al de werknemers bedoeld in punt 2.1 hierboven, zelfs wanneer zij bijvoorbeeld door ziekte of ongeval afwezig zijn.
- Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend:
 - door het totaal der kalenderdagen van iedere periode die aanvangt op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding zoals voor elke werknemer gedurende 2011 medegedeeld in het DIMONA-systeem, te delen door 365;
 - voor de werknemers die uitgesloten worden uit het DIMONA-systeem, door het totaal der kalenderdagen waarop elk van deze werknemers gedurende 2011 ingeschreven werd in het algemeen personeelsregister, waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, te delen door 365;
 - in geval van niet-onderwerping aan de bepalingen in verband met het bijhouden van het algemeen personeelsregister wordt het totaal aantal kalenderdagen waarop elk van de werknemers gedurende 2011 werd ingeschreven in elk document dat hiertoe wordt bijgehouden gedeeld door 365.
 - wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de 3/4den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totaal der kalenderdagen waarop hij aangegeven werd in het DIMONA-systeem of, indien hij niet onderworpen is aan het DIMONA-systeem, het totaal der kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister of in elk document dat hiertoe wordt bijgehouden, ingeschreven werd, gedeeld door twee.

Om de 3/4de van een voltijdse tewerkstelling te bepalen, dient het werkelijk uurrooster, m.a.w. de werkelijk gepresteerde arbeidsduur, in rekening gebracht te worden. Deze duur kan afwijken van de arbeidsduur voorzien in de arbeidsovereenkomst als bijvoorbeeld de werknemer regelmatig meer uren presteert dan zijn uurrooster initieel voorziet.

Enkele bijzondere gevallen:

- Een voltijdse werknemer die tewerkgesteld is in een regime van medische deeltijder erkend door zijn ziekenfonds, zal als een voltijder beschouwd dienen te worden. Deze werknemer blijft immers met zijn werkgever verbonden door een voltijdse arbeidsovereenkomst.
- Een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is omdat die volledig ouderschapsverlof geniet, wordt aangegeven in het DIMONA-systeem tijdens zijn ouderschapsverlof. Zijn arbeidsovereenkomst wordt niet verbroken. Men dient dus tijdens deze onderbreking de kalenderdagen in aanmerking te nemen. De arbeidsregeling die in rekening gebracht moet worden is deze opgenomen in zijn arbeidsovereenkomst.
- Een werknemer die gedurende het hele jaar 6 uur per week verlof zonder wedde neemt, moet

beschouwd worden als een deeltijdse werknemer. Er dient dus geen rekening te worden gehouden met deze 6 uur om de 3/4 de van een voltijds uurrooster te bepalen.

- Een werknemer van meer dan 50 jaar oud in tijdscrediet, dient te worden beschouwd als een deeltijdse werknemer voor zover hij een halftijds contract heeft.

Als algemene regel geldt dat in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst rekening gehouden moet worden met het arbeidsstelsel dat de schorsing voorafging.

Voorbeelden:

In toepassing van voormelde regel, wanneer een onderneming in 2008 verkiezingen heeft georganiseerd om haar personeelsafgevaardigden bij de raad en bij het comité aan te duiden, en het geheel van de werknemers heeft een uurrooster van 40u. per week, wordt bij toepassing van voormelde regel, het gemiddelde van het aantal werknemers als volgt berekend:

- 30 werknemers worden gedurende 365 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven; 14 onder hen verrichten arbeid gedurende 28u per week:

$$\frac{365 \times 16 + 365 \times 14}{2} = 8.395 \quad \text{ofwel } 365 \times 23$$

- 10 werknemers worden gedurende 330 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven;

2 onder hen verrichten arbeid gedurende 28u per week: $330 \times 9 = 2.970$

- 20 werknemers worden gedurende 274 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven:

$$274 \times 20 = 5.480$$

- 5 werknemers worden gedurende 150 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven:

$$150 \times 5 = 750$$

- 15 werknemers worden gedurende 346 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven:

$$346 \times 15 = 5.190$$

- 20 werknemers worden gedurende 230 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven:

$$230 \times 20 = 4.600$$

Gemiddelde van het aantal werknemers:

$$\frac{8.395 + 2.970 + 5.480 + 750 + 5.190 + 4.600}{365} = 75$$

Het gemiddelde aantal werknemers bedraagt 75. De onderneming zal bijgevolg het comité en de raad moeten hernieuwen. Er dient opgemerkt dat in dit geval (minder dan 100 werknemers), niet moet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de verkozenen van het comité.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt de berekening als volgt uitgevoerd:

Een werknemer wordt in het DIMONA-systeem aangegeven van 1 februari 2011 tot 31 maart 2011, hetzij 59 dagen. Dezelfde werknemer wordt in het DIMONA-systeem aangegeven van 1 juli tot 31 augustus, hetzij 62 dagen.

$$\frac{59 + 62}{365} = 0,33$$

Deze werknemer zal 0,33 eenheden vertegenwoordigen in de totale berekening van het aantal werknemers.

- In geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst gedurende de referentieperiode zal voor de berekening van de drempel van de tewerkgestelde werknemers (2011 voor de verkiezingen van het jaar 2012), de telling gebeuren op basis van de periode gedurende welke de nieuwe entiteit heeft bestaan om te vermijden dat het effectief van het personeel dat in aanmerking genomen wordt kunstmatig vermindert en om zo toe te laten een juiste beoordeling te maken van het aantal werknemers van de onderneming.

Voorbeeld :

Een onderneming stelt gemiddeld 400 werknemers tewerk. Ze moet in beginsel een raad en een comité oprichten.

Laat ons veronderstellen dat deze onderneming het voorwerp uitmaakt van een overgang op 1 december 2011, dan geeft de berekening uitgevoerd over heel het jaar, zoals voorheen het geval was, als resultaat: $400 \times 30 \text{ dagen} / 365 = 33$ werknemers.

Deze onderneming zou dus noch een raad noch een comité moeten oprichten terwijl ze in feite 400 werknemers tewerkstelt.

Indien men enkel rekening houdt met de maanden van bestaan van de nieuwe entiteit, zoals dit het geval is in de nieuwe regeling, stelt men vast dat de onderneming wel 400 werknemers tewerkstelt ($400 \times 30 / 30 = 400$) en een raad en een comité moet oprichten.

2.4 Berekening van het aantal uitzendkrachten

• Uitzendkrachten.

Ter herinnering: voor de berekening van de drempel worden de uitzendkrachten niet meegeteld bij hun werkgever (het uitzendkantoor). Ze moeten daarentegen als volgt in rekening gebracht worden bij de gebruiker van uitzendkrachten: de gebruiker moet een bijlage bijhouden bij het algemeen personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 2011.

In deze bijlage wordt aan elke uitzendkracht een nummer toegewezen volgens een doorlopende nummering en in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling aan de gebruiker.

De bijlage vermeldt voor elke uitzendkracht:

- het nummer van de inschrijving;
 - de naam en voornamen;
 - de datum van het begin van de terbeschikkingstelling;
 - de datum van het einde van de terbeschikkingstelling;
 - het uitzendbureau dat hem tewerkstelt;
 - zijn wettelijke arbeidsduur.
- Berekening van het gemiddelde aantal uitzendkrachten.
- Het gemiddelde aantal uitzendkrachten wordt berekend door het totaal van de kalenderdagen gedurende dewelke elke uitzendkracht, die geen vaste werknemer vervangt waarvan de uitvoering van de overeenkomst is geschorst, ingeschreven is in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 2011 (namelijk vanaf oktober 2011), te delen door 92.
- Wanneer het werkelijk uurrooster van de uitzendkracht niet de 3/4den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in de bijlage bij het algemeen personeelsregister werd ingeschreven, gedeeld door twee.

Voorbeeld :

In toepassing van voormelde regel wordt voor een onderneming, waarvan het uurrooster 40 uren per week bedraagt, en die 30 uitzendkrachten gebruikt, waarvan 10 geen vaste werknemers, waarvan de overeenkomst is geschorst, vervangen, wordt het gemiddelde aantal uitzendkrachten als volgt berekend:

- 2 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 14 dagen: $2 \times 14 = 28$
- 5 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 31 dagen waarvan 2 tewerkgesteld werden gedurende 28 uren per week: $4 \times 31 = 124$
- 3 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 62 dagen: $3 \times 62 = 186$
- Gemiddelde aantal uitzendkrachten: $\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3,7$

Afdeling 3 - Categorieën van werknemers

3.1 *Jeugdige werknemers*

Worden beschouwd als jeugdige werknemers, de werknemers die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen (Y).

3.2 *Arbeiders en bedienden*

De werknemers worden als bedienden of als arbeiders beschouwd in functie van de aangifte die overgemaakt werd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

3.3 *Kaderleden*

- Maken enkel voor de ondernemingsraad deel uit van het kaderpersoneel, de bedienden, met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

De groep werknemers, die als kaderlid wordt aangezien, is zo heterogeen en verscheiden dat een soepele definitie vereist is, die rekening houdt met de uiterst veranderlijke sociale en organisatorische realiteit in de ondernemingen.

De meeste definities concentreren zich op het element «leiding, delegatie van gezag door de werkgever», met een zeker initiatiefrecht; daarnaast dienen eveneens als kaderpersoneel aangezien werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen, toch hoogstaande taken (staffuncties) vervullen in een dienst voor wetenschappelijk onderzoek of in een studiedienst.

Het gaat uiteindelijk om hogere functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak. Het gaat hier om functies, die doorgaans voorbehouden zijn aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen die een evenwaardige beroepservaring hebben. Het zijn deze elementen die aan de basis liggen van het begrip kaderpersoneel in de wet van 20 september 1948.

- Voor het comité is er geen aparte categorie voor de kaderleden. De kaderleden zijn opgenomen in de categorie bedienden.

3.4 *Leidinggevend personeel.*

Tot het leidinggevend personeel behoren:

- de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden; dit kunnen personen zijn die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de onderneming.
- de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

Het leidinggevend personeel kan niet meer dan twee niveaus bevatten. Het betreft de twee hoogste niveaus in de hiërarchie van de structuur van het personeel van de onderneming belast met het dagelijks bestuur.

Afdeling 4 - Representatieve organisaties

4.1 *Representatieve werknemersorganisaties*

Representatief zijn de werknemersorganisaties die voldoen aan volgende voorwaarden :

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

Bovendien worden ook als representatief beschouwd de professionele en interprofessionele organisa-

ties die aangesloten zijn bij één van de organisaties die aan de hoger gestelde voorwaarden voldoet . In de praktijk betekent dit dat enkel het A.B.V.V., het A.C.V. en de A.C.L.V.B. en de daarbij aangesloten organisaties als representatief worden beschouwd.

4.2 *Representatieve organisaties van kaderleden*

Als representatieve organisaties van kaderleden worden beschouwd de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste 10.000 leden tellen. Hoe dit aantal moet geteld worden is niet bepaald. Wellicht daarom is eraan toegevoegd dat deze organisaties nog als representatief moeten erkend worden door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure.

De organisaties van kaderleden die als representatief willen erkend worden moeten hun verzoek bij een ter post aangetekende brief richten tot de federale Minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft. Dit verzoek moet vergezeld zijn van :

- een afschrift van hun statuten ;
- de lijst met hun leiders ;
- hun benaming ;
- hun adres ;
- hun telefoonnummer.

Zij moeten er eveneens elk gegeven toevoegen dat dienstig is om vast te stellen of zij voldoen aan de door de wet gestelde voorwaarden van representativiteit.

De Nationale Arbeidsraad moet in het kader van de erkenningsprocedure advies uitbrengen. Op het advies wordt echter niet gewacht wanneer het binnen twee maanden na het verzoek niet verstrekt is. Sinds de sociale verkiezingen van 1987 werd de N.C.K. (Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel) erkend als een representatieve organisatie van kaderleden.

Afdeling 5 - Opschorting van de verkiezingen.

De sociale verkiezingen moeten plaatsvinden binnen een bepaalde termijn. Voor het jaar 2012 is dit de periode van 7 mei tot en met 20 mei 2012.

De verkiezingen kunnen evenwel worden opgeschort onder de volgende omstandigheden :

- wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers na deze sluiting kleiner wordt dan het aantal werknemers vereist voor het houden van verkiezingen.

Opgelet: het volstaat evenwel niet dat deze voorwaarden vervuld zijn opdat de werkgever autonoom kan beslissen om de verkiezingen op te schorten. Hiervoor moet hij de voorafgaande toestemming bekomen van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten. Vooraleer deze toestemming te verlenen, vraagt de sociaal inspecteur-districtshoofd de instemming van de raad of het comité. Zo deze organen nog niet zijn opgericht, moet hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging bekomen. Wanneer een opschorting van de verkiezingen toegelaten is omwille van de voormelde omstandigheden, mag deze opschorting in geen geval één jaar overschrijden. De raad of het bestaande comité blijft gedurende die periode fungeren.

Afdeling 6 - Taalvoorschriften inzake sociale verkiezingen

Gedurende de sociale verkiezingen moeten verschillende taalvoorschriften gerespecteerd worden. Naargelang de regio is een andere reglementering van toepassing.

6.1 *Brussel, Duits taalgebied en gemeenten met faciliteiten*

In Brussel, in het Duitse taalgebied en in de gemeenten met faciliteiten, moet men rekening houden met het koninklijk besluit van 18 juli 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

- *Brussel-Hoofdstad*

In de negentien gemeenten van Brussel-Hoofdstad moeten de verkiezingen georganiseerd worden in het Nederlands voor het Nederlandssprekend personeel en in het Frans voor het Franssprekend personeel. Er moet evenwel onderscheid gemaakt worden tussen de documenten met een collectief karakter en deze met een individueel karakter.

Wat de documenten voor collectief gebruik betreft (bijvoorbeeld de aanplakkingen van X-60, X-35 en X), deze moeten beschikbaar zijn in het Frans en het Nederlands.

De documenten met een individueel karakter moeten opgesteld worden in de taal van de betrokkene. Een personeelslid wordt geacht Nederlands- of Franssprekend te zijn naargelang van het taalgebied waar hij woont. Dit vermoeden kan echter weerlegd worden. Voor de inwoners van de negentien gemeenten van Brussel-Hoofdstad, moet naar andere aanduidingen gekeken worden; bijvoorbeeld: de taal van de identiteitskaart, het diploma, of de arbeidsovereenkomst; de taal waarin de sociale documenten worden opgesteld. In beginsel moet men met eentalige documenten werken. Voor de Nederlandstaligen moet men dus eentalig Nederlandse documenten en voor de Franstaligen eentalig Franse documenten gebruiken. Wanneer in een onderneming zowel Nederlandstaligen als Fransstaligen werken moeten de aan te plakken documenten in dubbel (in de twee talen) uitgehangen worden. Documenten die zich individueel tot een werknemer richten, bijvoorbeeld de oproepingsbrief, moeten in de taal van die werknemer zijn.

Voor de hoofdstembureaus waarvan de zetel gelegen is te Brussel-Hoofdstad, mogen de stembiljetten tweetalig zijn om het kiesgeheim te waarborgen.

- *Duits taalgebied*

Een onderneming die gevestigd is in het Duits taalgebied moet de verkiezingen organiseren in de taal van dat gebied.

- *Gemeenten met faciliteiten*

De gemeenten met faciliteiten zijn de gemeenten gelegen in een bepaald taalgebied (het Nederlandse, het Franse of het Duitse), waar taalfaciliteiten zijn voorzien voor anderstalige minderheden. Deze gemeenten zijn met name opgesomd in de wet van 2 augustus 1963. Het zijn voornamelijk de zes randgemeenten van de Brusselse agglomeratie en een bepaald aantal taalgrensgemeenten, onder meer de gemeenten in de Voerstreek. In deze gemeenten moeten de verkiezingen georganiseerd worden in de taal van de streek. Vertalingen in een of meer talen zijn echter toegestaan indien de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt.

6.2 *Nederlands taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten*

In het Nederlands taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten, is deze materie onderworpen aan het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik der talen onder meer in de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemers. Ten gevolge van dit decreet moet in Vlaanderen heel de verkiezingsprocedure in het Nederlands verlopen. Er mogen enkel Nederlandstalige documenten gebruikt worden. Anderstalige documenten zijn nietig, en met nietige documenten kan men uiteraard onmogelijk geldige verkiezingen organiseren. Wel kunnen in bepaalde omstandigheden, bij de Nederlandstalige documenten vertalingen gevoegd worden. Volgens de tekst van het decreet zijn vertalingen verplicht wanneer de samenstelling van het personeel het rechtvaardigt en:

- op eenparige aanvraag van de werknemersvertegenwoordigers in de raad of indien dit orgaan niet bestaat,
- op eenparige aanvraag van de vakbondsafvaardiging of, indien dit orgaan ook niet bestaat,
- op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie.

Deze regeling moet op schrift gesteld worden. De werkgever moet ze binnen een termijn van een maand bekendmaken aan de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van het decreet.

Zonder het volgen van deze procedure zijn vertalingen mogelijk. Ze zijn niet verplicht, maar er wordt aanvaard dat zij toegelaten zijn.

Wanneer men gebruik maakt van vertalingen is enkel het Nederlandstalige document het officiële.

6.3 Frans taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten

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

Deze decreten stellen dat het uitsluitend gebruik van een andere taal dan het Frans verboden is voor de ondernemingsakten en documenten die door wetten of reglementen zijn voorgeschreven. Het Frans moet gebruikt worden. Daarnaast kunnen de partijen vrij een andere taal kiezen. Alleen de in het Frans opgestelde tekst bezit echter rechtsgeldigheid.

HOOFDSTUK 2. De verkiezingsprocedure

Afdeling 1 - Datum van de verkiezingen.

