

# PRAKTISCHE GIDS VOOR DE LEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD



Sociale  
verkiezingen  
2008

---

---

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

*Het Hoofdbestuur van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*

*is gevestigd in de Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel*

*Tel.: 02 233 41 11 (algemeen oproepnummer)*

*Fax: 02 233 44 88 (algemeen faxnummer)*

*E-mail: [fod@werk.belgie.be](mailto:fod@werk.belgie.be) - <http://www.werk.belgie.be>*

*De adressen van de regionale directies van de inspectiediensten*

*(Toezicht op de Sociale Wetten en Toezicht op het Welzijn op het Werk)*

*bevinden zich op pagina 3 van de omslag.*

**OPDRACHTEN VAN DE FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake collectieve arbeidsbetrekkingen, de begeleiding van het sociaal overleg, de preventie en de verzoening bij sociale conflicten;*
- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake individuele arbeidsbetrekkingen;*
- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake het welzijn op het werk;*
- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake werkgelegenheid, regulering van de arbeidsmarkt en werkloosheidsverzekering;*
- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake gelijkheid;*
- *Ervoor zorgen dat de uitvoering van de beleidslijnen inzake collectieve en individuele arbeidsbetrekkingen, welzijn, werkgelegenheid en gelijkheid worden nageleefd, en dit via de inspectiediensten die een raadgevende, preventieve en repressieve rol vervullen;*
- *Administratieve boetes opleggen, meer bepaald bij inbreuken op de reglementaire bepalingen die voortvloeien uit de beleidslijnen inzake collectieve en individuele arbeidsbetrekkingen, welzijn, werkgelegenheid en gelijkheid;*
- *De sensibilisering van de sociale en economische actoren inzake de humanisering van de arbeid;*
- *De uitdieping van het sociale Europa.*

---

---

**Administraties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**

- Diensten van de voorzitter
- Stafdienst Budget en Beheerscontrole
- Stafdienst Personeel en Organisatie
- Stafdienst Informatie- en Communicatietechnologieën
- Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
- Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen
- Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
- Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
- Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk
- Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

# **PRAKTISCHE GIDS VOOR DE LEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD**

**Januari 2008**

**Algemene Directie Humanisering van de Arbeid**

Deze brochure is gratis te verkrijgen:

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

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

Cette brochure peut être également obtenue en français.

Volledige of gedeeltelijke verveelvoudiging van de teksten uit deze brochure mag alleen met bronvermelding.

## **MEDEDELING**

Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. U kunt zich daarvoor wenden tot de Cel publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komt. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Let op: op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

# V OORWOORD

*Van 5 tot 18 mei 2008 zullen voor de vijftiende keer sociale verkiezingen georganiseerd worden met het oog op de aanwijzing van de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraden. Meer dan 3000 ondernemingsraden zullen opgericht of vernieuwd worden na afloop van een verkiezingsprocedure van 150 dagen, die uitvoerig beschreven staat in de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008 (B.S. 7 december 2007) .*

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

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

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

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



## DEEL 1: HANDLEIDING

<b>1</b>	<b>HET STATUUT VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDE</b>	
1.1	Het mandaat . . . . .	15
1.1.1	Het begin van het mandaat . . . . .	15
1.1.2	Het einde van het mandaat . . . . .	16
1.1.3	Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging . . . . .	16
1.2	De mogelijkheden van de werknemersafvaardigden van de ondernemingsraden . . . . .	19
1.3	De bescherming van de afgevaardigden en van de kandidaten . . . . .	19
1.3.1	De inhoud van de bescherming . . . . .	19
1.3.2	De beschermingsperiode . . . . .	23
1.3.3	De wederindienstneming . . . . .	23
1.3.4	De beschermingsvergoeding . . . . .	24
1.4	De bezoldiging van de afgevaardigde . . . . .	25
<b>2</b>	<b>DE WERKING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD</b>	
2.1	De vergaderingen van de raad . . . . .	27
2.1.1	De eerste vergadering van de raad . . . . .	27
2.1.2	Samenstelling van de ondernemingsraad . . . . .	28
2.1.3	Voorzitterschap van de ondernemingsraad . . . . .	29
2.1.4	Secretariaat van de ondernemingsraad en taken van de secretaris . . . . .	29
2.1.5	Plaats en frequentie van de vergaderingen van de ondernemingsraad . . . . .	30
2.1.6	Modaliteiten van de vergaderingen . . . . .	30
2.1.7	Wijze van besluitvorming binnen de ondernemingsraad . . . . .	31
2.1.8	Autonome rechten van de werknemersvertegenwoordigers . . . . .	31
2.2	Het huishoudelijk reglement . . . . .	31
2.3	De verdeling van de ondernemingsraad in afdelingen . . . . .	35
2.4	De gemeenschappelijke vergaderingen . . . . .	35
2.5	Fusie of overdracht van een onderneming . . . . .	36
2.5.1	Overdracht van een volledige juridische entiteit . . . . .	37
2.5.2	Overdracht van een gedeelte van een juridische entiteit . . . . .	38
2.5.3	Overdracht van een juridische entiteit met orga(a)n(en) naar een juridische entiteit zonder orgaan . . . . .	39
2.5.4	Splitsing van een technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten . . . . .	40
2.5.5	Overname van de activa van een failliete onderneming of een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand . . . . .	41

<b>3</b>	<b>DE BEVOEGDHEID VAN DE ONDERNEMINGSRAAD</b>	
3.1	De bevoegdheid in het algemeen . . . . .	43
3.2	De economische en financiële informatie. . . . .	45
3.2.1	Algemene toelichting . . . . .	45
3.2.2	De basisinformatie. . . . .	48
3.2.3	De jaarlijkse informatie. . . . .	53
3.2.4	De periodieke informatie. . . . .	59
3.2.5	De occasionele informatie. . . . .	59
3.2.6	Documenten meegedeeld aan vennoten . . . . .	60
3.2.7	Informatie van het personeel en vertrouwelijkheid . . . . .	62
3.2.8	Deskundigen . . . . .	63
3.2.9	Procedure bij meningsverschil . . . . .	64
3.2.10	Mogelijkheid tot afwijking . . . . .	65
3.2.11	De bedrijfsrevisor . . . . .	66
3.3	De sociale taken van de ondernemingsraad . . . . .	69
3.3.1	Informatie inzake tewerkstelling. . . . .	69
3.3.2	De sociale balans. . . . .	75
3.3.3	De inlichtingen over de overheidssteun voor tewerkstelling . . . . .	77
3.3.4	Vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor de lage lonen. . . . .	77
3.3.5	Gelijke kansen . . . . .	77
3.3.6	Camerabewaking . . . . .	78
3.3.7	Het beheer van de preventie van stress veroorzaakt door het werk . . . . .	79
3.4	De raadplegingsopdrachten. . . . .	81
3.4.1	De arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement . . . . .	81
3.4.2	De invoering van nieuwe technologieën. . . . .	82
3.4.3	De beroepsopleiding en -omscholing . . . . .	83
3.4.4	De wederinschakeling in het arbeidsproces . . . . .	83
3.4.5	De criteria van beroepskwalificatie. . . . .	84
3.4.6	Het personeelsbeleid . . . . .	85
3.4.7	De structuurwijzigingen van de onderneming . . . . .	85
3.4.8	De criteria van afdanking en wederaanwerving, het collectief ontslag en het brugpensioen . . . . .	87
3.4.9	Sluiting van onderneming of een afdeling ervan . . . . .	89
3.4.10	Gerechtigd akkoord. . . . .	90
3.4.11	Faillissement . . . . .	92
3.4.12	Laattijdige betalingen . . . . .	92
3.4.13	Vrijstelling van betaling van de opleidingskosten in geval van beroepsopleiding van de werknemer door de V.D.A.B., op verzoek van de werkgever . . . . .	93
3.4.14	Het onthaal . . . . .	93
3.4.15	Maatregelen om de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen . . . . .	94
3.4.16	Nachtwerk . . . . .	95
3.4.17	Bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-line- communicatiegegevens . . . . .	95
3.4.18	Telewerk . . . . .	96
3.4.19	Gegevens over de verplaatsingen van werknemers tussen hun woon- en werkplaats . . . . .	97
3.4.20	De diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats. . . . .	98



3.5	De beslissingsopdrachten . . . . .	99
3.5.1	De criteria van afdanking en wederaanwerving . . . . .	99
3.5.2	Het beheer van de maatschappelijke werken . . . . .	100
3.5.3	Het arbeidsreglement. . . . .	103
3.5.4	De jaarlijkse vakantie . . . . .	110
3.5.5	De vervanging van betaalde feestdagen . . . . .	110
3.5.6	Betaald educatief verlof. . . . .	111
3.5.7	De overname van de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk . . . . .	114
3.5.8	De bescherming van het loon van de werknemers . . . . .	114
3.5.9	Outplacement. . . . .	115
3.5.10	Aanvullende pensioenen . . . . .	115
3.5.11	Tijdskrediet . . . . .	116
3.5.12	Ouderschapsverlof. . . . .	118
3.6	De controle-opdrachten. . . . .	119
3.6.1	De sociale en industriële wetgeving . . . . .	119
3.6.2	De sociale herklassering van gehandicapten. . . . .	119
3.6.3	De startbaanovereenkomst . . . . .	120
3.6.4	Schorsing van de arbeidsovereenkomst . . . . .	122
<b>4</b>	<b>BETWISTINGEN, TOEZICHT EN STRAFFEN</b>	
4.1	Betwistingen . . . . .	125
4.2	Toezicht . . . . .	126
4.3	Straffen . . . . .	126
<b>5</b>	<b>DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF DE PROCEDURE VOOR VOORLICHTING EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS</b>	
5.1	Toepassingsgebied. . . . .	129
5.2	Definitie van de Europese ondernemingsraad . . . . .	129
5.3	Algemene lijnen van de procedure . . . . .	130
5.3.1	Vóór 23 september 1996 . . . . .	130
5.3.2	Vanaf 23 september 1996 . . . . .	130
5.4	De subsidiaire voorschriften . . . . .	131
5.5	Banden tussen de ondernemingsraden en de Europese ondernemingsraden . . . . .	131
5.6	Uitbreiding van richtlijn 94/45/EG “Europese ondernemingsraden” in het Verenigd Koninkrijk . . . . .	132
<b>6</b>	<b>DE ROL VAN DE WERKNEMERS IN DE EUROPESE VENNOOTSCHAP</b>	
6.1	Toepassingsgebied . . . . .	134
6.2	Definities . . . . .	134
6.3	Algemene lijnen van de procedure . . . . .	135
6.4	De referentievoorschriften. . . . .	137
6.5	Wettelijke omkadering. . . . .	138
BIJLAGE 1	Planning van de te verstrekken inlichtingen . . . . .	141
BIJLAGE 2	Bevoegdheden van de ondernemingsraden . . . . .	142
BIJLAGE 3	Het toezicht . . . . .	143
TREFWOORDENREGISTER – DEEL 1. . . . .		144

## DEEL 2: SAMENORDENING VAN DE WETGEVING

<b>Wet van 27 juni 1921</b> betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen (B.S. van 1 juli 1921) . . . . .	149
<b>Wet van 20 september 1948</b> houdende organisatie van het bedrijfsleven (B.S. van 27/28 september 1948) . . . . .	152
<b>Wet van 16 april 1963</b> betreffende de sociale reclassering van de minder-validen (B.S. van 23 april 1963) . . . . .	168
<b>Wet van 8 april 1965</b> tot instelling van de arbeidsreglementen (B.S. van 05 mei 1965) . . . . .	170
<b>Wet van 12 april 1965</b> betreffende de bescherming van het loon der werknemers (B.S. van 30 april 1965) . . . . .	183
<b>Koninklijk besluit van 18 juli 1966</b> houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken (B.S. van 02 augustus 1966) . . . . .	184
<b>Koninklijk besluit van 30 maart 1967</b> tot bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (B.S. van 06 april 1967) . . . . .	185
<b>Arbeidswet van 16 maart 1971</b> (B.S. van 30 maart 1971) . . . . .	186
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972 (C.A.O. nr. 9) (B.S. van 25 november 1972) . . . . .	188
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 1973</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 augustus 1973 (C.A.O. nr. 10) (B.S. van 17 augustus 1973) . . . . .	207
<b>Decreet van de Nederlandse Cultuurraad van 19 juli 1973</b> tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen (B.S. van 06 september 1973) . . . . .	208
<b>Koninklijk besluit van 27 november 1973</b> houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (B.S. van 28 november 1973) . . . . .	211
<b>Wet van 4 januari 1974</b> betreffende de feestdagen (B.S. van 31 januari 1974) . . . . .	230
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (C.A.O. nr. 17) (B.S. van 31 januari 1975) . . . . .	231

<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1975</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 1975 (C.A.O. nr. 22) (B.S. van 10 oktober 1975) . . . . .	233
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 1975</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de procedure van inlichtingen en raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 1976 (C.A.O. nr. 24) (B.S. van 17 februari 1976) . . . . .	238
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 1975</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de verplichting voor de werkgever om de vertragingen in de betalingen te melden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 februari 1976 (C.A.O. nr. 27) (B.S. van 23 maart 1976) . . . . .	242
<b>Koninklijk besluit van 24 mei 1976</b> betreffende het collectief ontslag (B.S. van 17 september 1976) . . . . .	244
<b>Wet van 3 juli 1978</b> betreffende de arbeidsovereenkomsten (B.S. van 22 augustus 1978) . . . . .	247
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1979</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979 (C.A.O. nr. 12bis) (B.S. van 24 april 1979) . . . . .	252
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1979</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979 (C.A.O. nr. 13bis) (B.S. van 24 april 1979) . . . . .	253
<b>Decreet van de Franse gemeenschapsraad van 30 juni 1982</b> inzake de bescherming van de vrijheid van het taalgebruik van de Franse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, alsook van akten en documenten van ondernemingen opgelegd door de wet en de reglementen (B.S. van 27 augustus 1982) . . . . .	254
<b>Wet van 19 juli 1983</b> op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (B.S. van 31 augustus 1983) . . . . .	255
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 1983</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, waarvan de artikelen 1 tot 7 algemeen verbindend werden verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 1984 (C.A.O. nr. 39) (B.S. van 08 februari 1984) . . . . .	256
<b>Herstelwet van 22 januari 1985</b> houdende sociale bepalingen (B.S. van 24 januari 1985 err. B.S. van 24 april 1990) . . . . .	261

