

Sociale verkiezingen 2012

What's new?

NEWSLETTER, 15 JULI 2011

Met de nodige spoedeisendheid heeft de regering een drietal wetsontwerpen voorbereid omtrent de sociale verkiezingen in 2012. Deze werden op 14 juli 2011 door het federale parlement goedgekeurd. Het is nog even wachten op de publicatie in het Belgisch Staatsblad, maar wij willen u hierbij graag reeds informeren over de belangrijkste nieuwigheden.

In deze *Newsletter* gaan we op chronologische volgorde in op de stappen in de procedure die wél wijzigen ten opzichte van de laatste sociale verkiezingen in 2008. Fundamentele hervormingen kunnen dit niet genoemd worden, maar gelet op het belang van een strikte naleving van de procedure moet u hiermee uiteraard vertrouwd zijn. Het opzet van deze *Newsletter* is dan ook om u hierbij op praktische manier bij te staan.

Veel leesplezier!



Zoals aangekondigd tijdens ons seminarie in januari, organiseren wij in september een tweede seminarie tijdens het welk wij de verschillende stappen van de procedure onder de loep zullen nemen. Noteer alvast in uw agenda, of geef gerust door aan uw collega's:

- **donderdagmiddag 15 september 2011:**
in het Nederlands (in Square Brussels Meeting Centre);
- **donderdagmiddag 22 september 2011:**
in het Frans (in ons kantoor te Brussel).

U ontvangt hiervoor binnenkort onze uitnodiging.

Meer info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1 Concept nieuwe regelgeving

Sinds de laatste sociale verkiezingen in 2008 heeft de wetgever ervoor geopteerd om alle regelgeving grotendeels op te nemen in drie verschillende wetten. Een eerste wet om de drempels vast te leggen, een tweede wet om de verkiezingsprocedure zelf te regelen en een derde wet om de gerechtelijke betwistingen in goede banen te leiden.

Voor de sociale verkiezingen van 2012 wordt een ecologische aanpak nagestreefd door deze drie wetten te 'recycleren'. De inhoud wordt aldus volledig hernomen, met uitzondering van de verwijzingen naar het jaar 2008 die uiteraard worden gewijzigd in het jaar 2012 en de aanpassingen die hieronder worden belicht. Dit betekent in de eerste plaats dat met betrekking tot de drempels voor de oprichting van een ondernemingsraad en/of een preventiecomité - en dus de noodzaak om de sociale verkiezingsprocedure op te starten - er geen wijzigingen

zijn doorgevoerd. Bij gebreke aan akkoord tussen de sociale partners, wordt de drempel voor de ondernemingsraad behouden op 100 werknemers en voor het preventiecomité op 50 werknemers.

We brengen hiernaast ook nog even in herinnering dat naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 2008 het Hof van Cassatie de wet van 24 juli 1987 *betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers* zo heeft geïnterpreteerd dat het de verplichting oplegt aan ondernemingen die sociale verkiezingen houden om ook rekening te houden met uitzendkrachten om het aantal mandaten te bepalen. Er blijkt momenteel geen wetgevend initiatief te worden ondernomen om de huidige regelgeving hieromtrent aan te passen, zodat deze rechtspraak ook voor de sociale verkiezingen in 2012 relevant zal blijven.

2 Wat is er nieuw?

2.1 Dag X-60: informatie die moet worden verstrekt

Bij de informatie die moet worden verstrekt op dag X-60, voorziet de wet dat de werkgever onder meer moet informeren omtrent de 'aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid' van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit. De nieuwe wet vult deze verplichting aan voor ondernemingen waarbij de TBE is samengesteld uit verschillende juridische entiteiten. Voor deze ondernemingen moet deze informatie betrekking hebben op de zelfstandigheid of afhankelijkheid van *de juridische entiteiten ten opzichte van de technische eenheid*.