1.1 Datum van de verkiezingen

De verkiezingen voor de oprichting of de vernieuwing van de ondernemingsraden, en van de comités voor preventie en bescherming op het werk, moeten plaatsvinden in de periode die aanvangt op 7 mei 2012 en die eindigt op 20 mei 2012.

1.2 Dagen X en Y

Betekenis van dag X en dag Y

In de verkiezingsprocedure wordt heel dikwijls verwezen naar twee belangrijke dagen:

- de dag van de verkiezingen, verder in de tekst « dag Y » geheten;
- de dag waarop de verkiezingsdatum, door aanplakking, wordt bekendgemaakt, hierna aangeduid als « dag X ».

Bepaalde formaliteiten moeten vervuld worden in de periodes vóór of na deze dagen. Voor de berekening van deze periodes moet steeds geteld worden met kalenderdagen en niet met werkdagen.

De dagen X en Y bakenen de verschillende etappes af die gedurende de verkiezingsprocedure moeten doorlopen worden. Dit zijn:

- vóór dag X : de voorbereiding van de procedure;
- dag X : de aanplakking van de verkiezingsdatum;
- van dag X tot dag Y : de eigenlijke procedure;
- dag Y : de verkiezingen;
- na dag Y : mogelijkheid tot beroep en eerste samenroeping van de raad en/of het comité.

1.3 Belang van de chronologie

De verkiezingsprocedure duurt 150 dagen.

In de verkiezingsprocedure moet de chronologie strikt geëerbiedigd worden. Het niet-respecteren van de voorgeschreven periodes en data kan achteraf de vernietiging van de verkiezingen met zich meebrengen. Spil van alles is de dag van de verkiezingen, dag Y. Nadat die datum bepaald is, kunnen er alle andere data uit afgeleid worden.

1.4 Zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming

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

Afdeling 2 - Voor dag X: de voorbereidende procedure

2.1 X - 60 : eerste schriftelijke aankondigingen

- Vaststelling van het aantal technische bedrijfseenheden
Uiterlijk op de 60e dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid of -eenheden ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid. Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, heeft de informatie enkel betrekking op de wijzigingen die zich in de structuur van de

onderneming hebben voorgedaan en op de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid of -eenheden ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid.

- Het aantal personeelsleden per categorie
Uiterlijk de zestigste dag vóór de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt, deelt de werkgever schriftelijk aan de raad of aan het comité of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, het aantal personeelsleden per categorie mee (de arbeiders, de bedienden met inbegrip van het leidinggevend - en het kaderpersoneel, de jeugdige werknemers) die in de onderneming in dienst zijn op dag X - 60.
- Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel
Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en hun inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. In deze lijst worden de leidinggevende functies vermeld en de personen die deze uitoefenen en die niet tot de technische bedrijfseenheid behoren.
- Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden
Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van de kaderleden alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de bedienden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Opmerking: Deze procedure is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

- Dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de verkiezingen beoogde datum
Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de dag waarop de datum van de verkiezingen zal worden aangekondigd evenals de voor de verkiezingen beoogde datum. Hij moet dus de datum van dag X in de onderneming meedelen evenals de beoogde datum van dag Y.
- In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig met het model beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna: FOD WASO).
- Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.
- Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tabblad "documenten" van de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- de modellen: <http://www.werk.belgie.be/es-sv/socialeverkiezingen.aspx>
- de webapplicatie: <http://apps2012.belgie.be>

De schriftelijke informatie moet niet noodzakelijk medegedeeld worden tijdens een vergadering van het orgaan.

Opmerking: “Het informeren van de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging betekent dat bij de procedure voor een ondernemingsraad de informatie meegedeeld wordt aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging; en bij de procedure voor een comité de informatie meegedeeld wordt aan het comité of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Het gaat dus wel degelijk om twee aparte procedures.”

2.2 Van X - 60 tot X - 35: raadplegingen

- Aantal technische bedrijfseenheden

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht evenals over hun beschrijving, over de verdeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen of het samenvoegen van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen.

- Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven.

- Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over de functies van de kaderleden, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de bedienden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Opmerking: Deze voorziene procedure is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

2.3 X - 35: schriftelijke mededelingen van de beslissingen

- Aantal technische bedrijfseenheden

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voorafgaat, worden de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten waarvoor afzonderlijke organen moeten worden opgericht met hun beschrijving en hun grenzen. Hij deelt eveneens zijn beslissing mee betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen.

- Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voorafgaat, worden de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging,

diging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de functies van het leidinggevend personeel alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

- Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voorafgaat, worden de raad en het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de functies van de kaderleden alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tabblad "documenten" van de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- de modellen: <http://www.werk.belgie.be/es-sv/socialeverkiezingen.aspx>
- de webapplicatie: <http://apps2012.belgie.be>

2.4 Van X - 35 tot X - 28 : beroepen

Beroep kan ingesteld worden bij de arbeidsrechtbank door de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, alsook door de betrokken representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, ten laatste de 28e dag die de dag voorafgaat van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft:

- Aantal technische bedrijfseenheden
 - De beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten waar organen moeten worden opgericht;
 - De beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;
- Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel
- De beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de functies van het leidinggevend personeel;
- Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

De beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de functies van de kaderleden.

2.5 Van X - 28 tot X - 5 : uitspraak van de arbeidsrechtbank

De arbeidsrechtbank waarbij beroep is ingesteld doet uitspraak binnen 23 dagen na de ontvangst van het beroep.

2.6 Voorbereiding van de verrichtingen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt.

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X), moeten volgende inlichtingen bekend zijn.

- Het aantal mandaten per orgaan
 - Datum die in aanmerking moet genomen worden
De datum die in aanmerking moet genomen worden voor de vaststelling van het personeel en de verdeling van de zetels onder de arbeiders, bedienden en jeugdige werknemers en eventueel de kaderleden als de onderneming meer dan 100 werknemers tewerkstelt, is die van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.
 - Berekening van het aantal mandaten per orgaan.

De personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad en in het comité is samengesteld uit:

- 4 gewone leden voor een onderneming met minder dan 101 werknemers;
- 6 gewone leden voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers;
- 8 gewone leden voor een onderneming met 501 tot 1000 werknemers;
- 10 gewone leden voor een onderneming met 1001 tot 2000 werknemers;
- 12 gewone leden voor een onderneming met 2001 tot 3000 werknemers;
- 14 gewone leden voor een onderneming met 3001 tot 4000 werknemers;
- 16 gewone leden voor een onderneming met 4001 tot 5000 werknemers;
- 18 gewone leden voor een onderneming met 5001 tot 6000 werknemers;
- 20 gewone leden voor een onderneming met 6001 tot 8000 werknemers;
- 22 gewone leden voor een onderneming met méér dan 8000 werknemers, op de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

In de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, is de personeelsafvaardiging in het comité samengesteld uit 2 gewone leden voor een onderneming met minder dan 50 werknemers.

De leden van het leidinggevend personeel moeten bij het aantal werknemers worden gevoegd om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen.

Gelet op het arrest van het Hof van Cassatie van 30 maart 2009 (Nr. S. 08.0088.N), dienen de uitzendkrachten die in de gebruikende onderneming tewerkgesteld zijn op dag X voortaan meegeteld te worden bij het aantal werknemers van de onderneming teneinde het aantal mandaten per orgaan te bepalen. De uitzendkrachten moeten daarentegen niet meegeteld worden bij hun werkgever, namelijk het uitzendkantoor.

Voor de berekening van de mandaten komen alleen die leden van het leidinggevend personeel in aanmerking die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bij de verkiezing van de leden van de raad en in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden, d.w.z. wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, wordt de personeelsafvaardiging van de raad met één eenheid verhoogd indien de onderneming minder dan honderd kaderleden tewerkstelt en met twee eenheden indien de onderneming 100 kaderleden of meer tewerkstelt. De leden van het leidinggevend personeel moeten eveneens gevoegd worden bij het aantal kaderleden om de verhoging van de personeelsafvaardiging te bepalen.

De afvaardiging bestaat bovendien uit plaatsvervangende leden waarvan het aantal gelijk is aan dat van de gewone leden.

- Eventuele verhoging van het aantal mandaten
Het bij vorig punt bedoelde aantal leden van de personeelsafvaardiging kan evenwel worden verhoogd na een éénparig akkoord gesloten tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties met dien verstande dat er niet meer dan 25 mogen zijn.
Evenwel, als de verkiezing gehouden wordt voor de oprichting van een raad, kan 25 eventueel verhoogd worden tot 27 mandaten op voorwaarde dat er een afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden is (dus als de onderneming ten minste 15 kaderleden telt).

Het akkoord moet uiterlijk worden bereikt de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Dit akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende categorieën van werknemers verdelen.

- Het aantal mandaten per categorie

- Datum die in aanmerking moet genomen worden

Bij de verdeling van de mandaten van de personeelsafgevaardigden moet rekening worden gehouden met het aantal personeelsleden van de verschillende categorieën in dienst in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. De werknemers moeten beschouwd worden als arbeiders of als bedienden naargelang van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

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

Het leidinggevend personeel is begrepen in de categorie van bedienden of in de categorie van kaderleden in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden.

- Indien de onderneming minder dan 25 jeugdige werknemers telt

- > Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten dat aan de personeelsafgevaardigden wordt toegekend, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie van «arbeiders» en van de categorie van «bedienden».

Het wordt als volgt berekend:

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal van de aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van beide categorieën die het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

Deze bepaling is niet van toepassing in de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven.

In de andere gevallen, als de beide categorieën al vertegenwoordigd zijn, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het grootste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

- > Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten dat aan de personeelsafvaardiging wordt toegekend, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie «arbeiders», «bedienden» en «kaderleden».

Het wordt berekend op de volgende wijze:

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal van de aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de drie categorieën die nog niet vertegenwoordigd is.

Zo twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, zal aan elke categorie een mandaat worden toegekend of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met een mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer alle categorieën al vertegenwoordigd zijn, worden de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen.

Bij gelijkheid van decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste tweede decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het grootste aantal werknemers tellen.

- Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers telt
 - > Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, worden die jeugdige werknemers vertegenwoordigd:
 - in de ondernemingen die minder dan 101 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt;
 - in de ondernemingen die 101 tot 500 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt;
 - in de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, door twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt en door drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt.

In de praktijk worden, eenmaal het aantal mandaten voor de jeugdige werknemers is vastgesteld, de overblijvende mandaten (totaal mandaten – het aantal mandaten jeugdige werknemers) toegekend aan de arbeiders, bedienden en kaderleden.

- > Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden
Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders van 25 jaar en ouder en van deze van de bedienden van 25 jaar en ouder.

Het wordt als volgt berekend:

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal van de twee aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen), een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de twee categorieën die het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer beide categorieën al vertegenwoordigd zijn, wordt het mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het grootste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

> Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, bedienden en kaderleden van 25 jaar en ouder.

Het wordt als volgt berekend:

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal van de aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen), een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de drie categorieën die nog niet vertegenwoordigd is.

Indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, zal aan elke categorie een mandaat worden toegekend, of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met het mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer de drie categorieën al vertegenwoordigd zijn, worden het of de mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste twee decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het grootste aantal werknemers tellen.

Voorbeelden :

- Een onderneming stelt 620 werknemers tewerk, 535 arbeiders, 55 bedienden, 30 kaderleden; 8 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden (de onderneming stelt ten minste 15 kaderleden tewerk).
mandaten «arbeiders»: $\text{aantal arbeiders} \times \text{totaal aantal mandaten} / \text{totaal aantal werknemers}$

$$\frac{535 \times 9}{620} = 7,76$$

mandaten «bedienden»: $\text{aantal bedienden} \times \text{totaal aantal mandaten} / \text{totaal aantal werknemers}$

$$\frac{30 \times 9}{620} = 0,43$$

mandaten «kaderleden»: $\text{aantal kaderleden} \times \text{totaal aantal mandaten} / \text{totaal aantal werknemers}$

$$\frac{30 \times 9}{620} = 0,43$$

In dit geval zullen twee categorieën niet vertegenwoordigd zijn, zij zullen dus ieder een mandaat toegekend krijgen.

Resultaten: mandaten «arbeiders»: 7 ; mandaten «bedienden»: 1 ; mandaten «kaderleden»: 1

- Een onderneming stelt 400 werknemers tewerk, 300 arbeiders, 50 jeugdige werknemers, 25 bedienden, 25 kaderleden : 6 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden = 7 mandaten.
mandaten «jeugdige werknemers» : 1

mandaten «arbeiders»: $300 \times 6 (7 - 1 \text{ mandaat toegekend aan jeugdige werknemers}) = 5,14$
 $350 (400 - 50 \text{ jeugdige werknemers})$

mandaten «bedienden» en «kaderleden»: $25 \times 6 (7 - 1 \text{ mandaat jeugdige werknemers}) = 0,42$
 $350 (400 - 50 \text{ jeugdige werknemers})$

In dit geval zijn twee categorieën nog niet vertegenwoordigd. Aan elk van hen zal een mandaat toegekend worden. Aangezien er slechts één mandaat overblijft, wordt aan één van de twee categorieën een mandaat toegekend, dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is (mandaten «arbeiders»: $5,14 - 1$).

Resultaten : mandaten «arbeiders»: 4 ; mandaat «bedienden»: 1 ; mandaat «jeugdige werknemers»: 1 ; mandaat «kaderleden»: 1

- Een onderneming stelt 600 werknemers tewerk, 250 bedienden, 200 arbeiders, 150 kaderleden: 8 mandaten zijn te verdelen waarvan men 2 mandaten moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden.

Mandaten “bedienden”: $\frac{250 \times 10}{600} = 4,16$

Mandaten “arbeiders”: $\frac{200 \times 10}{600} = 3,33$

Mandaten “kaderleden”: $\frac{150 \times 10}{600} = 2,50$

In dit geval zijn alle categorieën al vertegenwoordigd. Omdat er één mandaat overblijft, wordt deze toegekend aan de categorie die de hoogste eerste decimaal heeft verkregen.

Resultaten : mandaten «bedienden» : 4 ; mandaten «arbeiders» : 3 ; mandaten «kaderleden» : 3.

- De datum en de uurregeling van de verkiezingen

De datum en de uurregeling van de verkiezingen worden vastgesteld door de raad of het comité. Indien deze organen nog niet bestaan, moet de werkgever deze beslissingen treffen.

De datum moet zo worden vastgesteld dat, in beginsel, elke werknemer kan stemmen gedurende zijn werkuren.

Indien binnen de raad of het comité geen akkoord over de datum en de uurregeling kan bereikt worden, worden zij vastgesteld door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied .

De verkiezingen vinden plaats uiterlijk 90 dagen na dag X.

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), moeten volgende documenten opgesteld worden.

- De voorlopige kiezerslijsten

Voorwaarden inzake kiesrecht:

Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad en het comité wordt deelgenomen door alle werknemers van de onderneming, de buitenlandse werknemers en de staatslozen ingrepen, die verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, alsook de personen gelijkgesteld met werknemers zoals vermeld in punt 2.1 van afdeling 2 van hoofdstuk 1.

De werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel kunnen in ieder geval niet deelnemen aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden.

Om deel te kunnen nemen aan de verkiezingen moeten de werknemers op de dag van de verkiezingen (dag Y) aan de volgende voorwaarde voldoen: sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. Bij overgang krachtens overeenkomst van een onderneming of bij splitsing ervan, wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven voor de overgang.

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, of de geassocieerde fondsen, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn zonder invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

De kiezers worden op afzonderlijke lijsten ingeschreven naargelang zij in functie van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, als arbeider of als bediende moeten worden beschouwd.

Indien de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, worden voor de verkiezingen van de raad, de bedienden en de kaderleden op afzonderlijke kiezerslijsten ingeschreven. Indien de onderneming op de dag van de verkiezingen tenminste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar telt, worden deze jeugdige werknemers eveneens op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven.

De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door de inschrijving op de kiezerslijsten.

De kiezerslijsten worden in alfabetische volgorde van de namen van de kiezers opgemaakt door de raad of het comité of, wanneer nog geen raad of comité is opgericht, door de werkgever.

Zij vermelden de naam, voornamen en geboortedatum van iedere kiezer, de datum van zijn laatste aanwerving of indienstreding in de onderneming alsook de plaats waar hij in de onderneming werkt.

Aan elke werknemer van dezelfde categorie op deze lijst, wordt een nummer toegekend.

Op de datum van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ingediend en ter beschikking van de werknemers gesteld op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming.

- De lijst van de leden van het leidinggevend personeel

De dag zelf van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt deelt de raad of het comité of, bij ontstentenis ervan, de werkgever aan de werknemers de lijst mee van de leden van het leidinggevend personeel met de vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar deze kan worden geraadpleegd.

- De lijst van de kaderleden

Dit punt is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad, maar die minder dan 30 bedienden tellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Afdeling 3 - Dag X : aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt

3.1 Aanplakking van het bericht

Door aanplakking van een bericht, 90 dagen voor de dag van de verkiezing in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming, stelt de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, de werknemers in kennis van :

- de datum en de uurregeling van de verkiezingen ; Ingeval hieromtrent geen akkoord is bereikt in de raad of het comité, stelt de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied deze datum en deze uurregeling vast;
- het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of -eenheden waarvoor raden of comités moeten worden opgericht. Er moet slechts één adres vermeld worden per technische bedrijfs-

- eenheid die een raad of een comité moet oprichten;
- het aantal mandaten per raad of comité en per categorie;
- de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd. Deze lijsten herkennen de in de onderneming tewerkgestelde werknemers die aan de voorwaarden inzake kiesrecht zullen voldoen op de dag van de verkiezing; aan elke werknemer van dezelfde categorie wordt een nummer toegekend;
- de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaats waar zij kan worden geraadpleegd;
- de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd, indien de onderneming moet overgaan tot verkiezing van personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de bedienden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De werknemers die één van de kaderfuncties uitoefenen en die voorkomen op de kiezerslijst van de jeugdige werknemers worden niet opgenomen in de lijst van de kaderleden;
- de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien;
- de persoon of de dienst, belast door de werkgever met versturen of ronddelen van de oproepingsbrieven voor de verkiezingen.