<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1987</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (C.A.O. nr. 42) (B.S. van 26 juni 1987) .....	263
<b>Koninklijk besluit van 14 juli 1987</b> houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector (B.S. van 26 augustus 1987) .....	264
<b>Wet van 24 juli 1987</b> betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers (B.S. van 20 augustus 1987) .....	265
<b>Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988</b> houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding (B.S. van 14 januari 1989) .....	266
<b>Wet van 19 maart 1991</b> houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (B.S. van 29 maart 1991) .....	270
<b>Normen</b> betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad, goedgekeurd door de Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren op <b>7 februari 1992</b> .....	279
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 1992</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende outplacement, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 1992 (C.A.O. nr. 51) (B.S. van 01 mei 1992) .....	293
<b>Koninklijk besluit van 7 december 1992</b> betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (B.S. van 11 december 1992) .....	297
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 1993</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tijdelijke werkloosheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 02 april 1993 (C.A.O. nr. 53) (B.S. van 29 april 1993) .....	301
<b>Ministerieel besluit van 14 februari 1994</b> tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 januari 1994 tot wijziging van artikel 89, § 4, 2°, van het Besluit van de Vlaamse Executieve van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding (B.S. van 27 april 1994) .....	302
<b>Wet van 30 maart 1994</b> houdende sociale bepalingen (B.S. van 31 maart 1994) .....	305
<b>Koninklijk besluit van 17 juni 1994</b> betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister (B.S. van 25 juni 1994) .....	306
<b>Koninklijk besluit van 30 juli 1994</b> betreffende het halftijds brugpensioen (B.S. van 10 augustus 1994) .....	307
<b>Decreet van 5 april 1995</b> houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid (Vlaamse gemeenschap) (B.S. van 03 juni 1995) .....	308
<b>Koninklijk besluit van 7 april 1995</b> betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling (B.S. van 28 april 1995) .....	312

<b>Ministerieel besluit van 19 juni 1995</b> betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling (B.S. van 24 juni 1995) .....	314
<b>Wet van 22 december 1995</b> houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarigenplan voor werkgelegenheid (B.S. van 30 december 1995) .....	317
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 1996</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 maart 1996 (C.A.O. nr. 62) (B.S. van 11 april 1996) .....	318
<b>Koninklijk besluit van 4 augustus 1996</b> betreffende de sociale balans (B.S. van 30 augustus 1996) .....	332
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1997</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (C.A.O. nr. 64) (B.S. van 07 november 1997) .....	335
<b>Wet van 17 juli 1997</b> betreffende het gerechtelijk akkoord (B.S. van 28 oktober 1997) .....	336
<b>Faillissementswet van 8 augustus 1997</b> (B.S. van 28 oktober 1997) .....	338
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1998</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 1998 (C.A.O. nr. 68) (B.S. van 02 oktober 1998) .....	339
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1999</b> gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999 (C.A.O. nr. 72) (B.S. van 09 juli 1999) .....	344
<b>Wetboek van vennootschappen - Wet van 7 mei 1999</b> houdende het wetboek van vennootschappen (B.S. van 06 augustus 1999) .....	348
<b>Wet van 24 december 1999</b> ter bevordering van de werkgelegenheid (B.S. van 27 januari 2000) .....	381
<b>Koninklijk besluit van 30 januari 2001</b> tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen (B.S. van 6 februari 2001) .....	394
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2001</b> , algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de C.A.O. Nr.77ter van 10 juli 2002, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 2002 en C.A.O. Nr. 77quater van 30 maart 2007, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 juni 2007 (C.A.O. 77bis). (B.S. 28 maart 2001) .....	485
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2002</b> , gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juni 2002. (C.A.O. 81). (B.S. 29 juni 2002) .....	507

<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2002</b> , betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 2002. (C.A.O. 82) (B.S. 5 oktober 2002) .....	516
<b>De programmawet van 8 april 2003</b> . (B.S. 17 april 2003) .....	523
<b>Wet van 28 april 2003</b> betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid. (B.S. 15 mei 2003) .....	525
<b>Decreet van 2 april 2004</b> tot vermindering van de uitstoot van broeikasgassen in het Vlaamse Gewest door het bevorderen van het rationeel energiegebruik, het gebruik van hernieuwbare energiebronnen en de toepassing van flexibiliteitsmechanismen uit het Protocol van Kyoto .....	528
<b>Besluit van de Vlaamse regering van 2 april 2004</b> tot invoering van het integrale milieujaarverslag .....	530
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2004</b> , betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 december 2004. (C.A.O. 84) .....	532
<b>Wet van 10 augustus 2005</b> houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese Vennootschap. (B.S. 7 september 2005) .....	558
<b>Wet van 17 september 2005</b> houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap. (B.S. 26 oktober 2005). .....	563
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2005</b> , gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het telewerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2006. (C.A.O. nr. 85) .....	565
<b>Wet tot bescherming van de economische mededinging gecoördineerd op 15 september 2006</b> (B.S. van 29 september 2006) .....	571
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2007</b> , gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 maart 2007. (C.A.O. nr. 88). .....	572
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2007</b> , gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 april 2007. (C.A.O. 89) .....	596
<b>Koninklijk besluit van 23 maart 2007</b> tot uitvoering van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (B.S. 30 maart 2007) .....	602
<b>Wet van 4 december 2007</b> betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008 (B.S. 7 december 2007) .....	603
<b>BEKNOPTTE TREFWOORDENLIJST – DEEL 2</b> .....	607

# Deel 1

# Handleiding





# 1

## HET STATUUT VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDE

### 1.1 HET MANDAAT

#### 1.1.1 Het begin van het mandaat

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

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

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

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

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

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

## 1.1.2 Het einde van het mandaat

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

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

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

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

## 1.1.3 Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging

### A. Vervanging van een gewoon lid

Het plaatsvervangend lid vervangt het gewoon lid:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **B. Vervanging van een plaatsvervangend lid**

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

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

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

## Voorbeeld

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

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

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

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

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

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

In het beschreven geval kunnen zich twee situaties voordoen:

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

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

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

## C. Verkiezingen buiten de door de Koning vastgestelde periode

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

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

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

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

### **1.3.1 De inhoud van de bescherming**

#### **A. De wettelijke bescherming**

De maatregelen inzake bescherming vormen het voorwerp van de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de Werkplaatsen (thans Comités voor de Preventie en de Bescherming op het Werk genoemd), alsook voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

#### **B. Aard van de bescherming**

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

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

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

De kandidaten en de verkozenen mogen niet worden afgedankt:

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

### C. Het ontslag om dringende reden

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

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

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

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

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

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

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

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

### D. Het ontslag om economische of technische redenen

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

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

### **Sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming**

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

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

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

### **Ontslag van een bijzondere personeelscategorie**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Voorbeeld 1**

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

### **Voorbeeld 2**

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

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

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

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

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

## **F. Belangrijke arresten van het Arbitragehof**

### **Arrest nr. 19/2002 van 23 januari 2002**

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

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



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

#### **Arrest nr. 167/2006 van 8 november 2006.**

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

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

#### **Conclusie.**

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

### **1.3.2 De beschermingsperiode**

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

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

- dat zij nog geen niet-verkozen kandidaten waren bij de vorige verkiezingen voor de raad;
- dat zij in de onderneming aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden beantwoorden.

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

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

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

### **1.3.3 De wederindienstneming**

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

Deze aanvraag moet gebeuren binnen 30 dagen na:

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

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

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

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

De opnieuw in dienst genomen afgevaardigde herneemt zijn mandaat.

### **1.3.4 De beschermingsvergoeding**

In geval van onregelmatig ontslag is een beschermingsvergoeding verschuldigd:

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

## **A. De werknemer heeft zijn wederindienstneming gevraagd**

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

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

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

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

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

## **B. De werknemer heeft zijn wederindienstneming niet gevraagd**

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

### **Kortom**

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

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

De werknemer kan aanspraak maken op de beschermingsvergoeding:

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

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

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

#### **Wetteksten**

Wet van 20 september 1948 over de organisatie van de economie - artikel 21, §3 (B.S. 27 en 28 september 1948) - Wet van 4 augustus 1996 met betrekking tot het welzijn van de werknemers tijdens de uitoefening van hun werk - artikel 62 (B.S. 18 september 1996).

## **1.4 DE BEZOLDIGING VAN DE AFGEVAARDIGDE**

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

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

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

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

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

# 2

## DE WERKING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

*In dit hoofdstuk zullen wij achtereenvolgens behandelen:*

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

### 2.1 DE VERGADERINGEN VAN DE RAAD

#### 2.1.1 De eerste vergadering van de raad

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

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

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

## 2.1.2 Samenstelling van de ondernemingsraad

### A. Paritaire samenstelling

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

De werknemersvertegenwoordigers worden verkozen overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

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

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

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

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

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

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

### C. Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging

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

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

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

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

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

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

### **2.1.3 Voorzitterschap van de ondernemingsraad**

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

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

### **2.1.4 Secretariaat van de ondernemingsraad en taken van de secretaris**

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

Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve organisatie van kaderleden waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald voor alle categorieën samen (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 1).

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

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

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

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

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

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

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

### **2.1.5 Plaats en frequentie van de vergaderingen van de ondernemingsraad**

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

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

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

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

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

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

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

De oproeping vermeldt de agenda van de vergadering.

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

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

### **2.1.6 Modaliteiten van de vergaderingen**

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

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

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



## 2.1.7 Wijze van besluitvorming binnen de ondernemingsraad

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

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

## 2.1.8 Autonome rechten van de werknemersvertegenwoordigers

Deze rechten betreffen:

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

## 2.2 **HET HUISHOUDELIJK REGLEMENT**

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

De verplichting om een huishoudelijk reglement op te stellen, waarin door de Wet van 20 september 1948 oorspronkelijk niet was voorzien, werd opgelegd door de Wet van 15 juni 1953. Die bepaalde bovendien, dat de paritaire commissies binnen een termijn van 6 maanden (door de Wet van 15 maart 1954 op 12 maanden gebracht)

model-huishoudelijke reglementen moesten opmaken voor de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 1, alinea 1).

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

Sommige paritaire comités hebben een model van huishoudelijk reglement opgesteld, dat zal worden toegepast op de ondernemingen die afhangen van de bevoegde sector. Als er in een sector een model van huishoudelijk reglement bestaat, moeten de ondernemingsraden zich op dit reglement baseren. De beslissingen die terzake door de paritaire comités worden getroffen, kunnen door de Koning algemeen bindend worden verklaard (Wet van 20 september 1948, artikel 22, §3, alinea 2, gewijzigd door de Wet van 15 juni 1953).

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

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

Hetzelfde geldt als niet binnen de maand werd gevraagd om het door een paritair comité opgestelde model-huishoudelijk reglement bindend te verklaren (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 4, gewijzigd door de Wet van 15 juni 1953).

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

Zelfs als het paritair comité een model-huishoudelijk reglement heeft opgesteld, kan de ondernemingsraad dat wettelijk wijzigen en aanvullen met bepalingen die beter aangepast zijn aan de behoeften van de onderneming, op voorwaarde dat het minstens de tien hieronder vermelde punten omvat (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 5, alinea 1, gewijzigd door de Wet van 15 juni 1953).

Een belangrijk probleem is de wijze van besluitvorming door de raad. Noch de Wet, noch de uitvoeringsbesluiten bieden een antwoord op deze vraag. De ondernemingsraad kan regels met betrekking tot dit probleem in zijn huishoudelijk reglement opnemen. Bij ontstentenis van bijzondere regels (unanimiteit of andere) is de unanimitétsregel van toepassing.

In elk geval blijft het model-huishoudelijk reglement van kracht tot op het moment dat een akkoord is gesloten binnen de ondernemingsraad over de voorgestelde wijzi-

gingen (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 5, alinea 2, gewijzigd door de Wet van 15 juni 1953).

Het huishoudelijk reglement moet verplicht de volgende 10 punten omvatten:

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

**Model-huishoudelijke reglementen die bij koninklijk besluit algemeen bindend werden verklaard: model-huishoudelijk reglement van de ondernemingsraden**

PC nr.	Benaming	K.B.	B.S
101	Mijnen	11.01.1955	30.01.1955
102	Groefbedrijf	03.11.1956	14.11.1956
103	Onafh. Cokesfab. & synthet. prod.	24.07.1954	05.09.1954
104	Ijzernijverheid	09.02.1955	19.02.1955
105	Non-ferro metalen	03.03.1956 27.10.1956	02-03-04.04.1956 09.11.1956
106	Cementbedrijf	13.09.1954	30.09.1954
107	Meester-kleer(makers)(maaksters)	06.12.1954	28.12.1954
109	Kleding & confectie	06.12.1954 26.06.1980	28.12.1954 03.10.1980
110	Textielverzorging	03.06.2002	12.06.2002
111	Metaal-, machine- & elektrische bouw	09.09.1980	02.10.1980
113	Ceramiekbedrijf	10.03.1954	14.04.1954
114	Steenbakkerij	20.12.1954	14.01.1955
115	Glasbedrijf	31.05.1956	21.06.1956
116	Scheikundige nijverheid	15.10.1954 14.07.1964	20.10.1954 30.07.1964
118	Voedingsnijverheid	24.07.1954	05.09.1954
119	Handel in voedingswaren	16.07.1954	30-31.08.1954
120	Textielnijverheid	15.10.1954 13.06.1980	24.10.1954 17.10.1980
121	Schoonmaak- en ontsmettingsbedrijven	24.04.1987	13.05.1987
122	Vlasbereiding	15.10.1954	24.10.1954
125	Houtnijverheid	11.07.1956	21.07.1956
126	Stoffering en houtbewerking	25.04.1988	08.07.1988
128	Huiden- en lederbedrijf	24.04.1988	08.07.1988
129	Voortbrenging van papierpap, papier & karton	15.10.1954	24.10.1954
130	Drukkerij, grafische kunst	26.03.1956	07.04.1956
133	Tabaksbedrijf	05.06.1956	21.06.1956
137	Scheepsherstellingsbedrijf		
140	Vervoer	08.07.1954	05.09.1954
141	Trams, trolley- en autobussen	15.04.1955	24.06.1955
148	Bont & kleinvel	16.12.1954	31.12.1954
209	Bedienden metaalfabrikatennijverheid	09.09.1980	02.10.1980
213	Import-export & maritieme kantoren	14.12.1954	26-27-28.12.1954
214	Bedienden textielnijverheid & breiwerk	13.06.1980	17.10.1980
302	Hotelbedrijf	03.03.1956	01.04.1956
305.1	P.S.C. voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen	17.04.1985	11.05.1985
305.2	P.S.C. voor de inrichtingen die niet onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen	17.04.1985	11.05.1985
306	Verzekeringswezen	14.12.1954	26-27-28.12.1954
310	Banken	14.12.1954	26-27-28.12.1954
312	Warenhuizen	14.12.1954	26-27-28.12.1954
317	Bewakingsdiensten	08.03.1989	06.04.1989
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf	15.10.1954	24.10.1954

De ondernemingsraad kan in afdelingen worden onderverdeeld.