2.2 Dag X-60, X-35, X: aangetekend naar vakbonden ofwel uploaden via de FOD

Met het oog op een administratieve vereenvoudiging en een vermindering van de kosten, voorziet de wet dat het bericht dat moet worden aangeplakt op de data X-60, X-35 en X voortaan *ofwel* ook moet verstuurd worden naar de vakbondsorganisaties en desgevallend de kaderledenorganisatie (vroeger de enige optie) *ofwel* mag dit vervangen worden door het uploaden van het afschrift van deze aanplakking.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg stelt hiervoor een webapplicatie ter beschikking van de ondernemingen die elk over een persoonlijke en beveiligde toegang zullen beschikken.

2.3 Dag X

a) Voorlopige kiezerslijsten: nummering van de kiezers

De voorlopige kiezerslijsten, die worden meegedeeld op dag X, moeten voortaan een nummering bevatten van elke kiezer en dit per categorie van werknemers. Op die manier zal aldus gemakkelijk het totaal aantal kiezers kunnen worden afgelezen van deze lijsten.

b) Dateren van het bericht op dag X

Aangezien er in het verleden hierover onduidelijkheid was gerezen, preciseert de nieuwe wet dat het bericht op dag X niet moet ondertekend worden, doch wel de datum moet vermelden waarop het bericht wordt aangeplakt.

2.4 Dag X +40: aanplakking kandidatenlijsten of elektronisch ter beschikking houden

In principe moeten de kandidatenlijsten door de werkgever op dag X + 40 worden aangeplakt op dezelfde plaats waar het bericht van dag X werd aangeplakt. Aangezien de aanplakking op dag X echter onder bepaalde voorwaarden kan vervangen worden door het elektronisch ter beschikking stellen van dit bericht, wordt de wet op dit punt aangepast zodat dezelfde mogelijkheid wordt voorzien voor het bericht van dag X +40.

2.5 Dag Y - 11: opkuis kiezerslijsten verschuift naar Y -13

Om u als werkgever twee extra dagen te kunnen bezorgen om de oproepingsbrieven op uiterlijk Y-10 te overhandigen aan uw werknemers, wordt de termijn om de kiezerslijsten op te kuisen van Y-11 vervroegd naar Y-13. De werknemers die niet langer deel uitmaken van uw onderneming kunnen aldus dan reeds uit de kiezerslijsten geschrapt worden.

2.6 Dag Y - 10 (oproeping voor de verkiezingen)

a) Werknemers niet aanwezig in de onderneming

De wet voorziet nu een alternatief voor de verplichte verzending per aangetekende post van de oproepingsbrieven voor die werknemers die niet in de onderneming aanwezig zijn op de dag(en) van overhandiging hiervan. Voortaan mag u als werkgever deze oproepingsbrief ook op een andere wijze versturen (per e-mail, fax, enz.), *op voorwaarde dat* u een bewijs heeft van zowel de verzending als de ontvangst ervan door de betrokken werknemer. Indien u geen dergelijke bevestigingen ontvangt, moet de oproepingsbrief alsnog aangetekend verstuurd worden en dit uiterlijk op dag Y - 8.

b) Eén omslag voor zowel de ondernemingsraad als het preventiecomité

De oproepingsbrief voor de verkiezingen voor de ondernemingsraad en deze voor de verkiezingen van het preventiecomité mag voortaan met één enkele verzending gebeuren.

c) In geval van stemming per brief

Indien binnen uw onderneming een stemming wordt georganiseerd per brief, verduidelijkt de nieuwe wet dat de oproepingsbrief samen met het (de) stembiljet (ten) kunnen worden overhandigd aan de werknemers die op dat moment aanwezig zijn binnen de onderneming. Wel moet in dat geval een ontvangstbewijs worden ondertekend.

Voor de werknemers die niet aanwezig zijn moet de voorzitter van het stembureau zoals voorheen de oproepingsbrieven en stembiljetten per aangetekende post versturen. Wel mag dit met een enkele verzending gebeuren indien er verkiezingen worden gehouden voor zowel de ondernemingsraad als het preventiecomité.

d) Bijkomende vermeldingen op de oproepingsbrief

De oproepingsbrief moet voortaan ook volgende bijkomende vermeldingen bevatten: de datum en de plaats van de verkiezingen en het stembureau waarbij de werknemer zich moet aanmelden.