Wanneer de verkiezingen zich uitspreiden over meerdere opeenvolgende dagen, valt dag Y samen met de eerste dag van de verkiezingen.

Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden en dient de volgende vermelding te bevatten: «Om de afvaardiging die zal worden verkozen, een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen.»

De datum vermeld op het bericht moet de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Hij kan niet vroeger zijn dan de werkelijke datum van de aanplakking. De aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Dit bericht blijft aangeplakt en blijft elektronische beschikbaar tot de 15de dag die volgt op de aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen. Hierna en tot de 86e dag die volgt op deze van de stemming moet dit bericht ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek.

3.2 Afschriften

Het afschrift van dit bericht moet in overeenstemming zijn met het model beschikbaar op de website van de FOD WASO.

Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tablad "documenten" van de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve organisaties van kaderleden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

De lijsten van de leden van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een raad of een comité.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- de modellen: <http://www.werk.belgie.be/es-sv/socialeverkiezingen.aspx>
- de webapplicatie: <http://appsv2012.belgie.be>

3.3 Rechtzetting van de verkiezingsdatum

Indien de in het aangeplakte bericht vermelde verkiezingsdatum niet valt op de negentigste dag na de aanplakking ervan, blijft het bericht geldig. De datum van de verkiezingen moet echter in overeenstemming met de voorschriften gebracht worden.

Afdeling 4 - Van dag X tot dag Y : verkiezingsprocedure

BEZWAREN BETREFFENDE HET BERICHT VAN DAG X

4.1 $X+7$ dagen: bezwaren

Uiterlijk de 7e dag na de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, kunnen de werknemers, de representatieve organisaties van werknemers, alsmede de representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, bezwaar indienen bij de raad of het comité, of bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever voor wat betreft :

- De voorlopige kiezerslijsten, wegens het niet inschrijven of onbehoorlijk inschrijven van kiezers of wegens onjuistheden;
- De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en hun verdeling per categorie;
- De lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult;
- De lijst van de kaderleden;
- Definitieve afsluiting bij afwezigheid van bezwaren

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief bij het verstrijken van de termijn van bezwaar indien geen enkel bezwaar werd ingediend.

4.2 Van $X + 7$ tot $X + 14$: beslissingen betreffende de bezwaren en aanplakking van een rechtzetting

Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn van bezwaar, spreekt de raad of het comité, of bij ontstentenis de werkgever zich uit over de klacht en plakt, in geval van wijziging een rechtzetting aan de dag zelf van zijn beslissing.

Indien er geen raad of comité is, moet de rechtzetting eveneens worden medegedeeld aan de representatieve organisaties en indien het de oprichting van een raad betreft, aan de representatieve organisaties van kaderleden.

4.3 Van $X + 14$ tot $X + 21$: beroepen

Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn binnen dewelke het orgaan zich dient uit te spreken over de bezwaren, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, alsmede de representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing een beroep instellen aangaande:

- De voorlopige kiezerslijsten;
- De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- De lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult;
- De lijst van de kaderleden;
- Definitieve afsluiting bij afwezigheid van beroep

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief bij het verstrijken van de termijn van beroep tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing indien bezwaar werd ingediend maar geen enkel beroep werd ingesteld tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing.

4.4 *X + 28 : beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt*

- Beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt
De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak binnen de 7 dagen die volgen op de ontvangst van het beroep. De beslissing van de rechtbank zal het voorwerp uitmaken, indien noodzakelijk, van een rechtzetting van de aanplakking.
Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.
- Definitieve afsluiting
De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief op het ogenblik waarop de arbeidsrechtbank uitspraak doet over het ingestelde beroep tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing.

UITSTEL VAN DE KIESVERRICHTINGEN

4.5 *Schorsing van de kiesverrichtingen, opschorting van de verkiezingen*

- Schorsing van de kiesverrichtingen.
Indien gedurende de periode vanaf de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (X) tot de dag van de verkiezingen (Y) de meerderheid van de werknemers, met andere woorden 50 % van de betrokken categorie arbeiders of bedienden bij een staking betrokken is of indien 25 % van de betrokken categorie arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos is volgens de documenten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, kunnen de kiesverrichtingen op verzoek van een representatieve werknemersorganisatie die kandidaten kunnen voorgedragen, worden geschorst.
De werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten kunnen voorgedragen kunnen nochtans beslissen de verkiezingen voort te zetten. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord stellen zij de datum vast waarop de verkiezingsverrichtingen worden geschorst; de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied wordt hiervan verwittigd. Indien zij nalaten dit te doen, neemt de schorsing een aanvang op het ogenblik dat de voorwaarden voor schorsing vervuld zijn. De schorsing neemt een einde op de dag dat de voorwaarden voor schorsing niet meer vervuld zijn.
- Opschorting van de verkiezingen
In de ondernemingen waar een raad of een comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van de raad of het comité geschorst worden mits voorafgaande toestemming van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied waarin de onderneming gelegen is. Deze situatie is al besproken in afdeling 5 van hoofdstuk 1 hierboven.

KANDIDATUREN

4.6 *X + 35 : indienen van kandidatenlijsten*

- Verkiesbaarheidsvoorwaarden
Om als afgevaardigde van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - ten minste 18 jaar oud zijn; evenwel, de afgevaardigden van de jeugdige werknemers moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de datum van de verkiezingen;
 - geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
 - hetzij sedert tenminste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door verscheidene juridische entiteiten;

- hetzij in totaal gedurende ten minste negen maanden tijdens meerdere periodes tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door verscheidene juridische entiteiten gedurende het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatshebben; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer werd tewerkgesteld hetzij krachtens een arbeids- of leerovereenkomst hetzij onder gelijkaardige voorwaarden (cf. punt 2.1. van hoofdstuk 1, afdeling 2 - eerste alinea «Voor de berekening van de drempel, de berekening van het aantal mandaten, de kiesbaarheidsvoorwaarden en de kiesvoorwaarden, worden beschouwd als werknemers»).

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Fonds national de la recherche scientifique of van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of van geassocieerde fondsen, zijn onderzoeksoopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

In geval van overgang krachtens overeenkomst van een onderneming, moet de anciënniteit door de werknemer verworven vóór de overgang, in rekening gebracht worden.

- de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

De voorwaarden van kiesbaarheid moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

Wegens hun functie mogen de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer geen deel uitmaken van de personeelsafvaardiging, noch van de werkgeversafvaardiging bij de raad en het comité. Zij wonen evenwel als deskundigen de vergaderingen bij van het comité.

- Neerlegging van de kandidatenlijsten

Het indienen van de kandidatenlijsten moet plaatsvinden ten laatste op de 35e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Het is de datum van de verzending per post van de kandidatenlijsten of de datum van de onmiddellijke overhandiging van de lijsten aan de werkgever die de datum bepaalt waarop de kandidatenlijsten werden neergelegd. Het zijn de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties die bij de werkgever kandidatenlijsten kunnen indienen; tot op vandaag zijn dit het ABVV, het ACV en de ACLVB.

Evenwel zijn deze organisaties gemachtigd om volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze kunnen slechts volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie.

De volmachthebbers die de kandidatenlijsten hebben neergelegd kunnen ook voor de kiesverrichtingen, die plaatsvinden na het neerleggen van de kandidatenlijsten, gemandateerd worden.

Zo kunnen deze volmachthebber handelen in naam van de organisatie in wiens naam ze een lijst hebben neergelegd, bijvoorbeeld wanneer een akkoord gegeven moet worden voor stemming per brief, aanduiding van de getuigen ...

In de ondernemingen die ten minste 15 kaderleden tewerkstellen, kunnen kandidatenlijsten tot verkiezing van de personeelsafgevaardigden die in de raad de kaderleden vertegenwoordigen eveneens worden ingediend door:

- de representatieve organisaties van kaderleden, tot op vandaag het NCK;
- ten minste 10 % van de kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal on-

dertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan 5 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 50, en dan 10 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 100; een kaderlid kan slechts één lijst ondersteunen.

- **Opstellen van de kandidatenlijsten**

Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten toegekend kunnen worden. De kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en de kandidaten-kaderleden moeten onderscheidelijk behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen en moeten behoren tot de technische bedrijfseenheid waarbinnen hun kandidatuur werd voorgedragen. Eén zelfde kandidaat mag niet op meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen.

Het behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld in functie van de kiezerslijst waarop de werknemer is ingeschreven.

De representatieve werknemersorganisaties en de representatieve kaderledenorganisaties en de kaderleden moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn en moeten erover waken dat de werknemers en de werknemsters op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvan kandidatenlijsten neergelegd worden.

Op elke kandidatenlijst neergelegd, bijvoorbeeld voor de categorie van de bedienden, zou het aantal vrouwen en mannen evenredig moeten zijn met het aantal bedienden en de bedienden tewerkgesteld in de betrokken technische bedrijfseenheid. In diezelfde zin moeten zij ook de evenredige vertegenwoordiging van de in de onderneming tewerkgestelde buitenlandse werknemers op de kandidatenlijsten nastreven.

De organisaties die lijsten hebben voorgedragen kunnen, indien zij dit nodig achten, tot het verstrijken van de termijn van $X+35$, de voorgedragen kandidatenlijsten wijzigen. Dit recht om de voorgedragen kandidatenlijsten te wijzigen is aan geen enkele beperking onderworpen. De werkgever moet de laatste voorgedragen kandidatenlijst aanplakken.

4.7 Van $X + 35$ tot $X + 40$

- **Toekenning van lijstnummers**

De toekenning van de lijstnummers gebeurt op nationaal vlak door de Minister bevoegd voor werk. De minister gaat over tot een eerste trekking ten einde de volgnummers te bepalen die toegekend zullen worden aan de organisaties die kandidaten kunnen voordragen voor beide organen, raad en comité. Daarna gaat de Minister over tot een tweede trekking om het lijstnummer te bepalen van de organisaties die slechts voor één enkel orgaan kandidaten kunnen voordragen.

In het geval de kaderleden zelf één of meerdere huislijsten indienen kan een lottrekking, met als doel een lijstnummer toe te kennen, ook plaatsvinden op het niveau van de onderneming. De kaderleden die een individuele lijst voordragen moeten de werkgever dan verzoeken hen een nummer voor de verkiezingen toe te kennen.

Wanneer meerdere verzoeken aan de werkgever worden gericht, zal hij of zijn afgevaardigde overgaan tot een loting van aan deze lijsten toe te kennen nummers na de 35e dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de aanplakking van de kandidatenlijsten.

- **Aanplakking van de kandidatenlijsten**

Uiterlijk op $X + 40$ laat de werkgever of zijn afgevaardigde een bericht aanplakken met vermelding van de namen van de kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en de kandidaten-kaderleden.

De lijsten moeten overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen van

de kandidaten worden ingeschreven in de volgorde van hun voordracht door de representatieve werknemersorganisatie. Dit bericht wordt op dezelfde plaatsen aangeplakt als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Een vertegenwoordiger van elke organisatie die een lijst heeft ingediend, mag deze aanplakking bijwonen.

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

4.8 Van $X + 40$ tot $X + 56$

- $X + 47$: eventuele wijziging van de kandidatenlijsten

De gehuwde vrouwen en de weduwen komen op de kandidatenlijsten voor met hun meisjesnaam eventueel voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever mededelen tot uiterlijk bij het verstrijken van de termijn die een einde neemt op de 47e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt ($X+47$).

De kandidaten kunnen aan de werkgever vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam. Dit verzoek moet aan de werkgever meegedeeld worden uiterlijk op $X+47$.

- $X + 47$: mogelijke klacht tegen de kandidatenlijsten

Gedurende een periode van 7 dagen na de aanplakking van de kandidatenlijsten, kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen, alsmede de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve kaderledenorganisaties, bij de werkgever elke klacht indienen die in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig geacht wordt.

De werknemers die hun kandidatuur wensen in te trekken brengen dit ter kennis van de werkgever binnen dezelfde termijn.

- $X + 48$: indienen van klachten door de werkgever bij de betrokken organisatie

Daags na de in het voorgaande punt bedoelde dag, legt de werkgever de klacht of de intrekking van de kandidatuur voor aan de organisatie die kandidaten heeft voorgedragen, alsook aan zijn volmachthebber, voorzover deze een adres meegedeeld heeft. Deze organisatie beschikt over een termijn die uiterlijk op de 54e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een einde neemt, om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen als zij dat nodig acht.

De kandidaten die het voorwerp zijn van een klacht omdat ze niet voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Voorbeelden :

In een onderneming valt dag X op 5 februari 2012 en is een kandidaat het voorwerp van klacht omdat hij niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden. Deze kandidaat komt niet in het DIMONA-systeem voor tijdens de periode van 30 dagen voorafgaand aan 5 februari 2012, hetzij vóór 6 januari 2012. Hij zal dus niet mogen vervangen worden.

In dezelfde onderneming wordt een kandidaat die het voorwerp is van een klacht omdat hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, aangegeven in het DIMONA-systeem bij indiensttreding op 30 januari 2012. Zijn datum van uitdiensttreding is 1 maart 2012. Hij zal niet mogen vervangen worden.

In dezelfde onderneming wordt een kandidaat die het voorwerp is van een klacht omdat hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, aangegeven in het DIMONA-systeem bij indiensttreding op 15 december 2011. Zijn datum van uitdiensttreding is 1 maart 2011. Hij zal mogen vervangen worden.

In geval van intrekking van de kandidatuur beschikt de organisatie over een termijn die uiterlijk op de 76e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een einde neemt, om deze kandidaat te vervangen (cf. punt 4.10.).

- $X + 56$: aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijst

Uiterlijk de 56e dag laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken, die al dan niet werden gewijzigd door de mannelijke en vrouwelijke kandidaten of door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die ze hebben voorgedragen (zie hierboven).

De lijsten moeten overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen van de kandidaten worden ingeschreven in de volgorde van hun voordracht.

Dit bericht wordt op dezelfde plaatsen aangeplakt als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

4.9 Van $X + 47$ tot $X + 61$: beroep tegen de kandidatenlijsten

- Van $X + 47$ tot $X + 52$: beroep van de werkgever indien voorafgaandelijk geen klacht werd ingediend
De werkgever kan beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, wanneer de kandidaturen niet in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen (voorwaarden van verkiesbaarheid, teveel kandidaten op eenzelfde lijst...). In het geval er geen bezwaar werd ingediend, moet het beroep van de werkgever worden ingesteld ten laatste op de 52e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

- Van $X + 52$ tot $X + 66$: beslissing van de rechtbank over dit beroep

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep.

Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

- Van $X + 56$ tot $X + 61$: beroep tegen de gewijzigde kandidatenlijsten na klacht

Uiterlijk de 5e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van de kandidatenlijsten die al dan niet gewijzigd zijn door de vrouwelijke en mannelijke kandidaten of door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die deze hebben voorgedragen, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve kaderledenorganisaties alsmede de werkgever een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten die aanleiding tot de klacht heeft gegeven.

- Van $X + 61$ tot $X + 75$: beslissing van de rechtbank over dit beroep

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep.

Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

De kandidaten waarover de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

4.10 $X + 76$: Vervanging van kandidaten en aanplakking

Tot de 14e dag voor de dag van de verkiezingen, kunnen de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever, een kandidaat vervangen in de volgende gevallen:

- bij het overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve kaderledenorganisatie die hem heeft voorgedragen;

- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur (die plaats moet vinden uiterlijk op X+47);
- bij de wijziging van de categorie van een kandidaat.

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

Zodra de vervanging hem wordt betekend, worden de wijzigingen door de werkgever aangeplakt, op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

- Enkele bijzondere gevallen

Het principe is dat de kandidatenlijsten zo opgesteld dienen te worden dat elke kandidaat deel uitmaakt van de technische bedrijfseenheid waarin zijn kandidatuur werd voorgedragen.

Hypothese van overplaatsing van een kandidaat van een TBE naar een andere tussen dag X en dag X + 35.

Tenzij de representatieve werknemersorganisatie die de kandidaat voordraagt, anticipeert op de gevolgen van de overplaatsing, zal de kandidaat in principe voorkomen op de kandidatenlijst die door de organisatie worden voorgedragen op dag X+35 voor TBE 1. Nochtans, zou hij er niet meer op mogen voorkomen eens de overplaatsing is gebeurd, gelet op het hogervermelde principe (hij kan geen kandidaat meer zijn voor een TBE waarin hij niet meer werkt).

- *Mogelijkheid tot weghalen van een kandidaat van de lijst van TBE 1*

Op dag X + 47 kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen en de representatieve werknemersorganisaties elke klacht indienen die in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig wordt geacht. De wijziging van de lijst van TBE 1 teneinde haar in overeenstemming te brengen met haar personeel, is dus perfect mogelijk, maar enkel op initiatief van de werknemers en hun representatieve organisaties.

De werkgever heeft dus hiertoe en in dit stadium geen zeggenschap.

Zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, heeft de werkgever op dag X + 52 de mogelijkheid om beroep in te stellen wanneer een kandidaat niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden. Voor zover er aangaande een overgeplaatste werknemer die initieel werd ingeschreven op de kandidatenlijst van TBE 1 geen klacht werd ingediend, kan de werkgever van zijn kant een beroep instellen teneinde hem te laten schrappen van de lijst van TBE1.