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

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

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

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

Wat de afvaardiging van de leden in de afdelingen betreft, zijn de wetteksten zodanig ontworpen dat het elke partij vrij staat de persoon of personen te kiezen die haar afvaardiging in de afdeling zal/zullen uitmaken (Wet van 20 september 1948, artikel 17, gewijzigd door de Wet van 23 januari 1973).

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

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

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

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

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

Deze vergaderingen kunnen worden belegd wanneer de noodzaak zich voordoet. Dit betekent dat hun aantal niet vooraf mag worden beperkt en dat zij kunnen worden

belegd voor het onderzoek van elke kwestie die van gemeenschappelijk belang is voor de ondernemingsraden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.5 FUSIE OF OVERDRACHT VAN EEN ONDERNEMING

### **Wet van 20 september 1948, artikel 21, § 10.**

Er kunnen zich drie gevallen voordoen:

- de overdracht van een hele juridische entiteit, bestaande uit één of meer technische bedrijfseenheden, naar een andere juridische entiteit;
- de overdracht van een deel van een juridische entiteit (één of meer technische bedrijfseenheden of gedeelten van technische bedrijfseenheden) naar een andere juridische entiteit;
- de splitsing van een technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten.

## 2.5.1 Overdracht van een volledige juridische entiteit

### A. De overdracht heeft geen enkele wijziging van de aard van de technische bedrijfseenheden tot gevolg

#### Fusie

$$\begin{array}{ccccc} A & + & B & = & C \\ \text{OO} & & \text{OO} & & \text{OOOO} \\ a\ b & & c\ d & & a\ b\ c\ d \end{array}$$

Onderneming A fuseert met onderneming B en vormt de nieuwe juridische entiteit C. A en B bestonden samen uit vier technische bedrijfseenheden, die bij C blijven bestaan.

#### Overname

$$\begin{array}{ccccc} A & \rightarrow & B & = & B \\ \text{OO} & & \text{OO} & & \text{OOOO} \\ a\ b & & c\ d & & a\ b\ c\ d \end{array}$$

Onderneming A wordt overgenomen door onderneming B. De twee technische bedrijfseenheden waaruit A bestond, blijven bestaan in de nieuwe onderneming B, naast de twee technische bedrijfseenheden die voor de overname bij B bestonden.

*Bij fusie of overname blijven de raden en comités die bestonden binnen de technische eenheden, normaal verder werken alsof er geen overdracht is geweest.*

### B. De overdracht heeft een wijziging tot gevolg van de aard van de technische bedrijfseenheden

#### Fusie

$$\begin{array}{ccccc} A & + & B & = & C \\ \text{OO} & & \text{OO} & & \text{O} \bigcirc \\ a\ b & & c\ d & & b\ acd \end{array}$$

Onderneming A, die twee technische bedrijfseenheden telt, fuseert met B, die eveneens uit twee technische bedrijfseenheden bestaat. Deze fusie van twee juridische entiteiten heeft een reorganisatie van de diensten tot gevolg en de fusie van drie technische bedrijfseenheden tot één enkele bedrijfseenheid. De nieuwe juridische entiteit C telt slechts twee technische bedrijfseenheden.

#### Overname

$$\begin{array}{ccccc} A & \rightarrow & B & = & B \\ \text{OO} & & \text{OO} & & \bigcirc \text{O} \\ a\ b & & c\ d & & ab\ c \end{array}$$

De juridische entiteit A wordt overgenomen door de juridische entiteit B. Ingevolge een rationalisering fuseren de twee vroegere technische bedrijfseenheden van A tot één enkele technische bedrijfseenheid en wordt één van de technische bedrijfseenheden van B opgedoekt (d) omdat zij dubbel werk leverde.

*Alle leden van de vroegere raden en comités zullen samen zetelen in een nieuwe raad en een nieuw comité. Deze nieuwe organen zullen bevoegd zijn voor het voltallige personeel van de nieuwe juridische entiteit.*

*De leden van de vroegere raden en comités kunnen evenwel een andere regeling treffen. In het geval van fusie zouden zij kunnen beslissen dat er een orgaan zal blijven bestaan in de technische bedrijfseenheid b en een ander orgaan zal bestaan voor de technische bedrijfseenheid die acd groepeerd. Dergelijke beslissing dient te worden genomen met de meerderheid die vereist is in het huishoudelijk reglement van de vroegere organen. Doorgaans zal de unanimiteit worden vereist.*

## 2.5.2 Overdracht van een gedeelte van een juridische entiteit

Overdracht van een gedeelte van een juridische entiteit met (een) orga(a)n(en) naar een andere juridische entiteit met (een) orga(a)n(en)

### A. De overdracht heeft geen enkele wijziging van de aard van de technische bedrijfseenheden tot gevolg

#### Overname van een deel van de onderneming

A	→	B	=	A		B
O O    O		O O		O O		O O O
a b    c		d e		a b		c d e

Onderneming A, die drie technische bedrijfseenheden telt, laat één ervan (c) over aan B.

*De raden en comités blijven werken voor de technische bedrijfseenheden waarvoor ze werden opgericht. De overdracht heeft geen enkel gevolg voor de werking van deze organen.*

### B. De overdracht heeft een wijziging tot gevolg van de aard van de technische bedrijfseenheden

#### Overname van een deel van de onderneming

A	→	B	=	A		B
O O    O		O		O O O		O O
a b    c		d		a b c1		c2 d

De juridische entiteit A bestaat uit drie technische bedrijfseenheden. Zij laat een gedeelte van bedrijfseenheid c over aan B. Deze technische bedrijfseenheid c wordt gesplitst in twee delen, die verdeeld worden over de twee juridische entiteiten A en B.

*De leden van de raden en comités van c die tot de juridische entiteit A blijven behoren, vormen een kleine raad en een klein comité, die functioneren voor het deel van c dat binnen de juridische entiteit A blijft.*

*De leden van de raden en comités die overgaan naar de juridische entiteit B, vormen met de raad en het comité van de technische bedrijfseenheid een grote raad en een groot comité, die voor de volledige juridische entiteit B bevoegd zijn.*

*In het geval dat de juridische entiteit B uit meerdere technische bedrijfseenheden zou bestaan, zou het deel van de raad en van het comité van c dat overgegaan is naar de juridische entiteit B, gevoegd worden bij de technische bedrijfseenheid waarmee dit deel de meeste banden zou hebben, om een verruimde raad en een verruimd comité*



te vormen. Men past hier, naar analogie, de regel toe dat men meerdere technische bedrijfseenheden dient samen te voegen indien deze afzonderlijk niet het vereiste quorum van 100 werknemers voor de raden en 50 werknemers voor de comités bereiken.

### 2.5.3 Overdracht van een juridische entiteit met orga(a)n(en) naar een andere juridische entiteit zonder orgaan

#### A. De overdracht heeft geen enkele wijziging van de aard van de technische bedrijfseenheden tot gevolg

##### Overname van een gedeelte van de onderneming

A	→	B	=	A	B
O O		O		O	O O
a b		c		a	b c

De juridische entiteit A bestaat uit twee technische bedrijfseenheden. Zij laat een hiervan (b) over aan de juridische entiteit B. Voor deze overname bestond geen enkel orgaan bij de juridische entiteit B.

*De raad en het comité van de technische bedrijfseenheid b worden overgebracht naar de juridische entiteit B, waar zij enkel werken voor de werknemers die in deze technische bedrijfseenheid b tewerkgesteld zijn tot aan de volgende verkiezingen.*

#### B. De overdracht heeft een wijziging tot gevolg van de aard van de technische bedrijfseenheden

##### Overname van een gedeelte van de onderneming

A	→	B	=	A	B
O O		O		O O	O O
a b		c		a b1	b2 c

De juridische entiteit A bestaat uit twee technische bedrijfseenheden. Zij maakt een gedeelte daarvan (een deel van b) over aan de juridische entiteit B.

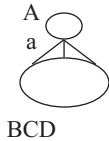
*De raad en het comité van de technische bedrijfseenheid b blijven verder werken binnen de juridische entiteit A met de leden van de organen die niet naar de juridische entiteit B overgingen.*

*De leden van deze raad en dit comité die overgingen naar de juridische entiteit B, vormen er een nieuwe raad en een nieuw comité, die tot de volgende verkiezingen blijven werken met de leden die overgingen. Deze organen zijn enkel bevoegd voor de technische eenheid b2 maar niet voor de technische eenheid c, die voor de overname over geen enkel orgaan beschikte.*

*De partijen, m.a.w. de leden van de raad en van het comité, kunnen beslissen tot een andere oplossing die beter beantwoordt aan de behoeften van beide juridische entiteiten.*

## Splitsing van een technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten

### A. De splitsing heeft geen enkele wijziging van de aard van de technische bedrijfseenheid tot gevolg



De technische bedrijfseenheid van de juridische entiteit A bestond uit drie afdelingen die op dezelfde plaats waren gevestigd. Elke afzonderlijke afdeling krijgt een aparte rechtspersoonlijkheid, maar zij blijven in de praktijk verder samenwerken met een gezamenlijke economische doelstelling en op dezelfde plaats, met een gezamenlijk bestuur.

*De raad en het comité die opgericht zijn voor a blijven verder functioneren voor het geheel van de juridische entiteiten BCD tot de volgende verkiezingen.*

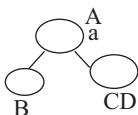
Op dat ogenblik zal moeten worden onderzocht of deze juridische entiteiten voldoen aan de wettelijke voorwaarden om samen als één technische bedrijfseenheid te worden beschouwd.

Tot het tegendeel wordt bewezen, wordt van meerdere juridische entiteiten vermoed dat zij een technische bedrijfseenheid vormen, als het bewijs kan worden geleverd:

1. dat deze juridische entiteiten deel uitmaken van dezelfde economische groep of worden bestuurd door dezelfde persoon of door personen die een onderlinge economische relatie hebben, of dat deze juridische entiteiten dezelfde activiteit hebben of dat hun activiteiten onderling verbonden zijn;
2. en dat er bepaalde elementen bestaan die wijzen op een maatschappelijke cohesie tussen deze juridische entiteiten, zoals met name, een menselijke gemeenschap verzameld in dezelfde gebouwen of aanpalende gebouwen, een gemeenschappelijk beheer van het personeel, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een gemeenschappelijk arbeidsreglement of gemeenschappelijke arbeidsovereenkomsten of met gelijksoortige bepalingen.

Als het bewijs van een van de in 1. vermelde voorwaarden en het bewijs van bepaalde elementen in 2. wordt geleverd, blijven alle juridische entiteiten, zoals voorheen, slechts een enkele technische bedrijfseenheid vormen, voor dewelke tot de vernieuwing van de bestaande organen zal moeten worden overgegaan.

### B. De splitsing doet meerdere technische bedrijfseenheden ontstaan



De technische bedrijfseenheid werd gesplitst in drie juridische entiteiten B, C en D. B vormt een aparte technische bedrijfseenheid, gevestigd in nieuwe gebouwen. C en D blijven samen één enkele technische bedrijfseenheid vormen.

*De raad en het comité van de technische bedrijfseenheid a blijven verder werken voor zowel de technische bedrijfseenheid opgericht door de nieuwe juridische entiteit B als voor deze opgericht door de nieuwe juridische entiteiten C en D.*

*De leden van de raad en van het comité kunnen echter tot een andere oplossing beslissen. Zo kunnen zij bijvoorbeeld beslissen tot de splitsing van één of meerdere organen in twee, waarbij een deel zal werken voor B en een ander deel voor CD.*

## **2.5.5 Overname van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand**

In geval van overname van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand, blijft de ondernemingsraad functioneren tot aan de eerstkomende verkiezingen na die overname, in de gevallen waarbij een Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk.

Krachtens dit artikel wordt een Comité behouden tot aan de volgende verkiezingen indien:

- de technische bedrijfseenheid of -eenheden waaruit de onderneming bestaat, de aard behoud(t)(en) die ze had(den) voor het faillissement of het gerechtelijk akkoord met boedelafstand zonder opgenomen te worden in een andere onderneming; het Comité is dan uitsluitend samengesteld uit een aantal gewone personeelsafgevaardigden in verhouding tot het aantal werknemers dat in de nieuwe onderneming tewerkgesteld is, volgens de regels vastgesteld door de Koning. Dit Comité werkt voor al het personeel van de overgenomen onderneming;
- de technische bedrijfseenheid of -eenheden waaruit de onderneming bestaat, word(t)(en) opgenomen in een andere onderneming of in een andere technische bedrijfseenheid daarvan en als de onderneming of de technische bedrijfseenheid waarin ze opgenomen is (zijn), niet over zo'n Comité beschikt; het Comité is dan uitsluitend samengesteld uit een aantal gewone personeelsafgevaardigden in verhouding tot het aantal werknemers die door de nieuwe onderneming overgenomen zijn, volgens de regels vastgesteld door de Koning. Dit Comité werkt voor het gedeelte van de overgenomen onderneming.

In beide gevallen worden de personeelsafgevaardigden onder de overgenomen gewone of plaatsvervangende afgevaardigden of onder de overgenomen kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de jongste verkiezingen van het Comité niet verkozen waren, benoemd door de werknemersorganisaties die de tijdens de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden voordroegen. De werknemersorganisaties die bij de vorige verkiezingen de verkozen afgevaardigden voordroegen, kunnen met de nieuwe werkgever een ander akkoord sluiten, dat geldig is tot aan de volgende verkiezingen.

Voor de toepassing van deze paragraaf, wordt verstaan onder:

- onderneming: de juridische entiteit;
- overname van de activa: het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand, waarbij de hoofdcactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet (Wet van 20 september 1948, artikel 21, § 11).

Opmerking :

De overgang van een gedeelte van een juridische entiteit of de splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten heeft noch een vermeerdering noch een vermindering van het aantal mandaten tot gevolg. De afgevaardigden die overgingen of die deel uitmaken van een andere technische bedrijfseenheid, worden niet vervangen, want er wordt immers geen einde gemaakt aan hun mandaat. Hun mandaat wordt uitgeoefend in de schoot van een ander orgaan.