2.7 Dag Y: verkiezingen

a) Verdachte stembiljetten

De procedure die de voorzitter van het stembureau moet volgen in geval van verdachte stembiljetten wordt gewijzigd. Voortaan moet de voorzitter elk verdacht stembiljet parafieren en vervolgens wordt dit stembiljet naargelang de beslissing van de voorzitter bij de juiste categorie stembiljetten gevoegd.

b) Rangschikking van de niet-verkozenen

Nadat de effectief verkozen kandidaten zijn gerangschikt, voorziet de wet dat in een tweede ronde zowel de plaatsvervangers als de niet verkozen kandidaten worden gerangschikt. Nadat alle effectief verkozen kandidaten zijn geschrapt, zal aldus opnieuw een verdeling gebeuren van de lijststemmen en worden deze opgeteld bij de naamstemmen.

c) Proces-verbaal bij afsluiting stemverrichtingen

De bijlagen bij de nieuwe wetten bevatten een model van proces-verbaal dat de voorzitter van het stembureau dient te hanteren om dit over te maken aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Bovendien kan net zoals voor de aanplakkingen op X-60, X-35 en X dit ook gebeuren via het *uploaden* van dit document via de webapplicatie van de FOD. De werkgever moet dan niet meer een afschrift verzenden naar de vakbondsorganisaties en desgevallend de kaderledenorganisaties.

d) Elektronische stemming

In geval van gelijktijdige stemming voor de ondernemingsraad en het preventiecomité, valt de verplichting weg om bij elektronische stemming verschillende magnetische kaarten

te gebruiken.

2.8 Termijn aanplakking berichten: Y + 17 / Y + 86

De nieuwe wet voorziet dat de verschillende berichten die moeten worden aangeplakt voortaan slechts tot en met dag Y + 17 aangeplakt moeten blijven binnen de onderneming. Wel moet dan een bericht worden aangeplakt waar deze verschillende aankondigingen geraadpleegd kunnen worden. De werknemers kunnen dan op verzoek deze aankondigingen inkijken en dit tot en met dag Y + 86.

Als uitzondering hierop wordt nog voorzien dat de aankondiging van de verkiezingsuitslagen (op dag Y + 2) wel nog steeds tot dag Y + 86 moet aangeplakt blijven.

2.9 Nieuwe leidinggevende functies

Voor ondernemingen waarbinnen nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd, wordt de wet op dit punt aangepast. Wanneer dergelijke functies worden gecreëerd nadat de lijst van leidinggevende functies definitief is geworden, zal de werkgever voortaan ook de specifieke wijzigingsprocedure kunnen toepassen. Bij de vorige sociale verkiezingen was dit immers enkel mogelijk voor nieuwe functies die werden gecreëerd na de aanplakking van de verkiezingsuitslagen.

2.10 Schorsing van de kiesverrichtingen

In twee specifieke gevallen kunnen de kiesverrichtingen worden geschorst (nl. staking meerderheid bepaalde categorie werknemers of tijdelijke werkloosheid van minstens 25 % bij een categorie werknemers). Deze twee schorsingsgevallen worden behouden, maar de nieuwe wet voorziet nu uitdrukkelijk dat elke representatieve vakbondsorganisatie dit kan verzoeken (terwijl dit vroeger volgens de letter van de

wet was voorbehouden voor vakbondsorganisaties die reeds kandidaten hadden voorgedragen, hetgeen echter slechts mogelijk is vanaf dag X+35).

2.11 Volledige of gedeeltelijke stopzetting verkiezingsprocedure

De nieuwe wet heeft de te volgen procedure in geval van volledige of gedeeltelijke stopzetting van de verkiezingsprocedure grondig herschreven en ook de nodige modelformulieren voorzien.