Het is denkbaar dat een werknemer die werd ingeschreven op de kiezerslijst van TBE1, maar die ondertussen werd overgeplaatst naar TBE2, kiezer is in de TBE 1. Dit echter zonder afbreuk te doen aan de bijwerking van de lijst die zich kan voordoen op dag X + 77 ingevolge een unanieme beslissing van de ondernemingsraad of het comité aangaande de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming.

- *Mogelijkheid tot toevoeging van de kandidaat aan de lijst van TBE2.*

Behoudens een vervanging op dag X + 76 op de lijst van TBE2 door de organisatie die hem voordraagt, is het moeilijk denkbaar dat de kandidaat die voorkomt op de kandidatenlijst van TBE1 en die werd overgeplaatst naar TBE2, zich bevindt op de kandidatenlijst van deze tweede TBE in geval van overplaatsing tussen X en X + 35.

Hypothese van overplaatsing van een kandidaat van een technische bedrijfseenheid naar een andere na X + 35.

- *Mogelijkheid tot weghalen van een kandidaat van de lijst van TBE1*

Gelet op het bestaan van de mogelijkheden tot klacht en beroep, is het belangrijk te weten wanneer deze overplaatsing precies plaatsheeft. Als de overplaatsing plaatsvindt vóór dag X + 47, hebben de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen en de representatieve organisaties de mogelijkheid tot het indienen van een klacht in verband met de voordracht van kandidaten.

Zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, heeft de werkgever in elk geval tot dag X + 52 de mogelijkheid om een beroep in te stellen in geval de kandidaat niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

Voor zover de overplaatsing zou plaatsvinden na X+47 en de kandidaat die naar TBE2 overgeplaatst werd zou blijven voorkomen op de lijst van de TBE1, hoewel hij daar niet meer werkt, zal zijn eventuele verkiezing ingevolge de stemming op dag Y ongeldig verklaard worden. Zoniet zou hij immers verkozen zijn zonder te voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

- **Mogelijkheid tot toevoeging van de kandidaat aan de lijst van TBE2**

Dergelijke mogelijkheid bestaat enkel in geval er een vervanging zou gebeuren in de kandidatenlijst door de organisatie tot wie de overgeplaatste werknemer behoort.

4.11 X + 77 : Afsluiten van de kandidatenlijsten en opmaken van de stembiljetten

Na al die mogelijke wijzigingen zijn de kandidatenlijsten definitief. Deze lijsten mogen niet meer gewijzigd worden na dag Y - 13. Zijn er geen wijzigingen aangebracht aan de oorspronkelijke lijst, dan moet de kandidatenlijst nog eens aangeplakt worden.

Als de kandidatenlijsten definitief zijn, kan de werkgever overgaan tot het opmaken van de stembiljetten. Een voorbeeld van stembiljet voor arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden is beschikbaar op de website van de FOD WASO op volgend adres: <http://www.werk.belgie.be/es-sv/socialeverkiezingen.aspx>

Bovenaan het stembiljet staan de beginletters van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve kaderledenorganisaties en het nummer dat hen bij loting werd toegekend, alsook het nummer dat aan de individuele voordrachtlijsten van kaderleden werd toegekend.

De namen van de kandidaten worden erop ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M of V naargelang het gaat om een kandidaat of kandidaat.

Indien een representatieve werknemersorganisatie of een representatieve organisatie van kaderleden geen kandidaten heeft voorgedragen, moet er op het stembiljet geen ruimte worden gelaten.

Er wordt de werkgever aangeraden om de stembiljetten niet te laten drukken in de kleur van de ene of de andere representatieve organisatie van werknemers of van kaderleden. Er wordt hem eveneens aangeraden om de modellen van stembiljetten te volgen zoals opgenomen in bijlage bij deze brochure en te waken over de naleving van een presentatie waarbij elke mogelijke verwarring tussen de lijsten en tussen de kandidaten vermeden wordt.

SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES EN VAN DE STEMBUREAUS

4.12 Samenstelling van de kiescolleges

- **Afzonderlijke kiescolleges.**

Afzonderlijke kiescolleges worden samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk arbeiderspersoneel wordt tewerkgesteld, ten minste 25 bedraagt.

Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel tewerkgesteld is, het aantal arbeiders ten minste 25 bedraagt.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar, indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar telt. In dat geval worden zij in mindering gebracht op de categorie arbeiders of de categorie bedienden.

De minimumleeftijd om verkozen te worden bedraagt 16 jaar.

Voor de verkiezing van een raad wordt een afzonderlijk kiescollege samengesteld voor de kaderleden indien de onderneming ten minste 15 kaderleden telt op de definitieve lijst van de kaderleden.

- **Gemeenschappelijke kiescolleges.**

Wanneer het aantal jeugdige werknemers ten minste gelijk is aan 25 en dus een afzonderlijk kiescol-

lege dient te worden opgericht voor deze jeugdige werknemers, moet niettemin een gemeenschappelijk kiescollege voor de werknemers van minimum 25 jaar worden opgericht indien het aantal werknemers van minimum 25 jaar van de minderheids categorie (arbeiders of bedienden) kleiner dan 25 is.

Wanneer het aantal jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar kleiner is dan 25 of indien er geen jeugdige werknemers zijn en het aantal werknemers van de minderheids categorie (bedienden of arbeiders) 25 niet overschrijdt, moet eenzelfde gemeenschappelijk kiescollege worden opgericht voor alle werknemers.

In dit geval bedraagt de minimumleeftijd om verkozen te worden 18 jaar.

Wanneer het aantal kaderleden kleiner is dan 15 en er dus geen afzonderlijk kiescollege voor deze categorie werknemers is, worden deze beschouwd als «bedienden» en maken zij deel uit van het kiescollege van de bedienden.

Voor de berekening van het aantal werknemers per categorie, wordt rekening gehouden met het aantal werknemers dat voor elke categorie is ingeschreven op de kiezerslijsten na het afsluiten ervan.

4.13 Van $X + 40$ tot $X + 70$: samenstelling van de stembureaus

- Oprichting.

Voor elk kiescollege is de oprichting van een afzonderlijk stembureau verplicht.

De raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever mag verscheidene bureaus samenstellen voor ieder kiescollege, zo de omstandigheden dit vereisen.

- *Hoofdbureau en secundaire bureaus.*

In elk kiescollege wordt één van deze bureaus door de raad of het comité, of indien er nog geen is, door de werkgever tot hoofdbureau aangewezen, het (of de) andere bureau(s) van hetzelfde kiescollege vormt (vormen) het (de) secundaire bureau(s).

- $X + 40$: aanwijzing van de voorzitters van de stembureaus en tussenkomst van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten in geval er geen akkoord is.

De voorzitter van elk bureau wordt gekozen door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

Hij wijst eveneens een plaatsvervangend voorzitter aan die opgeroepen wordt om de voorzitter te vervangen wanneer deze in de onmogelijkheid verkeert om zijn functie uit te oefenen.

Indien op de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied daarvan in kennis. Deze mag hetzij het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich nemen en de voorzitters en de plaatsvervangende voorzitters van de andere bureaus aanwijzen, hetzij de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters van het hoofdbureau en van de andere bureaus aanwijzen wanneer hij verhinderd is het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich te nemen.

Zowel in het ene als in het andere geval worden de voorzitters en de plaatsvervangende voorzitters onder het personeel van de onderneming aangewezen. Ze mogen niet onder de kandidaten worden gekozen. Bij bemiddeling van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied en zo het niet mogelijk is deze voorzitters aan te wijzen onder het personeel van de onderneming kan de sociaal inspecteur-districtshoofd daartoe een sociaal inspecteur aanwijzen die onder zijn gezag staat.

- $X + 54$: aanwijzing van alle leden van de stembureaus

De secretaris evenals een plaatsvervangende secretaris van elk stembureau wordt aangewezen door de voorzitter van dit bureau.

Vier bijzitters worden door de raad of het comité aangesteld; als deze geen beslissing neemt, dan wijst de sociaal inspecteur-districtshoofd of een sociaal inspecteur die hij afvaardigt, de bijzitters aan. Wanneer nog geen raad of comité is opgericht, wijst de voorzitter de bijzitters aan.

Indien bij de aanvang of hervatting van de kiesverrichtingen één of meer bijzitters afwezig zijn, wijst de voorzitter, om hen te vervangen, kiezers aan onder de eersten die zich aanbieden bij het stembureau zonder dat deze aanwijzing, voor zover mogelijk, de goede gang van de onderneming mag schaden.

De secretaris en de bijzitters moeten op de kiezerslijsten van de werknemerscategorie, voor dewelke ze hun functie als secretaris of bijzitter uitoefenen, voorkomen. Met de instemming van de werknemersafgevaardigden, of van de representatieve werknemersorganisaties mag evenwel afgeweken worden van het voorschrift dat zij tot dezelfde werknemerscategorie (die in het bureau komt stemmen) moeten behoren (een bediende zou secretaris of bijzitter van een stembureau van het kiescollege van arbeiders kunnen zijn). Zij mogen niet onder de kandidaten worden gekozen en zij moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

De aanwijzing van alle leden van de bureaus moet gebeuren uiterlijk op de 54e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

- **X + 60 :** aanplakking van de samenstelling en van de verdeling van de stembureaus
De 60e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, laat de raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een bericht aanplakken waarop de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau zijn aangegeven.
Zij wijzen het stembureau aan waar iedere getuige zijn opdracht gedurende het hele verloop der verkiezingen zal uitvoeren en verwittigen hierover de getuigen die zij hebben aangewezen.
- **X + 70 :** aanwijzing van de getuigen
70 dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vaststelt kunnen de betrokken representatieve organisaties als getuigen bij de kiesverrichtingen zoveel werknemers aanwijzen als er stembureaus zijn en evenveel plaatsvervangende getuigen. Ze informeren de getuigen ervan dat ze werden aangeduid.
Voor zover er slechts één materieel stembureau zetelt voor verschillende, aparte kiescolleges (arbeiders, bedienden, kaderleden, jeugdige werknemers), is er juridisch sprake van verschillende stembureaus. In dat geval is het mogelijk dat elke representatieve organisatie één getuige en plaatsvervanger aanduidt per werknemerscategorie waarvoor zij een kandidatenlijst indiende.
In geval er slechts één stembureau voor één gemeenschappelijk kiescollege is, er is juridisch sprake van één stembureau, kunnen de betrokken organisaties slechts één getuige en plaatsvervanger aanduiden, te kiezen uit één van de betrokken werknemerscategorieën (arbeider of bediende).
De getuigen stemmen in het bureau waar zij dienst doen. Indien zij volgens de werknemerscategorie waartoe zij behoren (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden) in een ander bureau moeten stemmen, mogen zij om een schorsing van de kiesverrichtingen verzoeken voor de tijd die nodig is voor het uitbrengen van hun stem.
- **X + 77 :** Schraping van de kiezerslijsten
Ten laatste de 13e dag vóór de verkiezingen schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten.
Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.
Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.
Deze schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus.

4.14 Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen

De kiesprocedure wordt volledig of gedeeltelijk stopgezet wanneer één van de volgende situaties zich voordoet in de onderneming:

- De procedure wordt volledig stopgezet wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor geen enkele werknemerscategorie.
- De procedure wordt gedeeltelijk stopgezet wanneer
 - ofwel geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere werknemerscategorieën (bv. arbeiders), maar één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere werknemerscategorie (bv. bedienden);
 - ofwel één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden heeft een kandidatenlijst ingediend waarbij het aantal kandidaten op de lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten. In dit geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen.

• Volledige stopzetting

De kiesprocedure wordt volledig stopgezet wanneer geen enkele lijst werd ingediend door geen enkele werknemerscategorie. Hetzelfde geldt wanneer alle kandidaturen ingetrokken werden of alle kandidaturen nietig verklaard werden in het kader van een beroep voor de arbeidsrechtbank.

Bij een volledige stopzetting moet de stemming niet georganiseerd worden.

De beslissing om de procedure volledig stop te zetten wordt genomen door de werkgever na verloop van de termijn voorzien voor het indienen van de kandidatenlijsten, dus na dag X+35. In geval alle kandidaturen nietig verklaard werden door de arbeidsrechtbank wordt de beslissing genomen na de kennisgeving van het vonnis. In het geval alle kandidaturen werden ingetrokken kan de beslissing om de procedure volledig stop te zetten pas genomen worden na verloop van de termijn om kandidaten te vervangen.

De volledige stopzetting van de procedure moet opgenomen worden in een bericht overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO. Dit bericht moet aangeplakt worden in de onderneming en moet gecommuniceerd worden aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad "documenten" van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit bericht moet, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden worden. De werkgever moet echter niet overgaan tot deze verzending indien hij het afschrift heeft overgemaakt aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO door het uploaden van het afschrift op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- Model: <http://www.werk.belgie.be/es-sv/sociale.verkiezingen.aspx>
- Webapplicatie: <http://appsv2012.belgie.be>

In geval van volledige stopzetting wordt geen enkel bureau opgericht en moet niet overgegaan worden tot de overhandiging of verzending van de oproepingsbrieven.

• Gedeeltelijke stopzetting

- *Gedeeltelijke stopzetting wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere werknemerscategorieën (bv. arbeiders), maar één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere werknemerscategorie (bv. bedienden).*

De beslissing om de procedure gedeeltelijk stop te zetten kan ook genomen worden wanneer alle ingediende kandidaturen voor één of meerdere werknemerscategorieën werden ingetrokken of door de arbeidsrechtbank nietig verklaard werden, terwijl één of meerdere lijsten werden ingediend voor één of meerdere andere werknemerscategorie(en).

In dit geval wordt de kiesprocedure voortgezet voor de andere werknemerscategorie(en). Een stembureau wordt samengesteld voor deze categorie(en). Het stembureau van de categorie die het grootste aantal kiezers telt stelt de stopzetting van de kiesprocedure vast op de vooravond van de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven. Volgend op de vaststelling van de gedeeltelijke stopzetting moet er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën. De gedeeltelijke stopzetting moet worden vastgesteld in een proces-verbaal overeenkomstig het model voorzien door de wet.

Dit proces-verbaal moet verzonden worden naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad "documenten" van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit proces-verbaal moet naar de werkgever verzonden worden, alsook naar, bij een aangetekend schrijven, de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Er moet echter niet overgaan worden tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO via het uploaden van het proces-verbaal op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- Model: <http://www.werk.belgie.be/es-sv/sociale.verkiezingen.aspx>
- Webapplicatie: <http://appsv2012.belgie.be>

Ten laatste 2 dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting aangeplakt ter attentie van het personeel.

- *Gedeeltelijke stopzetting voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken werknemerscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten voorgedragen op deze lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.*

In dit geval moet een stembureau samengesteld worden voor de betrokken categorie(en) op de vooravond van de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven teneinde de gedeeltelijke stopzetting vast te stellen. Het stembureau stelt een proces-verbaal van gedeeltelijke stopzetting op overeenkomstig het model voorzien in de wet, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling moeten de oproepingsbrieven niet overhandigd of verzonden worden.

De kandida(a)t(en) is/zijn van rechtswege verkozen. Dit resultaat moet meegedeeld worden aan de FOD WASO, ofwel per post, ofwel via het invullen van de gegevens op het tabblad "verkiezingsfiche" op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Het proces-verbaal van gedeeltelijke stopzetting moet verzonden worden naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad "documenten" van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit proces-verbaal moet naar de werkgever verzonden worden, alsook naar, bij een aangetekend schrijven, de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Er moet echter niet overgaan worden tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van

de FOD WASO via het uploaden van het document op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- Model: <http://www.werk.belgie.be/es-sv/sociale.verkiezingen.aspx>
- Webapplicatie: <http://apps2012.belgie.be>

Ten laatste 2 dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau aangeplakt ter attentie van het personeel. De namen van de van rechtswege verkozen werknemers vormen eveneens het voorwerp van de aanplakking. Als verkiezingen hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege vernkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

Opmerking: De van rechtswege verkozen kandidaat geniet als effectief verkozen van de bescherming tegen ontslag van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, zelfs indien hij de enige verkozenen is en derhalve het orgaan niet zal kunnen functioneren.

4.15 *stemming per brief*

De stemming per brief kan enkel worden toegestaan :

- bij aanzienlijke spreiding van het personeel (voorbeelden: over het hele land verspreide winkels die slechts één of twee personen per vestiging tewerkstellen, vervoerbedrijven waarvan de chauffeurs op de baan zijn, ondernemingen die herstellingen van apparaten uitvoeren aan huis ...);
- in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- in geval van nachtarbeid voor zover, voor de betrokken werknemerscategorie, aan volgende voorwaarden is voldaan:
 - het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20u en 6u op de dag van de verkiezing overschrijdt niet 5% van het aantal op deze datum tewerkgestelde werknemers ;
 - en het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20u en 6u op de dag van de verkiezing overschrijdt niet vijftien;
- wanneer de werknemers niet werken tijdens de openingsuren van de stembureaus.

Daartoe moet de werkgever het akkoord bekomen van alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie, uiterlijk 56 dagen na de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt.

Zodra dit akkoord is bereikt moet de werkgever een afschrift ervan zenden naar de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied van de onderneming.

De getuigen mogen aanwezig zijn bij al de verrichtingen vereist door de stemming per brief.

4.16 *X+80: oproeping van de kiezers*

- Verzending of overhandiging van de oproepingsbrieven

De kiezers worden door de werkgever voor de verkiezingen opgeroepen. De oproepingsbrief wordt hen in de onderneming overhandigd ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen.