*Voorbeeld*

*Een juridische entiteit A heeft een ondernemingsraad die samengesteld is uit 5 gewone leden. Een gedeelte van deze juridische entiteit wordt overgedragen naar een andere juridische entiteit B. Twee gewone afgevaardigden van de juridische entiteit A worden overgedragen naar de juridische entiteit B en worden opgenomen in de ondernemingsraad die bestaat in de juridische entiteit B. In de juridische entiteit A is de ondernemingsraad voortaan samengesteld uit 3 gewone afgevaardigden tot aan de eerstkomende sociale verkiezingen. In dit geval zullen de twee gewone afgevaardigden die overgingen naar de juridische entiteit B, inderdaad niet kunnen vervangen worden. Hun overgang heeft niet tot gevolg gehad dat hun mandaat een einde neemt.*

# 3

## DE BEVOEGDHEID VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

### 3.1 DE BEVOEGDHEID IN HET ALGEMEEN

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

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

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

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

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

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

- c. adviezen of verslagen uit te brengen met de verschillende standpunten die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt in dit artikel, en die hun vooraf werd voorgelegd, hetzij door de betrokken bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven;
- d. binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten, te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;
- e. de in geval van afdanking en aanwerving van werknemers te volgen algemene criteria te onderzoeken;
- f. te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;
- g. de data van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel in te voeren;
- h. al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming worden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de werknemers;
- i. alle maatregelen te onderzoeken die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, met name door het gebruik van de taal van het gewest voor de interne betrekkingen van de onderneming; daaronder dienen ondermeer te worden verstaan, de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b., de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;
- j. volgens de bij koninklijk besluit vast te stellen modaliteiten en voorwaarden kunnen de ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen die verleend zijn aan de Comités voor de Preventie en de Bescherming op het Werk;
- k. van het ondernemingshoofd de inlichtingen te krijgen over de gevolgen van de maatregelen vastgesteld door het koninklijk besluit van 24 december 1993 houdende uitvoering van de Wet van 6 januari 1989 voor het behoud van de concurrentiekracht van het land; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze informatie worden bepaald door de Koning. Hij kan ook de te verstrekte informatie aanvullen met de gevolgen van andere maatregelen getroffen ten gunste van de werkgelegenheid. Het ondernemingshoofd bezorgt deze informatie volgens de modaliteiten vastgesteld door de Koning, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, of aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging. De Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem zijn toegekend bij besluit beraadslaagd in de Ministerraad.

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

### 3.2.1 Algemene toelichting

#### A. Doel van de economische en financiële informatie

De economische en financiële informatie heeft als doel:

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

#### B. Algemene bepalingen

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

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

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

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

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

#### C. Verschillende niveaus waarop informatie moet worden verstrekt

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

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

### **Technische bedrijfseenheid**

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

### **Juridische entiteit**

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

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

### **Economische groep**

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

### **Financiële groep**

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

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

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

### **Onderdelen**

In de reglementering wordt geen formele definitie gegeven van het begrip onderdeel. Het behoort tot de bevoegdheid van iedere ondernemingsraad om te bepalen of er onderdelen bestaan. Als onderdelen worden beschouwd productiecentra die homogeen zijn en over een zekere autonomie beschikken. Homogene productiecentra zijn afdelingen binnen de onderneming die onderscheiden kunnen worden van de rest van de onderneming omdat ze bijvoorbeeld een specifiek product fabriceren of omdat ze



geografisch gescheiden zijn. De autonomie kan afgeleid worden uit het feit dat de afdeling binnen de bestaande hiërarchie beschikt over een zekere onafhankelijkheid, over eigen werkmiddelen, een eigen budget,... Als er binnen de ondernemingsraad een meningsverschil bestaat over de definiëring van onderdelen, moet de procedure inzake meningsverschil gevolgd worden (zie 3.2.9).

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

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

### **Economische samenwerkingsverbanden**

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

### **D. Toepassing in de dienstverlenende en non-profit sector**

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

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

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

De volgende negen omzendbrieven verschenen in het Belgisch Staatsblad:

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

## **E. Soorten economische en financiële informatie**

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

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

### **3.2.2 De basisinformatie**

#### **A. Overhandiging en bespreking: wanneer, hoe?**

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

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

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

#### **B. Inhoud van de basisinformatie**

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

#### **Het statuut van de onderneming**

**Art. 5,1:** de juridische vorm

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

De vennootschapswetgeving erkent de volgende handelsvennootschappen:

- de naamloze vennootschap (N.V.);
- de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (B.V.B.A.);
- de coöperatieve vennootschap met beperkte (C.V.B.A.) of onbeperkte aansprakelijkheid (C.V.O.A.);
- de vennootschap onder firma (V.O.F.);
- de gewone commanditaire vennootschap (Comm.V.);

- de commanditaire vennootschap op aandelen (Comm. VA);
- het economisch samenwerkingsverband (ESV).

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

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

#### **Art.5,2:** de statuten

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

#### **Art.5,3:** de leiding van de onderneming

Met vermelding van:

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

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

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

Hierbij worden eveneens de voornaamste aandeelhouders vermeld;

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

#### **Art.5,5:** belangrijke overeenkomsten en akkoorden

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

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

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

## **De concurrentiepositie van de onderneming**

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

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

**Art.6,2:** de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden

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

**Art.6,3:** de afzetgebieden

Wie zijn de afnemers van onze producten?

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

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

**Art.6,6:** wijze waarop de producten worden gecommmercialiseerd

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

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

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

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

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

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

**Art.6,9:** de marktpositie

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

## **De productie en productiviteit**

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

### **Art.7,1:** evolutie van de productie

De evolutie van de productie moet uitgedrukt worden in:

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

### **Art.7,2:** aanwending economische productiecapaciteit

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

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

### **Art.7,3:** evolutie van de productiviteit

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

## **De financiële structuur**

### **Art.8,1:** gebruikte rekeningstelsel

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

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

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

### **Art.8,2:** ontleding financiële structuur

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

## **De budgettering en kostprijsberekening**

### **Art.9,1:** budgetteringsmethode

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

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

**Art.9,2:** berekeningsmethode kostprijs

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

**Art.9,3:** structuur van de kosten

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

**De personeelskosten**

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

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

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

**Het programma en algemene toekomstverwachtingen**

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

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

- investeringen: wordt de onderneming verder uitgebouwd? Welke zijn de voorgenomen investeringen? Hoe zullen deze investeringen gefinancierd worden?

### **Het wetenschappelijk speurwerk**

Hieronder moeten vermeld worden:

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

De verschillende vormen van wetenschappelijk speurwerk komen hier in aanmerking.

### **De overheidshulp**

In dit hoofdstuk vermeldt men alle soorten tegemoetkomingen verleend door de verschillende overheden: tegemoetkomingen toegekend door de gewesten, initiatieven ter bevordering van de export, provinciale tegemoetkomingen, tegemoetkomingen in Europees verband en alle andere steunmaatregelen ten gunste van de ondernemingen.

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

### **Het organigram**

Hieronder worden verstrekt:

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

## **3.2.3 De jaarlijkse informatie**

### **A. Doel van de jaarlijkse informatie**

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

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

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

## **B. Overhandiging en bespreking**

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

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

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

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

## **C. Inhoud van de jaarlijkse informatie**

### **Bijwerking basisinformatie**

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

### **De jaarrekening**

#### *vennootschappen*

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

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

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

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

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

- haar gemiddeld personeelsbestand (in voltijds equivalenten) meer dan 100 bedraagt of,
- zij meer dan één van de volgende drempels overschrijdt :



- jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50 werknemers
- jaarmzet (exclusief BTW): 7.300.000 euro
- balanstotaal: 3.650.000 euro.

#### *VZW's*

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

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

Sommige VZW's zijn door de bijzondere aard van hun activiteiten onderworpen aan een specifieke wetgeving en hebben een afwijkend schema voor hun jaarrekening. Op voorwaarde dat deze regels minstens gelijkwaardig zijn aan de bepalingen van de VZW-wetgeving, mag dit afwijkend schema neergelegd worden.

### **Het jaarverslag**

Dit is het verslag dat door de raad van bestuur aan de algemene vergadering wordt voorgelegd en waarin zij rekenschap geeft van haar beleid.

Volgens het wetboek van vennootschappen (artikels 95 en 96) moeten grote ondernemingen en beursgenoteerde vennootschappen een jaarverslag opstellen en bekendmaken. Hierin geven de bestuurders of zaakvoerders rekenschap van hun beleid. Dit jaarverslag moet onder meer de volgende elementen bevatten:

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

### **Het verslag van de commissaris**

#### *vennootschappen*

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

In dit verslag moet de commissaris onder meer:

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

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

#### *VZW's*

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

#### **Verslag lastenverlaging**

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

#### *Sociale Maribel*

Het doel van de sociale Maribel is het bevorderen van de tewerkstelling in de non-profitsector door de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen, teneinde tegemoet te komen aan de noden van de sector en zo de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren.

Het gaat om de privé-ziekenhuizen (305.1), de gezondheidsinrichtingen en -diensten (305.2), de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (318, 318.01, 318.02), de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (319, 319.01, 319.02), de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (327), de socio-culturele sector (329). Bepaalde instellingen van de openbare sector zijn eveneens betrokken.

Iedere werkgever die behoort tot de non-profitsector heeft recht op een forfaitaire vermindering van RSZ bijdragen voor elke werknemer die, in de loop van een trimester, minstens halftijds tewerkgesteld is (33% in het geval van de beschutte werkplaatsen).

De werkgever zal deze forfaitaire vermindering storten aan de RSZ, waarna zij wordt getransfereerd naar de verschillende sectorale fondsen sociale Maribel. Daarna, kan

de werkgever een financiële tussenkomst toegekend krijgen door het fonds sociale Maribel teneinde een nieuwe arbeidsplaats te creëren.

### **De geconsolideerde jaarrekening van de eigen onderneming**

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

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

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

Indien de onderneming echter zelf dochteronderneming is van een andere onderneming en haar jaarrekening opgenomen wordt in een geconsolideerde jaarrekening op een hoger niveau, is het mogelijk om onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld te worden van de verplichting tot sub-consolidatie (dit is consolidatie op niveau van de onderneming die zelf dochteronderneming is).

De beslissing tot vrijstelling wordt genomen door de algemene vergadering.

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

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

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

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

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

## **De geconsolideerde jaarrekening van de groep**

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

### **D. Mondelinge toelichting**

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

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

- de wijzigingen in het maatschappelijk vermogen;
- de wijziging en de bestemming van de reserves;
- gedane afschrijvingen met vermelding van hun aard, hun belang, hun evolutie;
- wijzigingen in de schuldenlast volgens de aard van de schuldeisers en de aflossingstermijn, evenals de invloed van deze wijzigingen op de activa;
- de wijzigingen van de vaste activa;
- de wijzigingen in het realiseerbare;
- de wijzigingen in het beschikbare;
- de solvabiliteit en de rentabiliteit van de onderneming aan de hand van ratio's, met toelichting van de aangewende gegevens.

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

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

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

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

### 3.2.4 De periodieke informatie

#### A. Doel van de periodieke informatie

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

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

#### B. Inhoud van de periodieke informatie

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

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

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

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

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

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

### 3.2.5 De occasionele informatie

#### A. Wanneer?

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

#### Gebeurtenissen met belangrijke gevolgen

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

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

### **Belangrijke beslissingen**

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

### **B. Inhoud van de occasionele informatie**

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

### **C. Belangrijke gebeurtenissen in specifieke wetgevingen voorzien**

#### **Openbaar bod**

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 8 november 1989 op de openbare overnameaanbiedingen en de wijzigingen in de controle op vennootschappen, moet de raad van bestuur van de vennootschap die het voorwerp uitmaakt van een openbaar bod, zijn advies over het bod bekendmaken. In dit advies wordt het standpunt van de ondernemingsraad vermeld. Wanneer er geen unaniem advies is, wordt het standpunt van de verschillende fracties in het advies weergegeven. De leden van de ondernemingsraad ontvangen de kennisgeving van het openbaar overnameaanbod, die inlichtingen bevat over onder meer de prijs, de voorwaarden en de voornaamste modaliteiten van het bod.

#### **Bescherming economische mededinging**

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

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

#### **Gerechtigd akkoord en faillissement (zie 3.4.10 en 3.4.11)**

## **3.2.6 Documenten meegedeeld aan vennoten**

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

#### **Naamloze vennootschappen en commanditaire vennootschappen op aandelen**

- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor in vennootschappen waar geen commissaris is, omtrent de verkrijging door de vennootschap binnen twee jaar na haar oprichting van vermogensbestanddelen die toebehoren aan de oprichters, bestuurders of aandeelhouders (artikel 445 Wetboek van vennootschappen); en bijzonder verslag van de raad van bestuur waarin de raad uiteenzet waarom de verkrijging van belang is voor de vennootschap (artikel 447).
- Bijzonder verslag waarin de raad van bestuur aan de algemene vergadering voorstelt om aan de raad de bevoegdheid toe te kennen tot verhoging van het kapitaal of uitgifte van converteerbare obligaties of warrants (artikel 604).
- Omstandig verslag van de raad van bestuur en verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor bij uitgifte van aandelen zonder vermelding van nominale waarde beneden de fractiewaarde van de oude aandelen van dezelfde soort (artikel 582).
- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor en bijzonder verslag van de raad van bestuur bij een kapitaalverhoging met een inbreng in natura (artikel 602).
- Verslag van de raad van bestuur, waarin de raad de statutenwijziging verantwoordt die betrekking heeft op het doel van de vennootschap (artikel 559).
- Aankondiging waarbij de algemene vergadering wordt bijeengeroepen (artikel 533).
- Documentatie voor de algemene vergadering: jaarrekening, jaarverslag, verslag van de commissarissen (artikel 553).
- Bijzonder verslag van de raad van bestuur met zijn voorstellen, wanneer ten gevolge van geleden verlies het netto-actief gedaald is tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal (artikel 633).
- Uitgifte van aandelen voor het geheel van de personeelsleden of voor het geheel van de personeelsleden van hun dochtervennootschappen (bijzonder geval: overleg in en advies van de centrale ondernemingsraad over de wijze waarop de vennootschap de verrichtingen ten uitvoer brengt - artikel 609).