De volledige stopzetting blijft mogelijk indien geen enkele kandidatenlijst wordt ingediend voor geen enkele werknemerscategorie (of indien alle ingediende kandidaturen ingetrokken werden of vernietigd werden door de rechtbank). De werkgever zal de beslissing tot stopzetting moeten nemen en een aantal formaliteiten vervullen (aanplakking bericht tot stopzetting, verzending aan de FOD of uploaden via de webapplicatie, verzending aan de vakbondsorganisaties en desgevallend de kaderledenorganisaties tenzij de werkgever de webapplicatie heeft gebruikt).

De gedeeltelijke stopzetting valt uiteen in twee hypothesen:

- Geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere werknemerscategorieën: in dit geval is het aan het stembureau van de personeelscategorie met het grootste aantal kiezers om verschillende formaliteiten te vervullen aan de vooravond van de verzending of overhandiging van de oproepingsbrieven (nl. opstellen proces-verbaal en verzending hiervan op dezelfde wijze als hierboven vermeld in de hypothese van een volledige stopzetting).
- Eén enkele kandidatenlijst voor één of meerdere werknemerscategorieën waarbij het aantal kandidaten lager is dan het aantal toe te kennen effectieve mandaten: in dit geval zal een stembureau worden samengesteld voor deze categorie

en zal dit stembureau een proces-verbaal moeten opstellen en zorgen voor de verzending hiervan.

2.12 Ontslagbescherming van de enige kandidaat-personeelsafgevaardigde

Wanneer er slechts één kandidaat opkomt, moet er geen ondernemingsraad en/of preventiecomité worden opgericht. Deze kandidaat geniet echter wel de speciale ontslagbescherming van de wet van 19 maart 1991. In een arrest van 4 april 2011 besliste het Hof van Cassatie dat deze werknemer niet wordt geacht effectief verkozen te zijn geweest. Bijgevolg zou hij enkel een bescherming als kandidaat-personeelsafgevaardigde genieten (zie hierover onze [newsflash van 1 juni 2011](#)). Dit zou betekenen dat wanneer deze werknemer bij opeenvolgende verkiezingen de enige kandidaat was, hij vanaf de tweede verkiezing de ontslagbescherming slechts gedurende twee jaar geniet. De wetgever fluit nu het Hof van Cassatie op dit specifieke punt terug door expliciet in de nieuwe wet op te nemen dat de enige kandidaat de ontslagbescherming geniet als een effectief verkozen personeelsafgevaardigde (dus steeds voor een periode van vier jaar).

2.13 Modelformulieren

Gelet op de verschillende aanpassingen aan de wetgeving, worden ook tal van modelformulieren aangepast in functie hiervan. Deze aangepaste modelformulieren zijn als bijlage opgenomen bij de nieuwe wetten en zullen dus gehanteerd moeten worden voor de sociale verkiezingen van 2012.

3 Claeys & Engels als uw partner voor de sociale verkiezingen

Ons '*Social elections team*' staat klaar om u te begeleiden bij de voorbereiding van de lange verkiezingsprocedure.

Deze begeleiding kan verschillende vormen aannemen: *screening* van de structuur van de onderneming voor de afbakening van de 'technische bedrijfseenheid' en de andere sleutelbegrippen zoals 'leidinggevend personeel', 'kaderleden', enz.

Voorts bieden wij een *day-to-day* begeleiding tijdens de procedure zelf evenals een *training* voor de bestuurders, *decision-makers* en projectverantwoordelijken binnen de onderneming.

Daarnaast kunnen wij u ook bijstaan bij het opstellen van *akkoorden* hierover en uiteraard ook in het kader van eventuele *procedures* voor de arbeidsrechtbanken in het ganse land: betwisting van de afbakening van de 'technische bedrijfseenheid', 'leidinggevend personeel', 'kaderpersoneel', geldigheid van kandidaturen, van de procedure, enz.

Claeys & Engels
15 juli 2011

Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

boulevard Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

Commodity House
Generaal Lemanstraat 74
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5
9000 Gent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11