Een bericht dat aangeplakt wordt op de laatste dag van deze overhandiging, duidt aan dat deze plaats heeft gehad.

De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen bij een aangetekende brief of door eender welk middel.

Als de oproeping plaatsgevonden heeft door een ander middel dan de aangetekende verzending, moet de werkgever het bewijs leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming. Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemming, wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen. In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

De oproepingsbrief moet de volgende vermelding bevatten: «Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen». De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de werknemer zich moet aanmelden.

- Verzending van de stembiljetten voor de stemming per brief
Ingeval per brief wordt gestemd, wordt de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten) door de voorzitter van het stembureau overhandigd aan de kiezers die in de onderneming aanwezig zijn, ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen. Deze overhandiging gebeurt tegen ontvangstbewijs.

Voor de kiezers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, stuurt de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten) naar deze kiezers. Deze verzending geschiedt bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief.

De getuigen, op de hoogte gebracht door de voorzitter, mogen deze overhandiging en verzending van de oproepingsbrieven bijwonen.

In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.

De oproepingsbrief moet de volgende vermelding bevatten: «Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen». De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de werknemer zich moet aanmelden.

- Inhoud van de oproepingsbrief en stemprocedures in geval van stemming per brief
Het gevouwen en gestempelde stembiljet wordt in een eerste omslag gestoken, die open gelaten wordt en geen enkel opschrift draagt. Een tweede omslag, eveneens open doch gefrankeerd, wordt bij de zending gevoegd en draagt het volgende opschrift:

«Aan de voorzitter van het kiesbureau voor de verkiezing van de ondernemingsraad (of van het comité voor preventie en bescherming op het werk) van ... (naam van de onderneming), straat..., te...».

Op deze omslag staan eveneens de aanwijzing van het stembureau «bedienden», «arbeiders», «jeugdige werknemers» of «kaderleden» alsook de vermelding «afzender» en de naam van de kiezer en dat deze zal moeten gevolgd worden door diens handtekening en de vermelding van het verplicht karakter van het plaatsen van de handtekening van de kiezer.

Dit alles wordt aan de kiezer in een derde gesloten omslag overhandigd of verstuurd.

Indien de stemming per brief geschiedt, steekt de kiezer, na zijn stem te hebben uitgebracht, het stembiljet rechthoekig in vieren gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd, terug in de omslag.

Hij sluit deze eerste omslag en steekt hem in de tweede omslag waarop het adres van de voorzitter van het stembureau voorkomt; hij sluit deze tweede omslag en brengt er de vermeldingen op aan die hierboven zijn bepaald.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet aankomen voor de sluiting van de stemming.

Afdeling 5 - Dag X + 90 of dag Y : verkiezingen en stemopneming

5.1 De stemverrichtingen

- Datum, uur van de verkiezingen

De stemming heeft plaats negentig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), in de lokalen die door de werkgever ter beschikking van de stembureaus worden gesteld.

De openingsuren van de stembureaus worden derwijze vastgesteld dat alle werknemers tijdens de werkuren aan de stemming kunnen deelnemen en zonder dat de goede gang van de onderneming erdoor kan verhinderd worden. De kiesverrichtingen hebben plaats op een werkdag en moeten op dezelfde dag beëindigd zijn.

Nochtans wanneer het niet mogelijk is de kiesverrichtingen tot één dag te herleiden, mogen zij gedurende verscheidene, zelfs niet achtereenvolgende werkdagen worden voortgezet, na akkoord van de raad of het comité of bij ontstentenis daarvan, van de vakbondsafvaardiging.

Wanneer het niet mogelijk is alle werknemers toe te laten deel te nemen aan de verkiezing gedurende hun werkuren, betaalt de werkgever de verplaatsingskosten van de werknemers terug die zich naar de stembureaus begeven buiten hun werkuren.

- Aantal stembureaus

Het algemeen principe is één stembureau per kiescollege. Dit betekent 1 tot 3 stembureaus voor het comité en 1 tot 4 stembureaus voor de raad.

Indien het nodig is en om niet teveel personeelsleden te moeten inzetten, is het mogelijk slechts één enkel stembureau op te richten voor de verschillende werknemerscategorieën, dus één bureau voor de verschillende kiescolleges samen. In dergelijk geval vraagt de aanwijzing van secretarissen en bijzitters een aantal toestemmingen: de wet voorziet namelijk dat de secretaris en de bijzitters van een stembureau op de kiezerslijst moeten voorkomen van hun werknemerscategorie (een arbeider is secretaris van het stembureau voor arbeiders). Van dit principe kan afgeweken worden (een bediende is secretaris van een stembureau voor arbeiders) mits een akkoord van de werknemersvertegenwoordigers of de representatieve werknemersorganisaties.

In de praktijk wordt in ieder geval sterk aangeraden om de verschillende werknemerscategorieën op verschillende uren te laten stemmen in een zelfde bureau, bijvoorbeeld de arbeiders stemmen van 9 tot 10 uur en de bedienden van 10 tot 11 uur.

Omgekeerd kan het bestaande inspraakorgaan, of zo er nog geen organen zijn, de werkgever, beslissen om verschillende stembureaus per kiescollege op te richten indien sommige kiescolleges een groot aantal kiezers bevatten, zodat het niet mogelijk is om hen in één zelfde stembureau te laten stemmen. Eén van deze bureaus wordt als hoofdbureau van het kiescollege aangeduid en wordt belast om bij de stemopneming de stemresultaten van de verschillende bureau's te centraliseren, de mandaten te verdelen tussen de lijsten en de verkozenen aan te duiden. De andere bureaus vormen de secundaire bureaus.

- Taak van het stembureau

Het stembureau draagt de verantwoordelijkheid voor de kiesverrichtingen en de werkgever moet het stembureau alle faciliteiten verlenen die voor het vervullen van zijn taak vereist zijn.

De werkgever moet het voor elk bureau bestemd lokaal zo inrichten, dat het geheim van de stemming wordt bewaard.

- Begeleiding van de kiezer.

De voorzitter mag aan een kiezer die tengevolge van een lichaamsgebrek niet in staat is om alleen naar de voor de stemming bestemde plaats te gaan of om alleen zijn stem uit te brengen, toestemming geven om zich door iemand te laten geleiden of bij te staan.

5.2 Verloop van de stembestemmingen

- Volledigheid van het stembureau

Indien één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur van aanvang of van hervatten van de stembestemmingen, wijst de voorzitter vervangers aan onder de kiezers die zich als eersten aanbieden, er op lettend dat zijn keuze, voor zover het mogelijk is, de goede gang van de onderneming niet schaadt.

- Stembiljetten

De namen van de kandidaten die voorkomen op de stembiljetten moeten in overeenstemming zijn met deze van de definitieve kandidatenlijsten.

Indien er één of meer secundaire stembureaus opgericht zijn, dient de voorzitter van het hoofdbureau de nodige stembiljetten te verzenden of te overhandigen daags voor de verkiezingen aan de voorzitter van elk secundair stembureau.

Op de omslag moet het adres van de geadresseerde en het aantal ingesloten stembiljetten worden vermeld. De omslag mag slechts in aanwezigheid van het regelmatig samengesteld bureau worden geopend.

De voorzitter vergewist zich of de stembiljetten rechthoekig in vieren zijn gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd; hij stempelt ze op de keerzijde, voor al de stembiljetten op dezelfde plaats, met een zegel waarop de datum van de verkiezingen is vermeld. De voorzitter moet alle schikkingen nemen opdat deze stempel niet bedrieglijk zou worden aangebracht.

- Overhandigen van de stembiljetten

Wanneer er een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht, en in geval voor zowel kandidaten-arbeiders en kandidaten-bedienden lijsten werden ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer er een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht, en in geval alleen lijsten van kandidaat-bedienden zijn ingezonden, krijgt de kiezer (arbeiders en bedienden) van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden; in geval enkel lijsten van de kandidaten-arbeiders zijn ingezonden, krijgt de kiezer (arbeiders en bedienden) van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer afzonderlijke kiescolleges voor bedienden, voor arbeiders en voor kaderleden zijn opgericht, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet, naargelang van de categorie van werknemers waartoe hij behoort.

Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders en een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden is opgericht, ontvangen de kiezers die behoren tot het gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders, terwijl de kiezers die behoren tot het afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden een stembiljet ontvangen met de naam van de kandidaten-kaderleden.

Wanneer een afzonderlijk kiescollege voor jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar is opgericht, krijgen de kiezers jonger dan 25 jaar van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-jeugdige werknemers.

De voorzitter moet een nieuw stembiljet overhandigen aan de kiezer die zijn stembiljet heeft beschadigd. De kiezer moet erover waken dat het stembiljet dat hij in de stembus steekt geen merk, scheur of vlek vertoont, die de ongeldigverklaring ervan kan meebrengen.

- Geldig stemmen

Als algemene regel geldt dat de kiezer niet meer stemmen mag uitbrengen dan er gewone mandaten te begeven zijn.

Wanneer hij zijn voorkeur wil geven aan één enkele voorgedragen lijst en met de orde van voordracht van de kandidaten van deze lijst akkoord gaat, stemt hij in het vakje boven een lijst.

Wanneer hij deze rangorde wil wijzigen, brengt hij één of meer naamstemmen uit in het vakje naast de naam van de kandida(at)(en) van die lijst aan wie hij zijn voorkeurstem wil geven.

Bontstemmen is verboden. Onder bontstemmen wordt verstaan, het uitbrengen van een naamstem voor kandidaten van verschillende lijsten door naast de naam van die kandidaten te stemmen. Deze wijze van stemmen leidt tot een ongeldige stem.

- **Stemming**

Na zijn stem in het hiervoor bestemde gedeelte van het lokaal uitgebracht te hebben, steekt de kiezer zijn gevouwen stembiljet in de stembus. Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht en gelijktijdig voor kandidaten-bedienden en voor kandidaten-arbeiders wordt gekozen, worden twee stembussen gebruikt die respectievelijk voor beide categorieën zijn bestemd.

Wanneer de kiezer de voorafgaande bepalingen niet naleeft kan de voorzitter zijn stembiljet terugnemen en vernietigen, maar hij moet hem een ander geven. De voorzitter moet eveneens een nieuw biljet geven aan de kiezer die zijn stembiljet heeft beschadigd. Het is zijn taak erover te waken dat het biljet dat hij in de stembus steekt geen enkel merk, scheur of vlek bevat dat zou kunnen leiden tot vernietiging.

Wanneer de kiesverrichtingen verschillende dagen duren, neemt de voorzitter van het bureau alle nodige maatregelen ter bewaring van de stembussen, van de stembiljetten en van de documenten betreffende de kiesverrichtingen. De stembussen moeten op het einde van iedere kieszitting verzegeld worden.

De getuigen hebben het recht op de verzegelingsband een kenteken te plaatsen.

- **Afsluiting van de stemverrichtingen**

Voordat het bureau het proces-verbaal van de verkiezingen sluit, geeft de voorzitter aan het bureau de omslagen die hij van de per brief stemmende kiezers heeft ontvangen, maar zonder deze te openen.

De naam van ieder per brief stemmende kiezer wordt aangestipt op de kiezerslijst.

De voorzitter opent de buitenomslagen en steekt de binnenomslagen met stembiljetten in de daarvoor bestemde stembus, zonder dat deze binnenomslagen mogen geopend worden.

5.3 Stemopneming

Na het afsluiten van de stemverrichtingen, gaat het bureau over tot de stemopneming. Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter beslissen om de opnemingsverrichtingen te verdagen. In dat geval moet hij alle nodige maatregelen treffen ter bewaring van de stembussen, van de biljetten en van de voor de stemming gebruikte documenten.

Het schikken van de biljetten bij reeksen moet met de grootste zorg worden uitgevoerd.

Een afzonderlijke reeks moet worden gevormd voor de blanco of ongeldige stembiljetten, een andere voor de verdachte stembiljetten.

- **Gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden**

Indien in een gemeenschappelijk kiescollege tegelijkertijd voor arbeiders en bedienden gestemd werd, gebeuren de stemopnemingsverrichtingen voor elke categorie afzonderlijk.

- **Opneming van de per brief uitgebrachte stemmen**

De voorzitter van het stembureau opent de stembus en haalt er de omslagen uit met de per brief uitgebrachte stemmen. Hij opent deze omslagen en haalt er de stembiljetten uit, zonder ze open te vouwen.

Wanneer één omslag meer dan één stembiljet bevat, worden deze ongeldig verklaard. De voorzitter doet de andere stembiljetten terug in de stembus en de inhoud ervan wordt gemengd. Daarna ledigt de voorzitter de stembus en telt de stembiljetten zonder ze open te vouwen. Hun aantal wordt opgetekend in het speciaal proces-verbaal, evenals de naam van de kiezers wier stembiljet binnengekomen is na de afsluiting van de stemming of die reeds hun stem hebben uitgebracht in het stembureau. Wanneer een kiezer die voorkomt op de kiezerslijsten en die een biljet voor de stemming per brief ontvangen heeft, komt stemmen in het stembureau, wordt zijn stem als geldig beschouwd. De voorzitter van het stembureau zal zorgen voor de annulering van het biljet voor de stemming per brief van dezelfde kiezer.

- **Schikking van de stembiljetten**

Nu worden de stembiljetten opgevouwen en met de hulp van de bijzitters worden zij in volgende categorieën verdeeld:

1° de stembiljetten met geldige stemmen voor één enkele lijst of met naamstemmen voor één of meer kandidaten van deze lijst; een afzonderlijke categorie moet worden gevormd voor elke lijst in de volgorde van de lijstnummers.

De stembiljetten met een stem bovenaan de lijst en met een stem ten gunste van één of meer kandidaten van dezelfde lijst worden bij deze reeks geschikt, de stem bovenaan de lijst wordt dan als de enig geldige beschouwd. Hetzelfde geldt indien het stembiljet meer naamstemmen telt dan er gewone mandaten te begeven zijn.

2° de ongeldige stembiljetten

Zijn ongeldig:

- andere stembiljetten dan die welke aan de kiezer werden overhandigd;
- stembiljetten waarop meer dan één stem bovenaan een lijst werd uitgebracht;
- stembiljetten waarop de kiezer terzelfdertijd een lijststem en één of meerdere naamstemmen voor één kandidaat of meerdere kandidaten van een andere lijst of meerdere lijsten heeft uitgebracht, of stembiljetten waarbij de kiezer een stem gaf aan de kandidaten van verschillende lijsten (gepanacheerde stembiljetten);
- stembiljetten waaraan de kiezer door een teken, een schrapping of een merk zou kunnen worden herkend;

In geval van stemming per brief, worden eveneens als ongeldig beschouwd:

- de na de afsluiting van stemming binnengekomen stembiljetten;
- de stembiljetten teruggezonden in een omslag waarop de handtekening van de kiezer ontbreekt;
- de stembiljetten die teruggestuurd werden door een kiezer die reeds is komen stemmen in het stembureau;

In dat geval opent de voorzitter de buitenomslagen, in aanwezigheid van het daartoe speciaal samengeroepen bureau en zendt de binnenomslagen waarin het stembiljet steekt aan de sociaal inspecteur-districtshoofd die voor de vernietiging ervan zorgt.

Het aantal van deze stembiljetten en de naam van de kiezers van wie het stembiljet na het sluiten van de stemming is aangekomen of die reeds hun stem hebben uitgebracht in het stembureau, worden vermeld in een speciaal proces-verbaal dat door de voorzitter en de secretaris van het bureau wordt ondertekend. De getuigen mogen hierbij aanwezig zijn.

3° de blanco stembiljetten

Zijn blanco, de stembiljetten waarop niet gestemd is.

4° de verdachte stembiljetten

Bij verdachte stembiljetten rangschikt de voorzitter de stembiljetten waaromtrent hijzelf aan de gel-

digheid twijfelt of waaromtrent een ander lid van het bureau voorbehoud meent te moeten maken over de geldigheid ervan. Hij parafeert deze verdachte stembiljetten.

De verdachte stembiljetten worden volgens de beslissing van de voorzitter bij de categorie gevoegd waartoe zij behoren.

De voorzitter vermeldt in het proces-verbaal het voorbehoud dat hijzelf of één of meer leden van het bureau menen te moeten maken.

- Beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten.

Bij de beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten moet een belangrijk onderscheid worden gemaakt tussen de tekens welke het gevolg kunnen zijn van de geringe handigheid van de kiezer bij het gebruik van het stempotlood en andere tekens.

In het eerste geval (onvolmaakt aangebrachte stemmingsmerk, niet volledig zwart maken van het wit middelpunt van het stemvakje) mag het bureau slechts dan het stembiljet ongeldig verklaren wanneer de kiezer zich klaarblijkelijk heeft willen kenbaar maken.

Wat de andere al dan niet opzettelijke tekens betreft (vlekken, scheuren, nagelkrabben, onregelmatige plooiën, tekens met het potlood aangebracht buiten het stemvakje, enz.) geven deze aanleiding tot de ongeldigverklaring van het stembiljet zodra zij de kiezer doen kennen, zonder dat dient nagegaan te worden of een bedrieglijk inzicht aan de basis ervan ligt.

Een stembiljet dat niet is ingevuld met het kiespotlood, mag niet enkel om deze reden ongeldig verklaard worden, behalve als de kiezer, zelfs ongewild, geïdentificeerd kan worden. In dezelfde zin is ook de kleur van de gebruikte balpen of het gebruikte potlood op zichzelf geen voldoende reden om te besluiten tot ongeldigheid van een stembiljet.

De strikte toepassing van deze regels is noodzakelijk om het geheim van de stemming te waarborgen. Het bureau dient evenwel ervan af te zien stembiljetten ongeldig te verklaren die lichte gebreken vertonen en klaarblijkelijk te wijten zijn aan het drukken of vervaardigen van het stembiljet of aan het snijden van het stempapier.