### **Besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid**

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

### **Coöperatieve vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid**

- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor omtrent de verkrijging door de vennootschap binnen twee jaar na haar oprichting van vermogensbestanddelen die toebehoren aan een oprichter, bestuurder of vennoot (artikel 220); en bijzonder ver-

slag van het bestuursorgaan waarin het uiteenzet waarom de overwogen verkrijging van belang is voor de vennootschap (artikel 396).

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

### **Alle vennootschappen**

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

### **Ontbinding vennootschap**

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

## **3.2.7 Informatie van het personeel en vertrouwelijkheid**

### **A. Voorlichting personeel**

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

### **B. Discretieplicht**

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



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

### **C. Vertrouwelijkheid**

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

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

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

## **3.2.8 Deskundigen**

### **A. Wanneer?**

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

### **B. Voorwaarden**

#### **Deskundige belast met navorsingswerk**

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

#### **Deskundige gevraagd om toelichting te verstrekken**

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

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

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

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

### **Deskundigen op voorbereidende vergaderingen**

Deskundigen kunnen zonder enige formaliteit uitgenodigd worden op voorbereidende vergaderingen.

## **3.2.9 Procedure bij meningsverschil**

### **A. Waarover?**

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

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

### **B. Procedure**

Bij een meningsverschil moet de volgende procedure gevolgd worden:

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

- de met redenen omklede beslissing wordt meegedeeld aan het Comité ad hoc, aan de vragende partij, aan het ondernemingshoofd en aan de secretaris van de ondernemingsraad ter informatie van alle leden van de ondernemingsraad.

### **3.2.10 Mogelijkheid tot afwijking**

#### **A. Waarvoor?**

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

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

#### **B. Procedure**

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

- bij ontvangst van het dossier neemt de dienst alle nuttige maatregelen om het dossier te vervolledigen;
- het dossier wordt voor advies voorgelegd aan het Comité ad hoc;
- het Comité ad hoc onderzoekt het verzoek, ontbiedt eventueel vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers in de ondernemingsraad en/of vraagt hen bijkomende inlichtingen;
- het Comité ad hoc brengt een advies uit en stelt de cel Bedrijfsorganisatie ervan in kennis;
- de bevoegde ambtenaar van de cel Bedrijfsorganisatie, staat de afwijking toe of weigert ze en omkleedt zijn beslissing met redenen; de afwijking kan niet geweigerd worden indien het Comité ad hoc eenparig instemt met het verzoek.

### **C. Vervangende informatie**

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

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

## **3.2.11 De bedrijfsrevisor**

### **A. Toepassingsgebied**

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

### **B. Benoeming**

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

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

In een vennootschap waar een commissaris moet worden aangesteld, wordt de taak van bedrijfsrevisor door deze commissaris uitgeoefend. Een commissaris moet wor-

den benoemd in alle grote en in alle beursgenoteerde vennootschappen en de zeer grote VZW's (zie 3.2.3.C.), met uitzondering van vennootschappen onder firma, gewone commanditaire vennootschappen, coöperatieve vennootschappen met onbeperkte aansprakelijkheid met enkel natuurlijke personen als vennoot, economische samenwerkingsverbanden en landbouwvennootschappen.

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

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

### **C. Ontslag**

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

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

### **D. Taak van de bedrijfsrevisor**

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

#### **Verslag over jaarrekening en jaarverslag**

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

#### **De inlichtingen certificeren**

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

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

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

### **Inlichtingen verklaren en ontleden**

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

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

### **E. Normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor**

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

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

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

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

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

## 3.3 DE SOCIALE TAKEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

### 3.3.1 Informatie inzake tewerkstelling

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wij onderscheiden:

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

#### **A. De algemene vooruitzichten**

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

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

#### **B. Jaarlijkse informatie**

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Manieren om deze inlichtingen te verstrekken:

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

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

### **C. Periodieke informatie**

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

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

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

### **D. De occasionele informatie**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3.2 De sociale balans

**Opm.: Bij het afsluiten van deze handleiding zijn de wijzigingen aan deze wetgeving nog in voorbereiding. Wij vestigen de aandacht op het feit dat de bepalingen van deze wetgeving ingrijpend zullen veranderen. Eenmaal deze wijzigingen gepubliceerd zijn in het Belgisch Staatsblad zal u op onze website hierover informatie vinden ([www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)).**

Volgens artikel 45 van de Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen bedoeld om het meerjarenplan voor de tewerkstelling elk jaar tegelijk met de jaarrekeningen uit te voeren, stelt de onderneming een overzicht op van het personeelsbestand op de afsluitingsdatum van de jaarrekeningen alsook van het personeelsverloop. Het overzicht omvat ook het aantal werknemers die betrokken zijn bij elke maatregel ten gunste van de tewerkstelling en per type contract, het aantal personen die genoten hebben van een opleiding ten laste of op vraag van de onderneming.

Deze sociale balans moet aan de ondernemingsraad worden bezorgd.

De verplichting om een sociale balans op te stellen, betreft de ondernemingen die verplicht zijn jaarrekeningen in te dienen bij de nationale bank, alsook een aantal ondernemingen die hun jaarrekening niet moeten indienen en waarvan de lijst in het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 met betrekking tot de sociale balans staat.

De sociale balans bestaat in twee versies: het volledige schema en het verkorte schema.

Voor de ondernemingen die genormaliseerde jaarrekeningen indienen, zijn de criteria die het mogelijk maken om te bepalen of een onderneming een volledige of verkorte sociale balans moet indienen, dezelfde als die voor de indiening van genormaliseerde jaarrekeningen volgens een volledig of verkort schema.

De ondernemingen met gemiddeld meer dan 100 werknemers moeten in elk geval een volledig schema van de sociale balans en van de jaarrekeningen opstellen.

Het volledig schema bevat vier grote categorieën van inlichtingen over:

- het volume van de tewerkstelling tijdens of op het einde van het dienstjaar (rubriek “staat van de tewerkgestelde personen”), waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de werknemers die in het personeelsregister staan, enerzijds, en de uitzendkrachten of de ter beschikking gestelde personen, anderzijds;
- het personeelsverloop (in- en uitredende personeelsleden) in de loop van het dienstjaar, waarbij deze in- en uitredende personeelsleden worden opgesplitst volgens type contract, geslacht en studiepeil;
- het gebruik van de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling, het aantal betrokken werknemers en in voorkomend geval, het bedrag van de ermee verbonden financiële voordelen;
- inlichtingen met betrekking tot de opleiding van de werknemers, met aparte opgave voor de mannen en de vrouwen, het aantal personen die een opleiding hebben gevolgd tijdens het dienstjaar, het aantal uren gevolgde opleiding, alsook de kostprijs van deze opleidingen voor de onderneming.

Het verkorte schema van de sociale balans is een vereenvoudigde versie van het volledige schema:

- geen enkele inlichting wordt gevraagd over de uitzendkrachten of de ter beschikking van de onderneming gestelde personen;
- de tabel van het personeelsverloop in de loop van het dienstjaar is beperkt tot het aantal betrokken personen, zonder verdeling per type contract, geslacht, studiepeil of reden voor beëindiging van het contract;
- de tabel met de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling is ingekort.

### **3.3.3 De inlichtingen over de overheidssteun voor tewerkstelling**

Opdat de werknemers en hun vertegenwoordigers op de hoogte zouden zijn van de gevolgen van de inzake tewerkstelling getroffen maatregelen, moet het ondernemingshoofd ieder kwartaal, tegelijk met de periodieke informatie, aan de ondernemingsraad een statistische fiche bezorgen met de informatie over de toepassing van de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling. Deze maatregelen betreffen de beperkingen van de RSZ-bijdragen, het ondernemingsplan, het jongerenaanwervingsplan, de lage lonen, de tewerkstellingsakkoorden, het plan voor de aanwerving van langdurig werklozen, de springplankbanen, de opeenvolgende contracten van bepaalde duur. Op deze statistische fiche is het aantal betrokken werknemers gepreciseerd en het financieel voordeel (koninklijk besluit van 7 april 1995 met betrekking tot de informatie van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling – ministerieel besluit van 19 juni 1995 met betrekking tot de informatie van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling – ministerieel besluit van 31 december 1998 tot wijziging van het ministerieel besluit van 19 juni 1995 met betrekking tot de informatie inzake tewerkstelling, met het oog op de invoering van de euro).

**Opm.:** Bij het afsluiten van deze handleiding zijn de wijzigingen aan deze wetgeving nog in voorbereiding. Wij vestigen de aandacht op het feit dat de bepalingen van deze wetgeving ingrijpend kan veranderen.

### **3.3.4 Vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor de lage lonen**

**Koninklijk besluit van 24 december 1993 houdende uitvoering van de Wet van 6 januari 1989 voor het behoud van het nationaal concurrentievermogen.**

In uitvoering van dit besluit werd beslist tot een vermindering van de specifieke loonlast voor de lage lonen.

Om de 6 maanden moet de werkgever aan de ondernemingsraad een verslag uitbrengen met betrekking tot het bedrag en de besteding van de vermindering van de werkgeversbijdragen. Alle beschikbare gegevens met betrekking tot de weerslag op de tewerkstelling moeten worden gemeld. Dit verslag moet systematisch worden becommentarieerd door de ondernemingsraad. Er moet een afschrift worden overhandigd aan het subregionaal tewerkstellingscomité van het gewest waarin de werkgever gevestigd is.

### **3.3.5 Gelijke kansen**

**Economische heroriënteringswet van 4 augustus 1978 – koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector – koninklijk besluit van 12 augustus 1993 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector.**

Een reglementering inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van arbeidsvoorwaarden, toegang tot het werk, beroepsopleiding en promotiemogelijkheden werd uitgewerkt in de economische heroriënteringswet van 4

augustus 1978. We kunnen stellen, dat in de uitvoering van deze Wet niet de minste discriminatie meer kan bestaan tussen mannen en vrouwen.

In het kader van zijn algemene opdracht moet de ondernemingsraad ervoor waken dat deze Wet strikt wordt toegepast.

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

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

Een gelijkheidsplan omvat met name:

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

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

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

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

### 3.3.6 Camerabewaking

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

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

- het nagestreefde doel;



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

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

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

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

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

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

### **3.3.7 Het beheer van de preventie van stress veroorzaakt door het werk**

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

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

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

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

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

Het komt er meer bepaald op aan:

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

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

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

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

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

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

Terzake dient eraan herinnerd:

- dat de comités voornamelijk tot taak hebben alle middelen te zoeken en voor te stellen en actief deel te nemen aan alles wat wordt ondernomen om het welzijn van

de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk te bevorderen (Wet op het welzijn, artikel 65);

- dat de ondernemingsraden ondermeer tot taak hebben een advies te geven en alle suggesties of bezwaren te formuleren die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (Wet van 20 september 1948, artikel 15);
- dat bij ontstentenis van een Comité, de opdrachten van dat Comité worden uitgevoerd door de vakbondsafvaardiging (Wet op het welzijn, artikel 52).

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

## 3.4 DE RAADPLEGINGSOPDRACHTEN

### 3.4.1 De arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement

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

“De ondernemingsraden hebben tot taak hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen” (Wet van 20 september 1948, artikel 15 a)).

De ondernemingsraad heeft dus een raadgevende bevoegdheid.

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

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

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

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

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

- de structurele wijzigingen van het organigram, met uitzondering van de individuele gevallen.

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

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

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

### **3.4.2 De invoering van nieuwe technologieën**

Als de werkgever heeft beslist een investering te doen in een nieuwe technologie en als die belangrijke collectieve gevolgen heeft voor wat de tewerkstelling, de arbeidsorganisatie of de arbeidsvoorwaarden betreft, moet hij uiterlijk drie maanden voor het begin van de invoering van de nieuwe technologie enerzijds, schriftelijke informatie verstrekken en anderzijds, overgaan tot een overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

#### **Schriftelijke informatie**

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

#### **Het overleg betreft:**

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

### **Rol van de ondernemingsraad**

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

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

### **3.4.3 De beroepsopleiding en -omscholing**

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

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

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

### **3.4.4 De wederinschakeling in het arbeidsproces**

**Koninklijk besluit van 8 augustus 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, alinea 3, m) van de besluitwet van 28 december 1944 over de sociale zekerheid van de werknemers, in verband met de wederinschakeling in het arbeidsproces van de langdurig werklozen – artikel 4.**

Met het doel de tewerkstelling van langdurig werklozen te bevorderen, werd het systeem voor de activering van de werkloosheidsuitkeringen (of Smet-banen of dienstbanen) uitgewerkt.

Alle ondernemingen, behalve de uitzendbureaus, kunnen genieten van de indirecte loonlastvermindering.

Het moet gaan om nieuwe arbeidsposten. Bovendien, moeten deze banen:

- de kwaliteit van de dienstverlening aan de cliënt verbeteren;
- of de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers in dienst van de werkgever verbeteren;
- of betrekking hebben op de bescherming van de omgeving van de onderneming.

De werkgever die er gebruik wil van maken, moet een dossier indienen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Dit dossier moet met name het advies omvatten van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, het advies van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, het advies van het Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis, het advies van de werknemers.

Teneinde de door hen voorgestelde arbeidsposten te doen erkennen als projecten voor de wederinschakeling van langdurig werklozen in het arbeidsproces, moeten de werkgevers een dossier indienen met betrekking tot hun project. Dat dossier moet de volgende gegevens omvatten:

- een beschrijving van het project, die ondermeer de precieze beschrijving omvat van de activiteiten die de werkgever wil laten uitoefenen in het kader van het project;
- de geplande duur van het project;
- het geplande aantal werknemers die in het project tewerkgesteld zullen worden en hun arbeidsregeling;
- de verbintenis van de werkgever dat hij zijn werknemers die reeds in dienst zijn, niet zal vervangen door werknemers tewerkgesteld in het kader van het project;
- de verbintenis van de werkgever dat hij de werknemers uitsluitend zal tewerkstellen voor de in de erkenning toegestane activiteiten;
- het advies van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, van het Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis, van de werknemers.

Dit advies vermeldt of de raad het project in overeenstemming acht met de door de reglementering bepaalde principes, of het wel degelijk gaat om nieuwe activiteiten, of de beschrijving van de taken voldoende duidelijk is en of er geen feitelijke evictie of risico van evictie van normale arbeidsposten is.