- Opneming van de naamstemmen

Om tot de aanwijzing van de gewone verkozenen en van de plaatsvervangers van elke lijst te kunnen overgaan, is het nodig een opnemingsstabel te gebruiken die als titel draagt: «Opnemingsstabel van de onvolledige lijststembiljetten»(naamstemmen).

Er wordt aanbevolen onderstaande modeltabel te gebruiken:

Naam van de kandidaten	Aantal stemmen	Totaal
Colvin		
Delval		
Geirts		
enz.		

Bij het aflezen van de stembiljetten waarbij slechts aan enkele kandidaten van één lijst stemmen gegeven zijn, moet het lid van het bureau dat met het aanstippen belast is, naast de afgelezen namen, een streepje aanbrengen.

Op deze wijze zal deze telling zeer vlot verlopen en zal er een ernstige waarborg zijn tegen mogelijke vergissingen.

- Tellen van de stemmen en opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen

Op het proces-verbaal van de verkiezingen worden volgende inlichtingen meegedeeld:

- De teruggenomen en de ongebruikte stembiljetten. Deze stembiljetten alsmede de lijsten die voor het aanstippen hebben gediend, ondertekend door de leden van het bureau die ze aanstreepten en door de voorzitter, worden in een te verzegelen omslag gestoken.

De getuigen hebben het recht hun opmerkingen in het proces-verbaal te doen opnemen en een kenteken aan te brengen op de verzegelde omslagen.

- Bij het opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen berekent het bureau:
 - het aantal ongeldige stemmen;
 - het aantal blanco stemmen;
 - voor elke lijst, het aantal bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen;
 - voor elke lijst, het aantal van de ten gunste van de kandidaten van de lijst uitgebrachte stemmen;
 - het aantal door ieder kandidaat bekomen naamstemmen.

Wanneer deze verrichtingen zijn beëindigd, worden de stembiljetten, geschikt volgens hun reeks, in afzonderlijke en gesloten omslagen gedaan.

De voorzitter zendt deze omslagen naar de voorzitter van het hoofdbureau; indien er geen hoofdbureau bestaat zendt hij ze onverwijld naar de werkgever.

- Afsluiting van de opnemingsverrichtingen

Wanneer deze verrichtingen zijn beëindigd, worden de stembiljetten, geschikt volgens hun categorie (zie schikking van de stembiljetten), en in afzonderlijke en gesloten omslagen gedaan.

Indien er een hoofdbureau bestaat worden de processen-verbaal van de secundaire stembureaus aan het hoofdbureau gezonden, ten einde dit te laten overgaan tot de verrichtingen die vermeld zijn in de hiernavolgende punten.

5.4 Verdeling van de mandaten

Het stembureau verdeelt de mandaten, wijst de gewone en plaatsvervangende gekozenen aan en rangschikt de niet verkozen kandidaten. Indien er een hoofdbureau is, gebeurt de verdeling en de aanwijzing door het hoofdbureau nadat het de processen-verbaal van stemopneming van de secundaire bureaus ontvangen heeft en nadat het de telresultaten van de verschillende secundaire bureaus heeft samengeteld.

- Bepaling van het kiescijfer

Ten einde de mandaten onder de verschillende lijsten te verdelen, stelt het bureau het kiescijfer van elke lijst vast, door de optelling van:

- het aantal stembiljetten met een lijststem (volledige lijststembiljetten) en
- het aantal stembiljetten met naamstemmen voor kandidaten van de lijst (onvolledige lijststembiljetten).

Het kiescijfer is dus gelijk aan het totaal aantal geldige stembiljetten

Voorbeeld:

Aantal gewone mandaten: 6

Volledige lijststembiljetten:

lijst 1: 60

lijst 2: 30

lijst 3: 52

Onvolledige lijststembiljetten:

lijst 1: 22

lijst 2: 65

lijst 3: 47

Kiescijfer van lijst 1 : $60 + 22 = 82$

Kiescijfer van lijst 2 : $30 + 65 = 95$

Kiescijfer van lijst 3 : $52 + 47 = 99$

- Bepaling van de nuttige quotiënten

Het kiescijfer van elke lijst moet achtereenvolgens gedeeld worden door de getallen 1, 2, 3, 4, 5 enz. (de delers). Hierdoor bekomt men een aantal quotiënten. Men houdt alleen rekening met een aantal van deze quotiënten (nuttige quotiënten geheten). Het aantal nuttige quotiënten is gelijk aan het aantal te verdelen mandaten.

De nuttige quotiënten plaatst men op volgorde van grootte, ongeacht de lijst waarop ze voorkomen en te beginnen vanaf het grootste quotiënt. Nu kent men aan elke lijst zoveel mandaten toe, als deze lijst quotiënten heeft bekomen gelijk aan of hoger dan het laatste nuttige quotiënt.

Voorbeeld :

<i>Deler</i>	<i>Lijst 1</i>	<i>Lijst 2</i>	<i>Lijst 3</i>
1	82(3)	95 (2)	99 (1)
2	41(6)	47,5 (5)	49,56 (4)
3	27,33	31,66	33

Er zijn 6 mandaten te verdelen, dus in totaal 6 nuttige quotiënten.

Lijst 1 bekam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

Lijst 2 bekam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

Lijst 3 bekam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

- Bijzondere gevallen - Verschillende lijsten bekomen gelijke nuttige quotiënten

Wanneer verschillende lijsten gelijke nuttige quotiënten bekomen, is er betwisting omtrent de toekenning van het mandaat.

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer. In geval van gelijkheid van kiescijfers gaat het mandaat naar de lijst waarop de kandidaat die bij de aanwijzing van de gewone verkozenen (cf. punt 5.5) zich het bijkomend mandaat toegekend zou zien dat aan zijn lijst toekomt en die het meeste aantal stemmen behaald heeft, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of in geval van gelijkheid, aan deze kandidaat die de grootste anciënniteit in de onderneming heeft.

- Een mandaat komt met gelijk recht toe aan verschillende lijsten, bij ongelijke kiescijfers

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer.

Voorbeeld :

<i>Deler</i>	<i>Lijst 1</i>	<i>Lijst 2</i>	<i>Lijst 3</i>
1	60(1)	30 (3)	20 (5)
2	30(2)	15	10
3	20(4)	10	6,66
4	15(6)		

Er zijn zes mandaten te verdelen.

(1) Het eerste mandaat komt toe aan lijst 1.

(2) Het tweede mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

(3) Het derde mandaat komt toe aan lijst 2.

(4) Het vierde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 3. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

(5) Het vijfde mandaat komt toe aan lijst 3.

(6) Het zesde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

Samengevat, lijst 1 bekomt 4 mandaten, lijst 2 bekomt 1 mandaat en lijst 3 bekomt 1 mandaat.

- Een mandaat met gelijk recht komt toe aan verschillende lijsten, bij gelijke kiescijfers

Bij gelijke kiescijfers, komt het mandaat toe aan de lijst waarop de kandidaat voorkomt die bij de aanwijzing van de gewone verkozenen (cf. punt 5.5), het bijkomend mandaat zou toegewezen krijgen indien het mandaat naar zijn lijst ging en die de meeste stemmen behaald heeft, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of bij gelijkheid, aan de kandidaat met de grootste anciënniteit in de onderneming.

Hiervoor gaat men over tot een fictieve aanwijzing van de gewone verkozenen waarbij het verkiesbaarheidscijfer berekend moet worden en aan de kandidaten individueel de lijststemmen worden toegekend die ten gunste van de orde van voordracht zijn uitgebracht (de "pot" wordt verdeeld) (cf. punt 5.5).

Voorbeelden :

Voorbeeld 1 :

3 toe te kennen mandaten;

2 lijsten zijn aanwezig;

er is gelijkheid van kiescijfers tussen de twee lijsten : 24.

1° Eerste stap.

Deler	Lijst 1	Lijst 2
1	24 - 1e mandaat	24 - 2e mandaat
2	1	12
3	8	8

het derde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2.

2° Tweede stap: aanwijzing van de gewone verkozenen (fictief).

Het verkiesbaarheidscijfer wordt berekend en de "pot" wordt verdeeld onder de kandidaten, in volgorde van de orde van voordracht.

$$\text{Verkiesbaarheidscijfer} = \frac{\text{Geheel van nuttige stemmen}^*}{\text{het aantal aan de lijst toe te kennen zetels}} = \frac{24 \times 2}{1 + 2} = 16$$

* geheel van nuttige stemmen = het aantal stembiljetten met een geldige stem bovenaan de lijst (volledige lijststembiljetten) gevoegd bij het aantal stembiljetten met geldige stemmen voor één of meerdere kandidaten (onvolledige lijststembiljetten) vermenigvuldigd met het aantal zetels dat aan de lijst toekomt

De "pot" = stemmen ten gunste van de orde van de voordracht = het aantal volledige lijststemmen x het aantal zetels door de lijst behaald = $12 \times 2 = 24$

Lijst 1	Lijst 2
Kandidaten	Kandidaten
A $4 + 12 = 16$	A $3 + 13 = 16$
B $1 + 12 = 13$	B $5 + 11 = 16$
C 6	C 2
D 4	D 3

Kandidaat B van lijst 2 heeft de meeste stemmen behaald, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen. Het is dus aan lijst 2 dat het derde mandaat toekomt.

Voorbeeld 2 :

- 3 toe te kennen mandaten;
- 2 lijsten zijn aanwezig;
- er is gelijkheid van kiescijfers tussen de twee lijsten : 10.

1° Eerste stap.

Lijst 1 heeft 5 onvolledige lijststembiljetten en 5 volledige lijststembiljetten

Lijst 2 heeft 3 onvolledige lijststembiljetten en 7 volledige lijststembiljetten

Lijst 1 Lijst 2

10 - eerste mandaat 10 - tweede mandaat

5 5

het derde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2.

2° Tweede stap : aanwijzing van de gewone gekozenen (fictief)

Verkiezbaarheidscijfer =

$$\frac{10 \times 2}{3} = 6,6 = 7$$

De "pot" = stemmen ten gunste van de orde van de voordracht = het aantal volledige lijststemmen
 \times het aantal zetels door de lijst behaald = Lijst 1: $5 \times 2 = 10$ Lijst 2: $7 \times 2 = 14$

Lijst 1 Lijst 2

Kandidaten Kandidaten

$$A3+4=7 \qquad A0+7=7$$
$$B4+3=7 \qquad B3+4=7$$

De kandidaat B van lijst 1 heeft het verkiesbaarheidscijfer bereikt aangezien hij 4 naamstemmen heeft ($4 + 3 = 7$) evenals de kandidaat B van lijst 2 aangezien hij 3 naamstemmen heeft ($3 + 4 = 7$).

De twee kandidaten hebben het kiesbaarheidscijfer bereikt en het overblijvend mandaat zal toegerekend worden aan de lijst waarop de kandidaat met de grootste anciënniteit voorkomt.

- Een lijst behaalt meer zetels dan zij kandidaten telt
Indien een lijst meer zetels bekommt dan zij kandidaten telt, blijven de zetels die niet kunnen bezet worden, vacant.

5.5 Aanwijzing van de gekozenen

- Berekening van het kiesbaarheidscijfer

Het bijzonder kiesbaarheidscijfer, eigen aan elke lijst wordt verkregen door het totaal van de nuttige stemmen te delen door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één. Wanneer hierin een decimaal voorkomt, wordt het cijfer naar beneden afgerond voor een decimaal van 1 tot 4 en naar boven voor een decimaal van 5 tot 9.

Het totaal van de nuttige stemmen wordt verkregen door het aantal volledige en onvolledige lijststembiljetten te vermenigvuldigen met het door de lijst bekomen aantal zetels.

Voorbeeld:

Aantal aan de lijst toegekende zetels	5
---------------------------------------	---

Volledige lijststembiljetten 622

Onvolledige lijststembiljetten 666

Vooreerst moet het aantal nuttige stemmen bepaald worden.

Te dien einde wordt het aantal volledige lijststembiljetten, gevoegd bij het aantal onvolledige lijststembiljetten ($622 + 666 = 1.288$). Dit resultaat wordt daarna vermenigvuldigd met het door de lijst bekomen aantal zetels ($1.288 \times 5 = 6.440$).

Om het kiesbaarheidscijfer te bekomen wordt het aantal nuttige stemmen gedeeld door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één ($6.440 : 6 = 1.073$).

- **Aanwijzing van de gewone gekozenen**
Zodra het aantal zetels, toe te kennen aan elk van de lijsten, definitief is vastgesteld, moet het bureau nog slechts de verkozenen uitroepen.

Wanneer het aantal kandidaten van een lijst gelijk is aan het aantal zetels, toegekend aan deze lijst, worden al de kandidaten zonder verdere verrichting verkozen verklaard.

Wanneer er meer kandidaten zijn dan het aantal mandaten, toegekend aan de lijst, worden zij ten belope van het aantal zetels dat aan de lijst toegewezen is, toegekend aan de kandidaten die in volgorde van hun voordracht het verkiesbaarheidscijfer bereiken.

Zijn er nog mandaten te begeven dan worden zij toegekend aan de kandidaten die de meeste naamstemmen hebben behaald. Bij gelijk stemmental is de volgorde van de voordracht beslissend.

Alvorens tot deze aanwijzing over te gaan, worden de bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen en die dus de voordrachtsorde ten goede komen, individueel toegekend aan de kandidaten bij wijze van overdracht, nadat deze stemmen met het aan de lijst toekomend aantal zetels vermenigvuldigd werden (de "pot" wordt verdeeld).

De overdracht geschiedt volgens de orde van voordracht van de kandidaten, en voor elk van hen ten belope van het verkiesbaarheidscijfer van de lijst.

Voorbeeld:

Wanneer dit verkiesbaarheidscijfer is vastgesteld, moet het totaal van de stemmen die aan de voordrachtsorde ten goede komen onder de kandidaten verdeeld worden.

Dit totaal wordt bekomen door het aantal lijststembiljetten waarop één stem bovenaan werd uitgebracht, te vermenigvuldigen met het aantal zetels, toegekend aan die lijst ($622 \times 5 = 3.110$).

Het bureau hoeft dan nog slechts de 3.110 stemmen te verdelen onder de kandidaten, volgens de orde van voordracht. Deze verdeling geschiedt door bij het door elke kandidaat bekomen aantal naamstemmen het aantal stemmen te voegen nodig om het verkiesbaarheidscijfer te bereiken.

Hieronder deze verdeling voor het in punt 5.5, 1ste O aangehaalde voorbeeld:

<i>Naam van de kandidaten</i>	<i>Naamstemmen</i>	<i>Stemmen bij wijze van overdracht</i>	<i>Totaal</i>
<i>Ackerman</i>	<i>202</i>	<i>+ 871</i>	<i>=1.073</i>
<i>Barbaix</i>	<i>166</i>	<i>+ 907</i>	<i>=1.073</i>
<i>Ceulemans</i>	<i>196</i>	<i>+ 877</i>	<i>=1.073</i>
<i>Danneels</i>	<i>176</i>	<i>+ 455</i>	<i>= 631</i>
<i>Dewachter</i>	<i>48</i>		
<i>Durieux</i>	<i>197</i>		
<i>Goossens</i>	<i>171</i>		
<i>Gysels</i>	<i>73</i>		
<i>Puttemans</i>	<i>97</i>		
<i>Roose</i>	<i>91</i>		
<i>Thiel</i>	<i>160</i>		
<i>Baels</i>	<i>31</i>		
<i>Bailly</i>	<i>55</i>		
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>		
<i>Claessens</i>	<i>150</i>		
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>		
<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>		

Na deze verdeling wordt er vastgesteld dat de kandidaten Ackerman, Barbaix, Ceulemans, Danneels en Durieux het grootste aantal stemmen bekomen hebben en als gewone afgevaardigden dienen te worden aangewezen.

Er moet opgemerkt worden dat bij staking van stemmen, voorrang gegeven wordt aan de voordrachtsorde op de lijst.

- Aanwijzing van de plaatsvervangers

Onmiddellijk na de aanwijzing van de gewone afgevaardigden gaat het bureau over tot de aanwijzing van de plaatsvervangers.

Het aantal plaatsvervangers is gelijk aan het aantal gewone verkozenen.

Vooraleer de plaatsvervangers worden aangewezen, gaat het bureau over tot een nieuwe individuele toewijzing van de lijststemmen in de orde van voordracht; deze toewijzing geschiedt op dezelfde wijze als voor de gewone afgevaardigden, doch te beginnen met de eerste van de niet-verkozen kandidaten in de orde van voordracht.

In het hierboven aangehaalde voorbeeld geschiedt de verdeling van de lijststemmen, in de orde van voordracht, en de aanwijzing van de plaatsvervangers als volgt:

Het aantal te verdelen stemmen (3.110) en het verkiesbaarheidscijfer (1.073), zijn dezelfde als die welke gediend hebben bij de verdeling voor de aanwijzing van de gewone afgevaardigden.

<i>Naam van de kandidaten</i>	<i>Naam stemmen</i>	<i>Stemmen toegekend bij wijze van overdracht</i>	
<i>Dewachter</i>	<i>48</i>	<i>+ 1025 = 1073</i>	<i>1ste</i>
<i>Goossens</i>	<i>171</i>	<i>+ 902 = 1073</i>	<i>2de</i>
<i>Gysels</i>	<i>73</i>	<i>+ 1000 = 1073</i>	<i>3de</i>
<i>Puttemans</i>	<i>97</i>	<i>+ 183 = 280</i>	<i>4de</i>
<i>Roose</i>	<i>91</i>		
<i>Thiel</i>	<i>160</i>		<i>5de</i>
<i>Baels</i>	<i>31</i>		
<i>Bailly</i>	<i>55</i>		
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>		
<i>Claessens</i>	<i>150</i>		
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>		
<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>		

Bijgevolg worden op elke lijst waarvan één of meer kandidaten verkozen zijn, de niet-verkozen kandidaten plaatsvervangend verklaard volgens de regel voorzien voor de gewone verkozenen, zonder dat hun aantal hoger mag zijn dan het aantal verkozenen van de lijst.

- schikking van de niet-verkozen kandidaten

De aanwijzing van de plaatsvervangers en de schikking van de niet-verkozen kandidaten gebeurt tijdens dezelfde toewijzingsronde. De aanwijzing van de plaatsvervangers en de niet-verkozen kandidaten evenals hun rangschikking zal worden uitgevoerd in functie van het aantal bekomen naamstemmen vermeerderd met de hen toegewezen lijststemmen bij de tweede individuele toewijzing van de lijststemmen.

Het resultaat is als volgt:

<i>Naam van de kandidaten</i>	<i>Naamstemmen</i>	
<i>Claessens</i>	<i>150</i>	<i>1ste</i>
<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>	<i>2de</i>
<i>Roose</i>	<i>91</i>	<i>3de</i>
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>	<i>4de</i>
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>	<i>5de</i>
<i>Bailly</i>	<i>55</i>	<i>6de</i>
<i>Baels</i>	<i>31</i>	<i>7de</i>

In de hypothese dat een niet-verkozene moet zetelen als gevolg van het toepassen van de vervangingsregelen, zal in eerste instantie rekening gehouden worden met hun rangschikking zoals opgenomen in het proces-verbaal van de verkiezingen en in tweede instantie zal men nakijken of de niet-verkozene van een 4-jarige of 2-jarige bescherming geniet.

Als het een eerste kandidatuur betreft die niet tot verkiezing leidt, genieten niet-verkozenen een bescherming gedurende eenzelfde periode als voor de effectief verkozenen, namelijk tot de aanstelling van de verkozen werknemersafgevaardigden bij volgende verkiezingen. Kandidaten genieten van een 2-jarige bescherming indien zij reeds kandidaat waren, ongeacht voor welk overlegorgaan, en niet verkozen werden bij de vorige verkiezingen.

5.6 *Opmaken van het proces-verbaal en verzending van de resultaten van de stemming*

De uitslag van de algemene telling van de stemmen en de namen van de gewone en plaatsvervangende verkozen kandidaten, alsook de schikking van de niet verkozenen kandidaten wordt opgetekend zoals bepaald op de bijlagen E tot K van het model proces-verbaal in bijlage. De getuigen hebben het recht om hun opmerkingen te laten opnemen in het proces-verbaal van de verkiezing.

Zodra de verrichtingen beëindigd zijn sluit het bureau, dat de mandaten heeft verdeeld, de gewone en plaatsvervangende verkozenen heeft aangewezen en de niet verkozen kandidaten heeft gerangschikt, het proces-verbaal af, dat door al de leden van het bureau wordt ondertekend.

De voorzitter van het bureau zendt onmiddellijk, voor de raad of het comité:

- het origineel van de processen-verbaal naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, Ernest Ble-rotstraat 1, 1070 Brussel, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door voornoemde Algemene Directie. Deze verzending kan worden vervangen door het uploaden van een afschrift van dit document op het tabblad "documenten" van de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de voornoemde Federale overheidsdienst.
- een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever, die het tijdens de gehele legislatuur bewaart;
- bij een aangetekend schrijven, een afschrift van de processen-verbaal naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het proces-verbaal overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Tenzelfdertijd moeten de resultaten van de stemming aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Deze mededeling gebeurt langs elektronische weg op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door voornoemde FOD. Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een statistische steekkaart verstrekt door de FOD. Met het oog op deze verzending van resultaten, zal de werkgever aan de FOD, langs elektronische weg of bij ontstentenis, door middel van een statistische steekkaart verstrekt door de FOD, inlichtingen leveren, die toelaten de onderneming die sociale verkiezingen organiseert te identificeren en inlichtingen geven over het tewerkgesteld personeel alsook inlichtingen over het aantal mandaten per categorie. Deze inlichtingen worden verzonden overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door de FOD: uiterlijk op de 60ste dag voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft de inlichtingen die toelaten de onderneming die sociale verkiezingen organiseert te identificeren, en uiterlijk de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), voor wat betreft de inlichtingen over het tewerkgesteld personeel en het aantal mandaten per categorie.

Belangrijke opmerking : Wanneer de onderneming minder dan 100 werknemers tewerkstelt en deze onderneming bij de vorige sociale verkiezingen een ondernemingsraad heeft opgericht of had moeten oprichten, moet er dus niet overgegaan worden tot verkiezingen voor de hernieuwing van de leden van de raad gezien het mandaat zal uitgeoefend worden door de verkozen leden van het comité. In dit geval moet bij het invoeren van de resultaten van het comité op de webapplicatie, op de hiertoe bestemde plaats vermeld worden dat de onderneming een raad heeft die samengesteld is uit leden die verkozen werden bij de verkiezing van de leden van het comité.

Afdeling 6 - Elektronisch stemmen

Tot elektronisch stemmen kan worden overgegaan onder de volgende voorwaarden:

A. Het informatica-systeem dat aangewend wordt, moet beantwoorden aan volgende voorwaarden:

1° in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de raden en de comités regelen;

2° volgende gegevens registreren die moeten opgenomen worden in het proces-verbaal:

- a) de datum van de verkiezingen
- b) het betrokken orgaan
- c) het nummer van het stembureau
- d) het betrokken kiescollege
- e) het aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen
(in geval van gemeenschappelijk kiescollege, brengt elke kiezer twee stemmen uit)
- f) het aantal blanco stemmen
- g) het aantal lijststemmen
- h) het aantal uitgebrachte lijststemmen enkel ten voordele van kandidaten van de lijst
- i) het aantal stemmen behaald door elke kandidaat
- j) het aantal effectieve mandaten per lijst
- k) de naam en de voornaam van de gewone verkozenen per lijst
- l) de naam en de voornaam van de plaatsvervangende verkozenen per lijst

3° een beeldscherm tonen dat bij het begin van de kiesverrichting een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten; wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in de volgorde van hun voordracht; deze overzichten moeten een waarborg van neutraliteit bieden;

4° niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd; de kiezer moet uitgenodigd worden om zijn stem opnieuw uit te brengen. Wanneer meer naamstemmen worden uitgebracht op een lijst dan er toe te kennen zetels zijn of wanneer één of meerdere naamstemmen worden uitgebracht tegelijk met een lijststem, moet het beeldscherm een bericht tonen dat de kiezer erop wijst dat hij teveel naamstemmen heeft uitgebracht op een lijst of dat hij moet kiezen tussen een lijststem en één of meerdere naamstemmen zonder evenwel het aantal toe te kennen zetels te overschrijden. De kiezer moet vervolgens worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen;

5° de nodige waarborgen bieden inzake betrouwbaarheid en veiligheid en de onmogelijkheid verzekeren van elke manipulatie van de geregistreerde gegevens evenals het geheim der stemming;

(6° ...);

7° de bewaring verzekeren van de resultaten van de stemming en van de mogelijkheid tot controle van de stemverrichtingen en van de resultaten door de arbeidsgerechten.

Een systeem van elektronisch stemmen mag enkel worden gebruikt:

- indien het vergezeld is van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de voorafgaande voorwaarden;
- indien de fabrikant ondersteuning kan waarborgen in geval van technische problemen die rijzen op het ogenblik van de verkiezingen;
- indien het door de fabrikant werd neergelegd bij de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, alwaar een attest van neerlegging zal worden overhandigd.

B. De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen moet met unanimiteit genomen worden door elke betrokken raad of comité.

De raad of het comité zal voorafgaandelijk ingelicht zijn van de bovenvermelde punten.

Deze beslissing is het voorwerp van een vermelding in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

C. Vorming

De leden van de stembureaus, de plaatsvervangende voorzitters en secretarissen, de getuigen en de kiezers, moeten een passende opleiding krijgen. Elk kiescollege moet afzonderlijk stemmen. De getuigen van het hoofdbureau kunnen de encoding van de kandidatenlijsten bijwonen.

D. Het afschaffen van het verplichte gebruik van magnetische kaarten heeft niet tot gevolg dat de stemverrichtingen niet meer in een stembureau moeten plaatsvinden. Het gebruikte systeem moet de onmogelijkheid van elke manipulatie van de geregistreerde gegevens verzekeren en het geheim der stemming garanderen, daarom moet de kiezer zijn stem komen uitbrengen in het speciaal hiertoe opgericht stembureau en kan hij bijgevolg niet stemmen van thuis uit of van op zijn persoonlijke computer op de arbeidsplaats.

E. Elektronisch stemmen en stemming per brief

In geval van stemming per brief moeten de nodige waarborgen worden geboden om de geheimhouding te bewaren.

Met het oog daarop mag bij het elektronisch stemmen de stemming per brief enkel gebeuren via het hoofdstembureau. Van dat bureau moeten ook de eerste tien kiezers die zich aanmelden en niet de leden van dit stembureau mogen zijn, per brief stemmen. De regels betreffende de stemming per brief moeten ook hier nageleefd worden, hetgeen betekent dat de stembrieven van de genoemde kiezers, zoals voor de stemmers per brief, in blanco briefomslagen gestopt worden en gevoegd worden bij de omslagen met de stembrieven van de stemmers per brief.

De telling van de stemmen per brief zal daarna op elektronische wijze gebeuren in het hoofdstembureau in aanwezigheid van de getuigen, hetgeen betekent dat elke omslag opengemaakt zal worden en de voorzitter een elektronische stem zal uitbrengen overeenkomstig de voorkeur die op de stembrief aangeduid werd. Wanneer de stembrief meer naamstemmen telt dan er toe te kennen zetels zijn of in geval dat er tegelijkertijd één of meer naamstemmen en een lijststem uitgebracht werden, wordt deze stem beschouwd als een lijststem.

Wanneer elektronisch gestemd en geteld wordt, dient de verdeling van de mandaten en de aanwijzing van de verkozenen niet noodzakelijk elektronisch te geschieden.

Het moet mogelijk zijn bij elke betwisting van het resultaat van de verkiezingen een hertelling van de stemmen te laten plaatsvinden. Met het oog daarop moeten de elektronische dragers die voor de verkiezingen hebben gediend, in de onderneming verzegeld bewaard blijven.

Afdeling 7 - Na dag Y

7.1 Y + 1 : Afsluiting van de kiesverrichtingen

Uiterlijk daags na de sluiting van de verrichtingen overhandigt de voorzitter de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, in verzegelde omslagen aan de werkgever.

In geval dat de verkiezingen zich uitspreiden over meerdere opeenvolgende dagen, wordt de afsluiting van de kiesverrichtingen uitgevoerd op de laatste dag.

De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van 25 dagen die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen. In geval van beroep bezorgt de werkgever de documenten aan het bevoegde rechtsorgaan.

Als er geen beroep wordt ingesteld of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever 25 dagen na het einde van de kiesverrichtingen de stembiljetten vernietigen.

7.2 Y + 2 : Aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen samenstelling van de raad of het comité
 Uiterlijk twee dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen wordt door de werkgever op dezelfde plaatsen waar het bericht met de datum van de verkiezingen hing, een bericht aangeplakt met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité. Bij gebreke aan aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wordt het bericht met de uitslag der stemming en de samenstelling van de raad of het comité aangeplakt op de plaats waar het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt zou zijn aangeplakt geweest indien het niet op elektronische wijze was ter beschikking gesteld.

Dat bericht vermeldt duidelijk en nauwkeurig alle personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden alsmede hun plaatsvervangers. Het moet aangeplakt blijven tot de vierentachtigste dag die volgt op deze van de stemming.

De werkgeversafgevaardigden en hun plaatsvervangers moeten een leidinggevende functie uitoefenen zoals deze is bepaald in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en dus over de bevoegdheid beschikken om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.

7.3 Y + 15 : Beroep bij de arbeidsrechtbank

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de uitslag van de stemming kunnen de werkgever, de werknemers, of de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties beroep instellen bij de arbeidsrechtbank met een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslagen.

Een beroep wordt eveneens binnen dezelfde termijn ingesteld in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies, zoals omschreven tijdens de preëlectorale procedure, bekleden.

De berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigt, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing blijven aangeplakt tot de 15e dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming. Hierna moeten de berichten ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht met de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Indien de inlichtingen op elektronische wijze ter beschikking worden gesteld, moeten deze inlichtingen ter beschikking gesteld worden van de werknemer op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht dat de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

7.4 Y + 69 : Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak uiterlijk binnen de 67 dagen na aanplakking van de uitslag van de stemming. Zij kan inzage eisen van de processen-verbaal en van de stembiljetten.

Het vonnis wordt onmiddellijk ter kennis gebracht aan de werkgever, aan ieder van de gewone en plaats-vervangende verkozenen, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeids-betrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, belast met de inspraakorganen.

7.5 Y + 84 : Hoger beroep tegen deze beslissing bij het arbeidshof

Het Arbeidshof neemt kennis van het hoger beroep tegen beslissingen in eerste aanleg van de arbeidsrechtbanken betreffende een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuit-

slagen of in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies zoals omschreven tijdens de preëlectorale procedure, bekleden.

De termijn om in hoger beroep te gaan bedraagt 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis, dus ten laatste 84 dagen na het resultaat van de stemming.

76 Y + 86 : Verwijdering van de aangeplakte berichten

De berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing blijven aangeplakt tot de 15e dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming. Hierna en tot de 84e dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming (dus uiterlijk tot Y+86), moeten deze berichten ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht met de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Indien de inlichtingen op elektronische wijze ter beschikking werden gesteld, moeten deze inlichtingen ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht dat de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Samengevat: volgende berichten moeten aangeplakt blijven tot de 84e dag na de aanplakking van het resultaat van de stemming:

- het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen
- het bericht met de plaats waar volgende documenten kunnen worden geraadpleegd: het bericht waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.

77 Y + 144 : Beslissing van het arbeidshof

Het arbeidshof waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak binnen de 75 dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis van de arbeidsrechtbank, dus ten laatste 144 dagen na het resultaat van de stemming.

De nieuwe verkiezingsprocedure vangt aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

De kandidaten die werden voorgedragen voor verkiezingen die zijn nietig verklaard, genieten dezelfde bescherming als de overige kandidaten.

78 Eerste vergadering van de nieuwe raad of van het nieuwe comité

Is geen beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot verbetering van de verkiezingsresultaten, of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde ingesteld, dan wordt de eerste vergadering van de raad of van het comité gehouden uiterlijk binnen 30 dagen na het verstrijken van de vastgestelde termijn van beroep, in de andere gevallen, binnen 30 dagen na de gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen.

De bovenstaande algemene regel is evenwel alleen dan van toepassing wanneer geen bijzondere bepalingen in de huishoudelijke reglementen voorkomen waarbij een kortere termijn wordt gesteld.

Indien een beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot verbetering van de verkiezingsresultaten of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde werd ingesteld, blijft de oude raad of het oude comité zijn taken uitvoeren tot de samenstelling van de nieuwe raad of het nieuwe comité definitief is geworden.

- **Wijze van aanduiding van een secretaris**

Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve kaderledenorganisatie waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald voor alle categorieën samen. Indien er verschillende huishoudelijke reglementen van toepassing zijn, wordt alleen datgene toegepast dat opgesteld is door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.

Het secretariaat van het comité wordt verzekerd door de Interne Dienst, wanneer bij de werkgever één comité moet opgericht worden.

Wanneer een werkgever meerdere technische bedrijfseenheden heeft waarvoor een comité moet opgericht worden, wordt het secretariaat van het comité verzekerd door de afdeling van de Interne Dienst, die is opgericht voor de technische bedrijfseenheid waarvoor het desbetreffende comité is opgericht (artikel 23 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk).

- **Wijze van vervanging van een lid van de werkgevers- en de werknemersafvaardiging.**

- **Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging**

De lijst van de leidinggevende functies bepaald op dag X - 35 en eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank, evenals bij wijze van aanduiding, de lijst met de leden van het leidinggevend personeel opgenomen in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt of in de bijlage ervan, wordt bewaard tot de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Wanneer er nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd nadat de lijst met leidinggevende functies definitief is geworden, kan deze lijst na de datum van de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen worden aangepast.

De werkgever legt schriftelijk zijn voorstel tot aanpassing van de lijst voor aan de raad of het comité. Hij vermeldt eveneens, bij wijze van aanduiding, de naam van de personen die deze leidinggevende functies uitoefenen. Deze raad of dit comité deelt zijn opmerkingen mee aan de werkgever binnen de maand volgend op de overlegging van het voorstel aan de raad of het comité. Vervolgens deelt de werkgever, schriftelijk, zijn beslissing mee aan de raad of het comité en plakt hij deze aan in de lokalen van de onderneming op de plaats waar het arbeidsreglement bewaard wordt. Binnen de zeven dagen volgend op de aanplakking van deze beslissing, is een beroep hiertegen mogelijk.

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

Wanneer de functie van een lid van de werkgeversafvaardiging wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de leidinggevende functies van de lijst der leidinggevende functies uitoefent.

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

Dit houdt in dat het gewoon lid kan vervangen worden door een persoon die geen deel uitmaakt van de onderneming op het ogenblik van de vorige sociale verkiezingen of die geen leidinggevende functie uitoefende op dat ogenblik.

De aanduiding van een vervanger kan het voorwerp zijn van een beroep bij de arbeidsgerechten in de maand volgend op het ogenblik waarop de personeelsafgevaardigden kennis hebben genomen van de vervanging. Dit beroep is onderworpen aan de regels bepaald in de punten 7.3, 7.4 en 7.5.