### **3.4.5 De criteria van beroepskwalificatie**

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

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

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

### 3.4.6 **Het personeelsbeleid**

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

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

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

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

De inlichtingen waarvan sprake, handelen ondermeer over:

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

### 3.4.7 **De structuurwijzigingen van de onderneming**

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

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

- de informatie mag geen afbreuk doen aan de voorrechten van het ondernemingshoofd voor wat de beslissing van economische aard betreft;
- de informatie mag het normale verloop van de eventueel aan de gang zijnde onderhandelingen niet hinderen;
- de informatie moet vooraf gebeuren, m.a.w. voor de beslissing openbaar wordt gemaakt en van toepassing wordt;

- de informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen, onder andere over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk zo goed mogelijk te ondervangen.

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

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

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

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

Hij wordt geraadpleegd over de middelen die moeten worden aangewend om de afdankingen en de mutaties te vermijden die de beroeps- of sociale regressie van de werknemers meebrengen, over de programma's van collectieve afdankingen, overhevelingen en mutaties, over de te nemen sociale maatregelen, over de schikkingen die moeten worden getroffen om tot een spoedige wedertewerkstelling, sociale heraanpassing en beroepsomscholing te komen, alsook, in het algemeen, over alle maatregelen die moeten worden genomen met het oog op de optimale benutting van het menselijk potentieel (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 11).

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



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

De te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden<sup>4</sup>, zullen worden vastgesteld door de ondernemingsraad, op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigde. De ondernemingsraad heeft hierin dus een beslissende bevoegdheid.

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

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

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

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

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

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

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

## **A. Het collectief ontslag**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **B. Het brugpensioen**

### **Het conventionele brugpensioen na ontslag door de werkgever.**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.4.9 Sluiting van onderneming of een afdeling ervan**

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

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

Bij ontstentenis van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is het evenwel de Koning die de aan de sluiting van een onder-

neming voorafgaande informatie alsook de methodes vastlegt volgens welke deze voorafgaande informatie verstrekt wordt aan de betrokken overheden, de organismen en aan de betrokken werknemers.

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

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

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

Deze informatie bevat:

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

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

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

### **3.4.10 Gerechtelijk akkoord**

#### **Wet van 17 juli 1997 betreffende het gerechtelijk akkoord**

##### **A. Kamers voor handelonderzoek**

De kamers voor handelonderzoek, opgericht binnen de Rechtbanken van Koophandel, verzamelen inlichtingen over ondernemingen die met financiële moeilijkheden kampen. De rol van deze diensten is preventief: door het vroegtijdig opsporen van moeilijkheden bij de ondernemingen probeert men te vermijden dat deze ondernemingen naar een faillissementssituatie afglijden.

## **B. Voorlopige opschorting van betaling**

Een onderneming kan een gerechtelijk akkoord bekomen indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de onderneming heeft te kampen met tijdelijke moeilijkheden die de continuïteit van de onderneming bedreigen;
- de onderneming kan worden gesaneerd en het economisch herstel ervan lijkt mogelijk;
- er is geen sprake van kennelijke kwade trouw.

De aanvraag tot het gerechtelijk akkoord kan worden ingediend door de schuldenaar (de onderneming) of de Procureur des Konings.

Wanneer de rechtbank oordeelt dat de voorwaarden voor het bekomen van een gerechtelijk akkoord vervuld zijn, kent ze aan de onderneming gedurende een observatieperiode (van zes, eventueel verlengd tot negen maanden) een voorlopige opschorting van betaling toe. Er wordt een commissaris inzake opschorting aangewezen die de leiding van de onderneming bijstaat bij het bestuur.

Tijdens de periode van voorlopige opschorting van betaling dienen de schuldeisers hun schuldvordering in en wordt een herstel- en betalingsplan opgesteld.

## **C. Definitieve opschorting van betaling**

Na de observatieperiode beslist de rechtbank over de definitieve opschorting van betaling en de goedkeuring van het herstelplan. De definitieve opschorting van betaling kan alleen worden toegestaan indien de meerderheid van de schuldeisers akkoord gaat met de inhoud van het herstelplan. Alleen de schuldeisers voor wie het plan in een opschorting van betaling voorziet, kunnen aan de stemming deelnemen.

De goedkeuring van de rechtbank maakt het plan bindend voor alle betrokken schuldeisers. De opschorting duurt maximaal 24 maanden en kan één keer met 12 maanden worden verlengd. In deze periode wordt het herstelplan uitgevoerd onder toezicht van de commissaris inzake opschorting.

## **D. Bevoegdheden ondernemingsraad**

Tijdens de periode van voorlopige opschorting moet een herstel- of betalingsplan opgesteld worden. Indien de redding van de onderneming maatregelen m.b.t. de loonmassa vereist, wordt een sociaal herstructureringsplan opgesteld. Deze maatregelen kunnen verschillende vormen aannemen: afvloeiingen, looninlevering, herziening arbeidsduur, uitbreiding deeltijdse arbeid, ... Bij de uitwerking van dit plan worden de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad gehoord.

Tijdens de procedure van goedkeuring door de rechtbank van de definitieve opschorting van betaling, wordt de ondernemingsraad door de commissaris inzake opschorting ingelicht over het herstel- of betalingsplan.

De rechtbank kan de commissaris inzake opschorting eveneens machtigen om de overdracht van een deel of van geheel de onderneming te verwezenlijken. De vervreemding van een activiteit kan een onderdeel zijn van het herstel- of betalingsplan. De

commissaris inzake opschorting onderzoekt de voorstellen die hij ontvangt en bespreekt deze met de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad. Op het einde van de procedure moet de rechtbank zich over het voorstel tot overdracht van de onderneming uitspreken, nadat zij een afvaardiging van de werknemers heeft gehoord.

### **3.4.11 Faillissement**

#### **Faillissementswet van 8 augustus 1997**

De onderneming die op duurzame wijze heeft opgehouden te betalen en wiens krediet is geschokt, bevindt zich in staat van faillissement. De vereiste van het duurzaam karakter van het ophouden van betaling is specifiek voor de procedure van het faillissement. Voor de ondernemingen met tijdelijke betalingsmoeilijkheden is er de procedure van het gerechtelijk akkoord (3.4.9).

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

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

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

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

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

### **3.4.12 Laattijdige betalingen**

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

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

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

---

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

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

### 3.4.14 **Het onthaal**

---

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.4.15 Maatregelen om de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen**

De ondernemingsraad heeft tot taak alle maatregelen te onderzoeken die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik van de taal van het gewest voor de interne betrekkingen van de onderneming. Daaronder dient te worden verstaan, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen (Wet van 20 september 1948, artikel 15, i)).

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

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

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

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

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

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

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



## Taalgebruik

### Samenvatting

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

### 3.4.16 Nachtwerk

#### De Arbeidswet van 16 maart 1971

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

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

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

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

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

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

### **Collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 81 van 26 april 2002.**

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

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

1. het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
2. de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
3. de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
4. het ter goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-linetechnologieën.

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

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

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

### **3.4.18. Telewerk**

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

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

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

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

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

De werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering van het telewerk overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

### **3.4.19. Gegevens over de verplaatsingen van werknemers tussen hun woon- en werkplaats**

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

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

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

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

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

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

### **3.4.20 De diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats**

#### **Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 89 van 30 januari 2007**

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

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

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

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

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

De informatie heeft betrekking op:

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

Een uitgangscontrole door een bewakingsagent op basis van het feit dat er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft onttreemd kan enkel worden uitgevoerd indien de betrokken werknemer hiervoor zijn toestemming heeft. De toestemming van de werknemers betrokken bij uitgangscontroles ter voorkoming van diefstal moet blijken uit het opnemen in het verslag van de ondernemingsraad of

het verslag van het comité voor preventie en bescherming op het werk dat de informatieverplichting te goeder trouw werd nageleefd en dat daarover een gedachtewisseling heeft plaats gehad. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde controlemethodes evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

## 3.5 DE BESLISSINGSOPDRACHTEN

### 3.5.1 De criteria van afdanking en wederaanwerving

De te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden<sup>7</sup>, zullen worden vastgesteld door de ondernemingsraad op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden. De ondernemingsraad heeft dus op dat vlak een beslissende bevoegdheid.

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

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

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

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

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

onderneming, voor welke functies en voor welke kwalificaties, deze afdankingen zullen moeten plaatsgrijpen.

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

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

## **3.5.2 Het beheer van de maatschappelijke werken**

### **A. Algemene bepalingen**

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

De ondernemingsraad heeft dus een beslissende bevoegdheid.

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

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

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

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

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

Wanneer genoemde voordelen slechts aan één of meerdere categorieën van het personeel van de onderneming worden toegekend, zal deze taak gezamenlijk door het

ondernemingshoofd en/of zijn afgevaardigden worden waargenomen en door de leden van de ondernemingsraad die de betrokken categorieën van het personeel vertegenwoordigen.

De uitoefening van deze taak doet geen afbreuk aan de contractuele vrijheid van ieder van de betrokken werknemers.

Voor de toepassing van de vorige alinea's komen met name in aanmerking: de fondsen en kassen van onderlinge hulp, de pensioenfondsen, de economaten, de kantines en refecties, de diensten voor leningen en premies, toegestaan door de onderneming met het oog op het verwerven van een woongelegenheid, de ontspannings- en culturele activiteiten.

Het nationaal akkoord verantwoordt deze definitie als volgt:

“Hoewel de Wet van 20 september 1948 het beheer van de maatschappelijke werken aan de ondernemingsraden heeft toevertrouwd, heeft ze niet bepaald wat daaronder diende te worden verstaan. Dat gaf aanleiding tot sommige betwistingen, waaraan de organisaties die dit akkoord ondertekenden, een einde hebben trachten te maken door aan te duiden in welke zin zij de termen “maatschappelijke werken” verstaan.

Dit akkoord strekt ertoe een bepaling te geven van deze werken door sommige algemene criteria vast te leggen.

De ondertekenende organisaties zijn van oordeel dat het bestendig karakter van de toegekende voordelen één van de bepalende criteria terzake is, wat elke toevallige gift vanwege de werkgever uitsluit.

Anderzijds, zijn ze van oordeel dat men het toekennen van een contractueel voordeel niet mag beschouwen als een maatschappelijk werk dat aan het beheer van de ondernemingsraad moet worden toevertrouwd, daar de verplichtingen van de werkgever strikt bepaald zijn in een contract, dat met elke werknemer wordt gesloten. De organisaties zijn evenwel overeengekomen dat, wanneer de werknemers van de onderneming of een gedeelte onder hen, zelf tussenbeide komen in de financiering van een contractueel voordeel dat niet wordt toegekend door een entiteit welke juridisch verschillend is van de onderneming, er stof is tot de tussenkomst van de ondernemingsraad of van een fractie ervan, binnen de grenzen die aangeduid zijn in de tekst.

Overigens, zijn de ondertekenende organisaties van mening dat de groepsverzekeringen niet als maatschappelijke werken dienen te worden beschouwd en dus niet aan het beheer van de ondernemingsraad moeten worden toevertrouwd. Nochtans, moeten alle schikkingen worden getroffen om het personeel dat bij deze verzekering is betrokken, op de hoogte te houden van de werkingsmodaliteiten”.

## **B. Maatschappelijk werk opgericht in de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk**

De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk voor het beheer van een maatschappelijk werk van de onderneming, mag niet de vermindering van de voordelen van dit werk tot doel hebben.

Dat is de verantwoording van de bepaling van C.A.O. nr. 9.

De tekst strekt er eveneens toe een regeling te vinden voor de maatschappelijke werken of de contractuele voordelen welke een financiële tussenkomst van het personeel insluiten, die in talrijke ondernemingen ingesteld zijn in de juridische vorm van een vereniging zonder winstoogmerk.

De keuze van dit statuut, die vaak om technische redenen verantwoord is, mag niet tot doel hebben het beheer van deze werken aan de ondernemingsraden te onttrekken. De ondertekenende organisaties zijn dan ook van oordeel dat in de gevallen waar de oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk noodzakelijk was of is, er een band tussen deze laatste en de ondernemingsraden dient gelegd.

Er zijn in de overeenkomst drie mogelijkheden bepaald:

- een maatschappelijk werk eigen aan één enkele onderneming;
- een nieuw maatschappelijk werk gemeenschappelijk aan diverse ondernemingen;
- een bestaand maatschappelijk werk gemeenschappelijk aan diverse ondernemingen.

Wanneer het beheer van een maatschappelijk werk of van contractuele voordelen die een financiële deelneming van het personeel omvatten, wordt toevertrouwd aan een vereniging zonder winstoogmerk, zal een band worden gelegd tussen die vereniging en de ondernemingsraad (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 13bis).

Te dien einde en voor zover de ondernemingsraad de bestaande situatie niet bevestigt of er niet anders over beslist, zal de raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk voor de helft samengesteld zijn uit personeelsvertegenwoordigers, aangewezen door de werknemersafvaardiging in de ondernemingsraad onder de begunstigen van het maatschappelijk werk (dat zijn niet noodzakelijk de leden van de ondernemingsraad).

Wanneer een maatschappelijk werk dat opgericht is in de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk, gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, bepaalt C.A.O. nr. 9 het volgende:

De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk voor het beheer van een maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan meerdere ondernemingen en het ontwerp van statuten van deze vereniging zullen ter goedkeuring aan de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen worden voorgelegd. De raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk zal in principe paritair samengesteld zijn.

Wanneer het beheer van een bestaand maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan meerdere ondernemingen, wordt toevertrouwd aan een vereniging zonder winstoogmerk, zullen de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen regelmatig een omstandig verslag ontvangen over de werking van dit werk. De opmerkingen op deze verslagen zullen aan de raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk worden meegedeeld.

In de verantwoording van deze tekst van de C.A.O. vinden wij volgende beschouwingen: “Als het gaat om de oprichting van een nieuw maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan meerdere ondernemingen, moeten de oprichting en de statuten van de vereniging zonder winstoogmerk vooraf goedgekeurd worden door de



ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen. De samenstelling van de raad van bestuur zal afhangen van de aldus genomen beslissingen. Hij zal in principe paritair samengesteld zijn”.

Bij gebrek aan een goedkeuring kan de vereniging niet worden opgericht. Tenslotte, in het geval van een bestaand maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan meerdere ondernemingen, kan het inopportuun blijken om wijzigingen aan te brengen aan de vastgestelde werkingsregels.

Tussen de betrokken ondernemingsraden en de raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk moet wel in elk geval een wederzijdse voorlichting worden gewaarborgd.

Deze voorlichting moet de vorm aannemen van regelmatige en omstandige rapporten over de werking van het maatschappelijk werk. De raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk zal in kennis worden gesteld van de opmerkingen welke desbetreffend door de ondernemingsraden zullen worden gemaakt.

Anderzijds, zal men bij de hernieuwing van de raad van bestuur geleidelijk het beginsel van de paritaire samenstelling van deze raad trachten in te voeren volgens de meest aangepaste methodes.

Het spreekt vanzelf, dat de vertegenwoordiging van de werknemers in de raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk niet tot gevolg mag hebben dat de bepalingen van de Wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk worden miskend.

De door dit akkoord aan de wettelijke bepalingen aangebrachte verduidelijkingen doen hoegenaamd geen afbreuk aan een eventueel autonoom beheer van de maatschappelijke werken door de werknemers (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 13).

Wat de economaten betreft, is de terzake geldende Wet die van 15 mei 1956 over de economaten.

### **3.5.3 Het arbeidsreglement**

De ondernemingsraad heeft tot taak het arbeidsreglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te treffen om het personeel terzake voor te lichten (Wet van 20 september 1948, artikel 15d).

De ondernemingsraad heeft dus op dit vlak een beslissende bevoegdheid.

Het arbeidsreglement is een uiteenzetting van de arbeidsvoorwaarden die door de werkgever wordt opgesteld en ter kennis gebracht van de werknemers op de manier die door de Wet van 8 april 1965 die het arbeidsreglement verplicht maakte, uitdrukkelijk wordt omschreven.

De wet is van toepassing op alle personen die arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, zoals: de arbeiders, bedienden, leerlingen, zeelieden en binnenschippers en op de werkgevers die deze personen tewerkstellen.

Alle werkgevers zijn verplicht een arbeidsreglement op te stellen. Deze verplichting geldt niet voor bepaalde werknemers. Het betreft hier meer specifiek:

- personen die tewerkgesteld zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeid;
- het varend personeel van de visserijbedrijven en van het vervoer in de lucht;
- de doctors in de geneeskunde, de tandartsen, de apothekers en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen;
- het varend personeel van de koopvaardij;
- het personeel tewerkgesteld bij werkgevers die onder het nationaal paritair comité voor het havenbedrijf ressorteren;
- de arbeiders tewerkgesteld bij werkgevers die onder het paritair subcomité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen ressorteren;
- de seizoens- of gelegenheidswerknemers in de tuinbouwsector (Koninklijk Besluit van 30 december 1991), onder bepaalde voorwaarden.

In ieder arbeidsreglement onderscheiden we:

- bepalingen die erin moeten opgenomen zijn volgens de wet op het arbeidsreglement;
- bepalingen die erin moeten opgenomen zijn volgens andere wetten en besluiten;
- vrije bepalingen voortvloeiend uit een overeenkomst in de onderneming.

## **A. Bindende bepalingen krachtens de wet op het arbeidsreglement**

### **1) De uurroosters**

Op het vlak van de uurroosters moet het arbeidsreglement volgende punten vermelden:

- de regelmatige werkuren (de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden) en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid (bv. zaterdag en zondag); voor de werknemers die deeltijds werken moeten deze aanwijzingen afzonderlijk worden opgenomen voor elke deeltijdse arbeidsregeling;
- de volledige arbeidscyclus indien het werk verdeeld wordt over verschillende weken;
- het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt;
- in geval van toepassing van flexibele uurroosters (artikel 20 bis van de wet van 16 maart 1971):
  - de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal uren die over een referentieperiode moeten gepresteerd worden;
  - het begin en het einde van de referentieperiode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
  - de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden.

## 2) Andere verplichte vermeldingen

Buiten het/de uurrooster(s) moet het arbeidsreglement volgende elementen bevatten:

- de wijzen van meting (betaling per stuk, per uur, per maand, ...) en de controle van het werk (bv. punteerklok) om het loon te bepalen;
- de wijze, het tijdstip en de plaats van de betaling van het loon;
- de opzegtermijnen en de dringende redenen voor het beëindigen van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn (deze redenen zijn slechts een aanwijzing, de rechtbanken behouden hun beoordelingsbevoegdheid);
- de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;
- de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen; het beroep dat openstaat voor de werknemers die bestraft worden;
- de plaats waar de verbandkist zich bevindt en waar de persoon te bereiken is die aangeduid werd om de eerste hulp te geven;
- de duur van de jaarlijkse vakantie; de toekenningsmodaliteiten voor deze vakantie evenals de datum van de collectieve jaarlijkse vakantie;
- de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de namen van de leden van de vakbondsafvaardiging;
- de namen van de geneesheren tot wie de getroffen van een arbeidsongeval zich mag wenden wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische of verplegingsdienst of vast erkende dokter gevestigd is;
- het adres van de inspectiediensten waar de ambtenaren en de beambten kunnen worden bereikt die belast zijn met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
- het bewijs dat de werknemers werden geraadpleegd;
- de vermelding van de naam en het adres van de kas voor jaarlijks verlof;
- de vermelding van de CAO's die gesloten werden op ondernemingsvlak m.b.t. de arbeidsvoorwaarden;
- de datum en handtekening van de werkgever (en desgevallend van twee werknemersleden van de ondernemingsraad).

Al deze verplichte vermeldingen moeten slechts in het arbeidsreglement opgenomen worden in de mate dat zij beantwoorden aan de aard van de onderneming en aan de organisatie van het werk. Zo is de vermelding inzake de ploegenarbeid maar nodig indien in de onderneming zulk arbeidsstelsel wordt toegepast.

### **B. Bindende bepalingen krachtens andere wetten en besluiten**

Ook andere wetten en besluiten dan de wet op het arbeidsreglement kunnen in bepalingen voorzien die in het arbeidsreglement moeten voorkomen.

Zo moeten in het arbeidsreglement worden opgenomen:

- de maatregelen genomen tot bescherming van de werknemer tegen ongewenst seksueel gedrag op de werkplaats (een beginselverklaring waarbij seksuele intimiteiten ongewenst zijn, de aanduiding van een vertrouwenspersoon of van de dienst die de slachtoffers moet opvangen, de manier waarop hulp en steun kan gegeven worden aan de slachtoffers, de procedure van klachtenbehandeling en de voorziene

- sancties) (Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk);
- de opsomming van de wettelijke feestdagen (of de lokale of regionale feestdagen die ze vervangen) en de dagen ter vervanging van de feestdagen;
  - de tekst van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 met betrekking tot de gelijke loonsbehandeling van mannen en vrouwen.

### **C. Bepalingen die niet verplicht in het arbeidsreglement moeten voorkomen**

Het arbeidsreglement mag ook alle andere bepalingen bevatten waarover de werkgevers en werknemers tot een akkoord gekomen zijn.

Deze vrije bepalingen mogen natuurlijk niet in strijd zijn met de geldende wettelijke bepalingen. Zo mag niet worden bepaald dat de werkgever geen overloon moet betalen in geval van overwerk, daar deze bepaling in strijd is met de wet op de arbeidstijd (Wet van 8 april 1965, artikel 10).

### **D. Procedure om het arbeidsreglement op te stellen of te wijzigen**

#### **Wet van 8 april 1965, artikel 11.**

Indien er een ondernemingsraad bestaat in de onderneming wordt het arbeidsreglement opgesteld of gewijzigd door dit orgaan. Bij gebrek aan ondernemingsraad wordt het reglement opgesteld door de werkgever en ter kennis gebracht van het personeel volgens een geijkte procedure.

- a) Ieder lid van de ondernemingsraad heeft het recht aan de ondernemingsraad ontwerpen van een nieuw reglement of van wijzigingen aan het bestaande reglement voor te stellen. Bijgevolg, kunnen de personeelsafgevaardigden ook voorstellen doen.
- b) Wanneer door een lid (of leden) van de ondernemingsraad een voorstel wordt gedaan, bezorgt de werknemer de tekst van het ontwerp aan elk lid van de ondernemingsraad. Bovendien, moet elk ontwerp tegelijk met de mededeling aan de leden van de ondernemingsraad, ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking op een zichtbare en makkelijk toegankelijke plaats van de onderneming.
- c) De ingediende ontwerpen worden door de voorzitter van de ondernemingsraad op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste 15 dagen vóór en uiterlijk 30 dagen na de aankondiging van de ontwerpen vergadert.  
Indien de werkgever weigert een ontwerp op de dagorde te zetten of als hij de vastgestelde termijnen niet naleeft, dient de bevoegde inspectie te worden verwittigd.
- d) Wordt in de ondernemingsraad een akkoord bereikt, dan is de zaak afgehandeld. Wanneer tijdens de bespreking in de ondernemingsraad echter blijkt dat een akkoord onmogelijk is met betrekking tot het ontwerp of tot een van de punten ervan, dan moet de voorzitter van de ondernemingsraad de bevoegde inspectie op de hoogte stellen van het geschil uiterlijk 15 dagen na de dag van de vergadering tijdens dewelke het gebrek aan overeenstemming werd vastgesteld. De bevoegde

inspectie is volgens de onderneming de inspectie van de sociale wetten, de inspectie van het mijnwezen of de inspectie van de springstoffen.

- e) Binnen een termijn van 30 dagen zal een inspecteur trachten de verschillende standpunten te verzoenen. Wij benadrukken het feit dat de inspecteur niet tot taak heeft te proberen een overeenkomst te sluiten over het arbeidsreglement tussen de werknemersvertegenwoordigers en de werkgeversvertegenwoordigers. Hij kan niet beslissen maar wel voorstellen doen en een advies geven.
- f) Indien de inspecteur er niet in slaagt de partijen te verzoenen, stelt hij een proces-verbaal van niet-verzoening op.  
Binnen 15 dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening wordt het geschil door de voorzitter van de ondernemingsraad voorgelegd aan:
- ofwel het paritair comité dat bevoegd is voor de onderneming;
  - ofwel, als er voor de onderneming geen bevoegd paritair comité is, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- De Nationale Arbeidsraad brengt dan het geschil voor een paritair comité, dat zich erover zal uitspreken.
- g) Het paritair comité zal een laatste keer proberen de partijen te verzoenen of, met andere woorden, te komen tot een akkoord voor wat de tekst van het arbeidsreglement betreft.
- h) Mislukt deze laatste verzoeningspoging, dan moet het paritair comité het geschil beslechten. Het zal voor de betwiste punten moeten uitmaken wat wel of niet in het arbeidsreglement komt. De beslissing van het paritair comité is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 % van de stemmen uitgebracht door ieder der partijen heeft bekomen. Binnen de acht dagen na de uitspraak, wordt de beslissing van het paritair comité ter kennis gebracht van de werkgever en van elk lid van de ondernemingsraad.
- i) Het arbeidsreglement of de wijzigingen aan het arbeidsreglement treden in werking:
- 15 dagen na het akkoord over het nieuwe arbeidsreglement of de wijzigingen;
  - of 15 dagen na de beslissing van het paritair comité.

In het akkoord of de beslissing kan evenwel een andere datum van inwerkingtreding worden vastgesteld.

Het reglement en zijn wijzigingen worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever en door ten minste twee afgevaardigden van de werknemers in de ondernemingsraad.

Het arbeidsreglement kan worden gewijzigd zonder het akkoord van de ondernemingsraad of van het personeel (Wet van 8 april 1965, artikel 14):

- Wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de arbeidsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone werkdag, alsook van de rusttijden, en dat ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

Wanneer de werkgever tijdelijk afwijkt van de uren van aanvang en einde van de arbeidsdag, moet hij dat ten minste 24 uren vooraf ter kennis brengen van de betrokken werknemer. Deze kennisgeving zal gebeuren door aanplakking van een

gedateerd en ondertekend bericht. Het bericht vermeldt de datum van de inwerkingtreding van de afwijking.

- In geval van afwijking van de volgende bepalingen van het arbeidsreglement:
  - de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
  - de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;
  - de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;
  - de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;
  - het adres van de inspectiediensten waar de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers, kunnen worden bereikt;
  - de naam van het hoofd van de dienst voor preventie en bescherming op het werk;
  - de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;
  - de namen van de leden van de ondernemingsraad;
  - de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
  - de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
  - de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;
  - de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
  - de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
  - de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;
  - de dagen ter vervanging van de feestdagen;
  - de duur van de jaarlijkse vakantie, alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
  - de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
  - de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werk-omstandigheden;
  - de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk
  - de informatie rond het bestaan van een uitgangscntrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscntroles van werknemers bij het verlaten van

de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn.

Kort samengevat, luidt de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement als volgt:

- Werd er op sectorieel vlak een Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten, dan moet de procedure worden gevolgd die door het paritair comité werd vastgesteld. Bij ontstentenis van een bijzondere procedure, blijven de twee klassieke procedures, namelijk deze van de artikels 11 en 12 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, van toepassing.
- Werd er op sectorieel vlak geen Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten, dan wordt het arbeidsreglement gewijzigd:
  - door de Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en alle vakbondsorganisaties die vertegenwoordigd zijn binnen de vakbondsafvaardiging. De wijziging treedt in werking op de dag waarop de overeenkomst ter griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt neergelegd;
  - door het ontwerp dat aan het paritair comité wordt voorgelegd door de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, voor zover het paritair comité dat ontwerp niet heeft verworpen.

Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet op een goed zichtbare en toegankelijke plaats worden aangeplakt (Wet van 8 april 1965, artikel 15).

Op dezelfde plaats moeten de ontwerpen en berichten waarvan wij eerder spraken, ook aangeplakt worden.

Iedere werknemer moet op elk ogenblik en zonder tussenpersoon inzage kunnen nemen van het definitieve reglement en van de wijzigingen ervan.

De plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet makkelijk toegankelijk zijn.

Een afschrift van het arbeidsreglement en van de wijzigingen wordt aan elke werknemer overhandigd zonder dat daartoe een aanvraag moet worden gedaan.

Zo nodig, geven wij hieronder een uittreksel van de verklaring afgelegd door de Minister van Werk in de Senaatscommissie bij de bespreking van de wet op het arbeidsreglement: “De bestaande praktijk volgens dewelke vele firma’s een exemplaar van het werkplaatsreglement aan hun personeel uitreiken, wordt veralgemeend. De werkgever is dus gehouden aan alle werknemers een afschrift van het arbeidsreglement te overhandigen.”

Binnen 8 dagen na de inwerkingtreding van het arbeidsreglement of van de wijzigingen eraan, stuurt de werkgever een afschrift aan de Inspectie van de sociale wetten.

### 3.5.4 De jaarlijkse vakantie

De ondernemingsraad heeft tot taak de data van de jaarlijkse vakantie te bepalen en indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel in te voeren (Wet van 20 september 1948, artikel 15 g)).