- **Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging**

- *Vervanging van een gewoon lid*

Wanneer het mandaat van één of meerdere gewone leden een einde neemt, worden deze achtereenvolgens vervangen door :

1° de plaatsvervangers van dezelfde lijst en dezelfde werknemerscategorie in de volgorde waarin ze werden verkozen;

2° de niet-verkozen kandidaten van dezelfde lijst en dezelfde categorie, in de volgorde zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming en die van een bescherming van vier jaar genieten.

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

- *Vervanging van een plaatsvervangend lid*

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

In tweede instantie zal men nakijken of de niet-verkozenen van een 4-jarige of 2-jarige bescherming geniet. De niet-verkozen kandidaat mag geen niet-verkozen kandidaat bij een opeenvolgende kandidaatstelling zijn die slechts geniet van een bescherming van twee jaar zelfs indien hij het grootste aantal stemmen heeft behaald. Dit betekent dat voor de vervanging van een plaatsvervangend lid, alleen de niet-verkozen kandidaten die van dezelfde bescherming genieten als de gewone en plaatsvervangende leden, in aanmerking mogen worden genomen.

HOOFDSTUK 3 Samenvatting van de verkiezingskalender

De verkiezingsprocedure duurt 150 dagen. X = datum van de aanplakking van het bericht tot aankondiging van de datum van de verkiezingen. $Y = X + 90$ dagen = datum van de verkiezingen.

X - 60 dagen

1. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de raad of het comité of bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging over :

- de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteit ten opzichte van de technische bedrijfseenheid. Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, schriftelijke informatie door de werkgever aan de raad of aan het comité over de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en over de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid.
- het aantal personeelsleden per categorie (arbeiders, bedienden met inbegrip van de kaderleden en het leidinggevend personeel, jeugdige werknemers), rekening houdend met het aantal personeelsleden dat op dat ogenblik in de onderneming wordt tewerkgesteld.

Wanneer een raad moet worden opgericht in deze fase van de verkiezingsprocedure, is er nog geen beslissing betreffende het «kaderpersoneel», deze worden dus in de categorie van de bedienden geteld.

- over de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen die deze functies uitoefenen. In deze lijst worden de leidinggevende functies vermeld en de personen die niet tot de technische bedrijfseenheid behoren en/of de werknemers die wel tot de technische bedrijfseenheid behoren, die deze functies uitoefenen.
- over de functies van kaderleden, alsmede, bij wijze van aanduiding, over de lijst van personen die deze functies uitoefenen. In deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

LET OP: Deze informatie wordt enkel gegeven indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt.

- over de datum van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd en de beoogde datum voor de verkiezingen.

N.B. De schriftelijke mededeling en in kennisstelling mag gebeuren in het proces-verbaal van een vergadering van de raad en het comité, of in een nota aan de leden van deze organen of, bij ontstentenis hiervan, in een nota aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de representatieve werknemers en kaderleden-organisaties gezonden. Dit laatste enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

X - 60 ; X - 35 dagen

2. Raadpleging door de werkgever van de raad, het comité, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging over:

- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht en over hun beschrijving;
- de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;
- de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven.

Raadpleging door de werkgever van de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over :

- de functies van de kaderleden alsmede over de lijst die, bij wijze van aanduiding, door de werkgever werd gegeven. LET OP: deze raadpleging moet enkel gebeuren indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt op dag X-60.

X - 35 dagen

3. Na raadpleging van de organen worden de raad en het comité of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, uiterlijk op X-35 door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende:

- de functies van het leidinggevend personeel, alsmede bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.
- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht, met hun beschrijving ;
- de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;

De raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging wordt uiterlijk op X-35 door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissing betreffende

- de functies van de kaderleden evenals, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen, die deze functies uitoefenen. Op deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. LET OP: deze informatie moet slechts gegeven worden indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt op dag X-60.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of wordt onmiddellijk naar de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden. Dit laatste enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

X - 28 dagen

4. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorga-

nisaties bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de beslissing van de werkgever of tegen de ontstentenis van beslissing betreffende de punten vermeld in 3.

X - 5 dagen

5. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig werd gemaakt.

X

6. Vaststelling van het aantal mandaten per orgaan, verdeling van de mandaten per categorie en eventuele verhoging van het aantal mandaten na akkoord tussen de werkgever en de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie.

7. Aanplakking in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming door de raad of het comité, of bij ontstentenis hiervan door de werkgever van een bericht met de vermelding van de datum en de uurregeling van de verkiezingen, het adres en de benaming van de technische bedrijfseenhe(i)d(en) waar de raden of de comités moeten worden opgericht, het aantal mandaten per orgaan en per categorie, de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd, de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de leidinggevende functies en de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden geraadpleegd en de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien, de persoon of de dienst door de werkgever belast met het versturen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.

Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden. De datum vermeld op het bericht moet de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Indien er in de raad of het comité geen akkoord wordt bereikt over de datum en de uurregeling van de verkiezingen, wordt deze datum en de uurregeling vastgesteld door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied.

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

Dit bericht moet opgesteld worden overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Bij ontstentenis van een raad of een comité wordt het afschrift van dit bericht overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging. Een afschrift van dit bericht wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden. Dit laatste enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad. De lijsten van de leden van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een raad of een comité.

De werknemers kunnen bij hun vertegenwoordigers inzage krijgen van de documenten met de verschillende berichten die de werkgever hun moet bezorgen en tijdens de verkiezingsprocedure moet aanplakken in de onderneming.

X + 7 dagen

8. Bezwaar ingediend bij de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan bij de werkgever, in verband met de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van de kaderleden.

X + 14 dagen

9. Beslissing van de raad of van het comité, of bij ontstentenis ervan van de werkgever over de bezwaren ingediend over de onderwerpen bedoeld in 8.

Aanplakking van een rechtzetting in geval van wijziging van punten bedoeld in 8.

X + 21 dagen

10. Beroep ingesteld door de betrokken werknemers of door de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van het kaderpersoneel.

X + 28 dagen

11. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld en kennisgeving van deze beslissing aan de raad of het comité, aan de werkgever, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties en aan de betrokken werknemers.
12. Definitieve afsluiting van de kiezerslijsten, van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van het kaderpersoneel.
N.B. De definitieve afsluiting van de kiezerslijsten, van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van het kaderpersoneel mag gebeuren:
 - bij het verstrijken van de bezwaartermijn indien geen enkele klacht werd ingediend (X + 8 dagen);
 - bij het verstrijken van de termijn voor beroep tegen de beslissing van de raad of het comité indien een klacht werd ingediend maar geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de raad of het comité (X + 22 dagen);
 - op het ogenblik dat het arbeidsgerecht zijn vonnis velt aangaande een beroep tegen de beslissing van de raad of het comité (X + 28 dagen).

X + 35 dagen

13. Indiening van de kandidatenlijsten door de representatieve werknemersorganisaties.
In de ondernemingen die minstens 15 kaderleden tewerkstellen, indiening van de kandidatenlijsten tot verkiezing van de personeelsafgevaardigden die de kaderleden vertegenwoordigen door :
 - de representatieve organisaties van kaderleden;
 - ten minste 10% van de kaderleden van de onderneming.
14. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend door geen enkele werknemerscategorie. De werkgever plakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht, overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, aan met vermelding van zijn beslissing tot stopzetting van de kiesprocedure en van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Tegelijkertijd verzendt hij een afschrift van dit bericht aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of uploadt hij een afschrift van dit bericht op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst.
Een afschrift van de beslissing wordt, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door het uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien.

X + 40 dagen

15. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van een bericht dat de namen van de kandidaten vermeldt.

N.B. De lijsten moeten gerangschikt worden overeenkomstig de volgorde vastgesteld bij loting. De namen van de kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht. Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

16. Aanwijzing van de voorzitter en van de plaatsvervangend voorzitter van elk stembureau door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden.

N.B. De voorzitter mag niet onder de kandidaten gekozen worden.

X + 47 dagen

17. Mogelijkheid voor de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen evenals van de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden om klacht in te dienen met betrekking tot de voordracht van de kandidaten. Verzoek van de kandidaten om een verbetering aan hun naam of voornaam aan te brengen.

Uiterlijk op X+47 brengen de werknemers die hun kandidatuur of één of meerdere kandidaturen in strijd met de voorschriften wensen in te trekken dit er kennis van de werkgever.

De gehuwde vrouwen en de weduwen die op de kandidatenlijsten voorkomen kunnen de werkgever verzoeken om hun meisjesnaam eventueel te laten voorafgaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot.

De kandidaten kunnen aan de werkgever vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam.

X + 48 dagen

18. Verzending door de werkgever van de opmerkingen bedoeld in 17, naar de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden

X + 54 dagen

19. Eventuele wijzigingen van de kandidatenlijsten door de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden of wijzigingen aan de namen van de kandidaten op schriftelijk verzoek van deze aan de werkgever.

20. Bij gebrek aan akkoord over de aanwijzing van de voorzitters en van de plaatsvervangende voorzitters van de stembureaus, aanwijzing door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

Aanwijzing door de voorzitter van elk stembureau van zijn secretaris evenals van een plaatsvervangende secretaris.

Aanwijzing door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de voorzitter van elk stembureau, van 4 bijzitters.

X + 56 dagen

21. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van de kandidatenlijsten eventueel gewijzigd door de vrouwelijke en mannelijke kandidaten (gebruikelijke voornaam, verbetering van naam of voornaam) en door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

22. Akkoord van de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties over de stemming per brief. Verzending van een afschrift van dit akkoord aan de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

X + 60 dagen

23. Aanplakking door de raad of het comité of bij ontstentenis, door de werkgever, van een bericht dat de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau aankondigt.

X + 61 dagen

24. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken werknemers- en kaderledenorganisaties, de werkgever tegen de kandidatenlijsten.
N.B. In geval er geen klacht is, moet het beroep van de werkgever ingesteld worden binnen de 5 dagen volgend op de termijn voor het indienen van klachten (X + 52 dagen).

X + 70 dagen

25. Aanwijzing van de getuigen voor de representatieve organisaties die kandidaten hebben voorgedragen.

X + 75 dagen

26. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, inzake het beroep tegen de kandidatenlijsten.
27. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer de arbeidsrechtbank alle kandidaturen geannuleerd heeft. De werkgever handelt op dezelfde wijze zoals aangegeven bij punt 14.

X + 76 dagen

28. Vervanging van de kandidaten, na raadpleging van de werkgever, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen in de volgende gevallen:

- bij het overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve kaderledenorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

De kandidaten waarover de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

X + 77 dagen

29. Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten en aanplakking door de werkgever van de eventuele vervangingen bedoeld in 28.
30. Ten laatste de dertiende dag die de verkiezingen voorafgaat, schrapte de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten. Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.
Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

X + 79 dagen

31. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor deze werknemerscategorie(en). De kiesprocedure wordt voortgezet voor de andere werknemerscategorieën waarvoor één of meerdere lijsten neergelegd werden.

Het stembureau dat samengesteld is voor de werknemerscategorie die het grootste aantal kiezers telt, stelt de stopzetting van de kiesprocedure vast aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven. Deze vaststelling gebeurt in een proces-verbaal, overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling van het stembureau, met er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.

Het proces-verbaal, in origineel en afschrift, wordt verzonden naar de verschillende bestemmingen zoals vermeldt in punt 14.

32. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken personeelscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten voorgedragen op deze lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.

Een stembureau wordt samengesteld voor deze werknemerscategorie. Het stembureau komt samen aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de betrokken werknemerscategorie om de stopzetting van de kiesprocedure vast te stellen. Het stelt het proces-verbaal op, overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling van het stembureau, met er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.

De kandida(t)en zijn van rechtswege verkozen. Het resultaat wordt meegedeeld zoals vermeldt in punt 14.

X + 80 dagen

33. Uiterste datum van overhandiging van de oproepingsbrief. De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen door eender welk middel voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming.
34. In geval van stemming per brief: uiterste datum van overhandiging van de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten). Voor werknemers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, verstuurt de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten) bij een ter post aangetekende brief. In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.

35. Aanplakking van het bericht dat aanduidt dat de overhandiging van de oproepingsbrieven heeft plaats gehad.

X + 82 dagen

36. De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, en bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemming opgeroepen door eender welk middel, wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen. In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

X + 90 dagen = Y

37. Dag van de verkiezingen en van de stemopneming.

38. Toezenden door de voorzitter voor de raad en voor het comité:

- van het origineel van de processen-verbaal, overeenkomstig het model beschikbaar is op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, naar de Directeur-generaal van de Algemene directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door de voornoemde Algemene directie. Deze verzending kan worden vervangen door het uploaden van een afschrift van dit document op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de voornoemde Federale overheidsdienst.
- van een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever, die het tijdens de gehele legislatuur bewaart;
- van een afschrift van de processen-verbaal, bij een ter post aangetekende brief, naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het proces-verbaal overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door het uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien.

Tezelfdertijd moeten de resultaten van de stemming aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Deze mededeling gebeurt langs elektronische weg op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door voornoemde Federale Overheidsdienst. Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een statistische steekkaart verstrekt door voornoemde Federale Overheidsdienst.

Y + 1 dag

39. Overhandiging, door de voorzitter aan de werkgever, in verzegelde omslagen, van de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend.

Y + 2 dagen

40. Aanplakking van de samenstelling van het orgaan door de werkgever:

- personeelsafvaardiging: resultaat van de stemming (het aantal stemmen per kandidaat moet niet aangeplakt worden);
- werkgeversafvaardiging: gewone en plaatsvervangende afgevaardigden.

41. Ten laatste twee dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de

vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau aangeplakt ter attentie van het personeel (zie punten 31 en 32).

Indien van toepassing vormen de namen van de van rechtswege verkozen werknemers eveneens het voorwerp van een aanplakking. Als de verkiezingen hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

Y + 15 dagen

42. Beroep tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de resultaten van de verkiezingen, of tegen de afvaardiging van de werkgever.

43. Einde van de verplichte aanplakking van de berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, die overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing. Hierna moeten deze berichten tot en met de 84e dag na de aanplakking van de verkiezingsuitslagen ter beschikking gesteld worden van de werknemers op eenvoudig verzoek.

Y + 25 dagen

44. Bewaring door de werkgever van de documenten die gediend hebben voor de verkiezingen. In geval van beroep, wordt de bevoegde rechtbank in kennis gesteld van de documenten. Bij ontstentenis van beroep of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever de stembiljetten vernietigen.

Y + 69 dagen

45. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt.

Y + 84 dagen

46. Beroep tegen het beslissing van de arbeidsrechtbank (zie punt 45)

Y + 86 dagen

47. Einde van de verplichte aanplakking van het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen. Einde van het ter beschikking stellen op eenvoudig verzoek van de werknemer van de berichten opgesomd in punt 43.

Y + 144 dagen

58. Beslissing van het Arbeidshof.

N.B. In geval van nietigverklaring van de verkiezingen vangt de nieuwe verkiezingsprocedure aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

HOOFDSTUK 4 Nuttige informatie

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

4.1. website sociale verkiezingen

Op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg (www.werk.belgie.be) wordt in het thema 'sociaal overleg' een onderdeel speciaal gewijd aan de sociale verkiezingen 2012: www.werk.belgie.be/es-sv/socialeverkiezingen.aspx

- Webapplicatie: Op verschillende momenten in de procedure moeten bepaalde inlichtingen meegegeeld worden aan de betrokkenen binnen de technische bedrijfseenheid en aan externe betrokkenen. Via de webapplicatie kunnen de inlichtingen bestemd voor de externe betrokkenen langs elektronische weg aan hen meegedeeld worden. Dit gebeurt op de webapplicatie via het invullen van gegevens of via het uploaden van documenten op de beveiligde en persoonlijke pagina van de technische bedrijfseenheid.
- Via een dossiernummer en een paswoord toegekend door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD kunnen de gebruikers toegang krijgen tot de webapplicatie. Deze gegevens worden door de voornoemde dienst verzonden in november 2011.
URL: <http://apps2012.belgie.be>
- In het onderdeel sociale verkiezingen zijn de modelformulieren, waarvan sprake in deze brochure, voor het informeren van interne en externe betrokkenen te downloaden:
 - de formulieren X-60, X-35 en X
 - voorbeelden van stembiljetten
 - het proces-verbaal van de verkiezingen, de processen-verbaal van gedeeltelijke stopzetting, en het bericht van volledige stopzetting
- Daarnaast kan tal van andere informatie betreffende de sociale verkiezingen geconsulteerd worden op de website: regelgeving, kalender, FAQ, algemene informatie, ...

4.2. contactgegevens Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- Algemeen telefoonnummer van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: 02 233.41.11
- Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, Cel « Inspraakorganen »
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
Tel.: 02 233.48.22 - Fax: 02 233 48.21
e-mail: sociale.verkiezingen@werk.belgie.be
- Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
Centrale directie
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
Directeur generaal, ASEGLIO Michel
Tel.: 02 233.47.66
- Voor de externe directies kan u onze website consulteren:
www.werk.belgie.be "Over de FOD" "Toegang tot de diensten" "Toezicht op de Sociale Wetten" en "Toezicht op het Welzijn op het Werk".

5.3 contactgegevens representatieve werknemers en kaderledenorganisaties

A.B.V.V. Hoogstraat 42 - 1000 BRUSSEL
A.C.L.V.B. Koning Albertlaan 95 - 9000 GENT
A.C.V. Dienst Onderneming Postbus 10 - 1031 BRUSSEL
N.C.K. Lambermontlaan 171, b4 - 1030 BRUSSEL

**SOCIALE VERKIEZINGEN
7 - 20 MEI 2012**