De ondernemingsraad heeft dus terzake een beslissingsbevoegdheid.

Deze bevoegdheid wordt uitgeoefend in het kader van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie van de loontrekkenden. Wij vinden de volgende bepaling in artikel 63 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 met betrekking tot de jaarlijkse vakantie:

- De datum van de vakantie wordt jaarlijks vastgesteld door het bevoegd paritair comité.
- De Minister van Sociale Zaken dient op de hoogte te worden gesteld van deze beslissing uiterlijk op 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantie moet worden genomen.
- Indien het paritair comité zijn beslissing niet op de datum vastgesteld in alinea 2 heeft bekend gemaakt, wordt de datum van de vakantie vastgesteld door de ondernemingsraad of, zo er geen ondernemingsraad is, in overleg tussen werkgever en werknemer.
- Indien de werkgever zijn personeel gezamenlijk vakantie wil geven, dan wordt de datum, bij gebrek aan een rechtstreeks akkoord tussen de partijen, vastgesteld door de werkgever, met instemming van de groepering(en) waarbij de meerderheid van zijn personeel is aangesloten.
- Bij onenigheid omtrent de datum van de vakantie, wordt het geschil betwist door de Arbeidsrechtbank of, bij ontstentenis, door de Vrederechter.

De beslissingsbevoegdheid van de ondernemingsraad bestaat hierin, dat hij niet alleen bekrachtigt wat door de directie als vakantieregeling wordt voorgesteld, maar ook het initiatief moet nemen om een regeling uit te werken die rekening houdt met de vereisten van de dienst en met de rechtmatige verlangens van de werknemers. Het is dus wenselijk dat de ondernemingsraad rechtstreeks kennis krijgt van die verlangens, bijvoorbeeld door een referendum bij de werknemers.

Het is dus de ondernemingsraad die het personeelsverloop bepaalt.

De ondernemingsraad heeft ook het recht tussenbeide te komen telkens als de wettelijke bepalingen inzake de jaarlijkse vakantie niet worden nageleefd.

### 3.5.5 De vervanging van betaalde feestdagen

Wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een gewone dag waarop normaal niet gewerkt wordt (bv. zaterdag), wordt de feestdag vervangen door een gewone activiteitsdag (Wet van 4 januari 1974, artikel 6).

Indien er geen bij koninklijk besluit bekrachtigde Collectieve Arbeidsovereenkomst bestaat (Nationale Arbeidsraad, paritair comité, paritair subcomité) die deze vervanging vaststelt, wordt de beslissing op het niveau van de onderneming genomen. Het



is de ondernemingsraad die de beslissing moet nemen. Is er geen ondernemingsraad, dan wordt deze taak volbracht door de vakbondsafvaardiging, in overleg met de werkgever (Wet van 4 januari 1974, artikel 8).

### **3.5.6 Betaald educatief verlof**

Het betaald educatief verlof is het systeem van individueel opleidingsverlof, dat vanaf 1 september 1985 het systeem van de kredieturen vervangt.

Het educatief verlof wordt omschreven als het recht dat toegekend wordt aan voltijdse en aan bepaalde deeltijdse werknemers in de privé-sector. Dit recht stelt hen in staat bepaalde opleidingen te volgen met behoud van hun normale loon, betaald op het normale tijdstip.

De werkgever is dus verplicht gevolg te geven aan een aanvraag om toekenning van betaald educatief verlof wanneer de belanghebbende werknemer en de gevolgde opleiding voldoen aan de wettelijke voorwaarden.

#### **A. Betrokken werknemers**

Kunnen aanspraak maken op het voordeel van het betaald educatief verlof, de werknemers:

- die regelmatig ingeschreven zijn voor één of meer door de wet bedoelde opleidingen en die opleidingen volgen;
- die voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn in het kader van één of meerdere arbeidsovereenkomsten, of die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst voltijdse arbeid verrichten onder het gezag van één of meer personen.

#### **B. Uitgesloten werknemers.**

Er kan geen betaald educatief verlof worden toegestaan aan de werknemers:

- die tewerkgesteld zijn door de Staat (statutair of contractueel), de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de OCMW's, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut. (Opgelet: de contractuele werknemers tewerkgesteld bij een autonoom overheidsbedrijf kunnen wel aanspraak maken op betaald educatief verlof)
- die behoren tot het onderwijzend personeel (maar het administratief, technisch en werkliedenpersoneel behorend tot de privé-sector heeft wel recht op educatief verlof);
- die voor de gevolgde opleiding(en) een vergoeding voor sociale promotie vragen.

#### **C. Opleidingen die recht geven op betaald educatief verlof**

Alleen de opleidingen die uitdrukkelijk bedoeld zijn door de wet en die minimum 32 uren per jaar omvatten, geven recht op betaald educatief verlof.

Deze opleidingen zijn beroeps- of algemene opleidingen.

Er dient geen verband te bestaan tussen de opleidingen en de functie die wordt uitgeoefend door de persoon die ze volgt. Sommige opleidingen werden echter uitgesloten van het voordeel van het verlof, omdat de Erkenningscommissie van het

betaald educatief verlof meende dat zij geen enkel verband hadden met de beroepsactiviteit van de werknemers of met om het even welk beroepsgebonden vooruitzicht. Een volledige lijst van alle uitgesloten opleidingen kan verkregen worden bij de Directie van het betaald educatief verlof van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of op de site <http://www.werk.belgie.be>.

#### **D. Duur en spreiding van het verlof**

De werknemer heeft het recht om, met behoud van zijn normaal loon dat op het gewone tijdstip moet worden uitbetaald, op het werk afwezig te zijn gedurende een aantal uren dat overeenstemt met dat van de gevolgde cursussen (effectief aanwezige lesuren) en waarvan het maximum per jaar is vastgesteld.

- Voor de lesuren die niet samenvallen met de normale arbeidstijd is het jaarlijkse plafond op 1 september 2006 vastgesteld op:
  - 100 verlofuren indien een beroepsopleiding gevolgd wordt,
  - 80 verlofuren bij een algemene opleiding,
  - 100 verlofuren zo er tijdens hetzelfde schooljaar een algemene en een beroepsopleiding wordt gevolgd.
- Voor de lesuren die samenvallen met de normale arbeidstijd wordt het maximum aantal verlofuren gebracht op:
  - 105 uren bij een beroepsopleiding;
  - 85 uren bij een algemene opleiding,
  - 105 uren zo er tijdens hetzelfde schooljaar een algemene en een beroepsopleiding wordt gevolgd.
- Zonder rekening te houden met het samenvallen van werk- en lesuren:
  - 80 uren voor één of meerdere taalleergangen
  - 100 uren voor een taalcursus samen met een andere beroepsopleiding. (Het volgen van een taalcursus samen met een algemene opleiding geeft slechts recht op 80 uren.
- Voor opleidingen die leiden tot een diploma van bachelor of master afgeleverd door een Belgische universiteit of door een inrichting voor hoger onderwijs van het lange type worden maximaal 120 verlofuren toegekend.
- De werknemers die examens voorbereiden voor de centrale examencommissie hebben tussen de inschrijving voor een examensessie en de deelname aan de examens recht op een aantal verlofuren dat gelijk is aan driemaal de wekelijkse arbeidsduur.
- Op vraag van de paritaire sectoren en na advies van de Erkenningscommissie kan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor beroepsopleidingen waarvan vaststaat dat ze tegemoet komen aan tekorten op de arbeidsmarkt, beslissen dat deze recht geven op 180 verlofuren.
- Na gemotiveerd advies van de Erkenningscommissie kan de FOD werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor opleidingen over elementaire basisvaardigheden ook een uitbreiding tot 180 uren voorzien.

De deeltijdse werknemers kunnen genieten van het betaald educatief verlof tijdens hun normaal gepresteerde uren en in verhouding tot de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld door de collectieve overeenkomst, door de wet of in het arbeidsreglement.

Het betaald educatief verlof voor opleidingen die worden georganiseerd in het schooljaar, wordt opgenomen tussen de aanvang van de opleiding (of de eerste effectieve aanwezigheid bij laattijdige inschrijving) en het einde van de eerste examen-zittijd van de opleiding. In geval van tweede zittijd wordt bovenvermelde termijn verlengd tot aan het eind van deze zittijd.

Het betaald educatief verlof voor opleidingen die niet in het schooljaar worden georganiseerd, wordt genomen tussen het begin en het einde van de opleiding.

### **E. Verlies van het recht op betaald educatief verlof**

Een werknemer kan het recht op betaald educatief verlof verliezen als hij de cursussen opgeeft of onderbreekt, als zijn regelmatige aanwezigheid in de lessen onvoldoende is, als hij zich tijdens zijn verlofdagen aan een winstgevende, zelfstandige of bezoldigde bezigheid begeeft en in geval van opeenvolgende mislukkingen (drie keer dezelfde opleiding volgen).

### **F. Planning van het verlof**

De ondernemingsraad stelt in de onderneming een planning op voor het educatief verlof. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gebeurt de planning in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming, of bij ontstentenis hiervan, in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemers.

De planning vormt een kader binnen hetwelk de verschillende individuele aanvragen voor verlof worden behandeld. In geval van onvoorziene of dwingende omstandigheden, kan ervan worden afgeweken, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of de werknemer.

Bijzondere regels inzake gebruikmaking van het verlof kunnen dan worden vastgesteld in onderlinge overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemers, die op hun verzoek kunnen worden bijgestaan door vakbondsafvaardigden.

In de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van het totaal aantal werknemers; ten minste één werknemer moet evenwel de toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn.

In de ondernemingen die 20 tot 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen; ten minste één werknemer per functie moet evenwel de toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn.

In een onderneming die meer dan 50 werknemers tewerkstelt kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen, met dien verstande dat ten minste één werknemer per functie de toestemming moet krijgen om wegens die reden afwezig te zijn en op voorwaarde dat vooraf de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een akkoord in die raad, het bevoegde paritair comité, heeft vastgesteld wat onder "dezelfde functie" moet worden verstaan.

Deze planningregels gelden enkel voor gelijktijdige afwezigheden, niet voor alternerende.

In de bedrijven waar er meer dan 100 werknemers tewerkgesteld worden, bestaat de mogelijkheid om op bedrijfsniveau een collectieve overeenkomst af te sluiten in verband met de planning. Deze door alle in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden getekende overeenkomst heeft voorrang op alle individuele die met bepaalde werknemers zouden afgesloten zijn.

**Wettelijke en reglementaire bepalingen:**

- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hoofdstuk IV, afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers, artikels 108 tot 144 (B.S. van 24 januari 1985).
- Koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (B.S. van 10 augustus 1985).

*N.B. Deze reglementaire basisteksten zijn sedert hun inwerkingtreding het voorwerp geweest van belangrijke veranderingen.*

### **3.5.7 De overname van de bevoegdheid van het Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk**

Paragraaf j) van artikel 15 van de wet van 20 september 1948 bepaalt: Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden kunnen de ondernemingsraden bevoegd worden om de functies te vervullen verleend aan de Comités voor de Preventie en de Bescherming op het Werk, ingevoerd bij wet van 4 augustus 1996 (Wet van 20 september 1948, artikel 15 j)).

De ondernemingsraad kan beslissen dat hij in de toekomst de aan een Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk opgedragen taken zal vervullen onder de volgende voorwaarden:

- de beslissing kan eerst worden genomen na voorafgaand eensluidend advies van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk;
- de beslissing kan alleen dan worden genomen wanneer de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad minstens 60 % van de personeelsleden verenigen;
- de ondernemingsraad zal vooraf een beroep moeten doen op de medewerking van personen die reeds zitting hebben in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en met name van de preventie-adviseurs, van het lid of de leden van het leidend personeel, van de maatschappelijk assistent van de preventiedienst en in voorkomend geval van de technici van de onderneming;
- de beslissing heeft pas uitwerking na goedkeuring door de Minister tot wiens bevoegdheid de Arbeid behoort.

### **3.5.8 De bescherming van het loon van de werknemers**

De artikelen 5 en 9 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon (gewijzigd door de Wet van 27 juni 1985), bepaalt dat de betaling van het loon in geld moet gebeuren van hand tot hand of in giraal geld (artikel 5 § 1).

Voor de werknemers tewerkgesteld in de privé-sector beslist de ondernemingsraad om de uitbetaling van het loon in geld te laten gebeuren volgens één van de hierboven bepaalde wijzen.

### **3.5.9 Outplacement**

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992, bindend verklaard door het koninklijk besluit van 10 april 1992, omschrijft outplacement als “een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd het outplacementbureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën”.

De werkgever die van plan is een beroep te doen op outplacement, is gehouden de werknemersvertegenwoordigers daarover in te lichten en te raadplegen.

Deze raadpleging betreft het principe van het gebruik van outplacement in de onderneming.

De aanduiding van het outplacementbureau gebeurt door de ondernemingsraad wanneer het aantal werknemers dat betrokken is bij de outplacementopdracht:

- minstens gelijk is aan 10 in de ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;
- minstens 10 % bedraagt van het aantal werknemers in ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
- bedraagt minstens 30 in de ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld tenminste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.

De beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen bij meerderheid van stemmen uitgebracht door de werkgeversafvaardiging. Het gaat hier dus om een stemming met dubbele meerderheid.

Krachtens de C.A.O. nr. 82 van 10 juli 2002 (in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers) hebben bepaalde werknemers die de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, recht op outplacementbegeleiding. Deze materie behoort evenwel niet tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad.

### **3.5.10 Aanvullende pensioenen**

**Wet van 13 maart 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.**

Aanvullend pensioen is het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aanslotene vóór of na pensionering, of de ermee overeenstemmende kapitaalswaarde,

die op basis van de in een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst bepaalde verplichte stortingen worden toegekend ter aanvulling van een krachtens een wetelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen.

De beslissing om een aanvullend pensioenstelsel in te voeren, te wijzigen of ervan af te wijken, hangt af van de exclusieve bevoegdheid van de werkgever. Indien het aanvullend pensioenstelsel bij de invoering ervan of op een later ogenblik er echter in voorziet dat de werknemer persoonlijk bijdraagt tot de financiering van de pensioenverbintenis en dat deze verbintenis geldt voor alle werknemers van de onderneming, dan wordt de beslissing in dat geval genomen door een collectieve overeenkomst, als er binnen de onderneming een ondernemingsraad of een Comité voor de Bescherming en de Preventie op het Werk of een vakbondsafvaardiging bestaat.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis, het Comité voor de Bescherming en de Preventie op het Werk, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging, geeft voorafgaand advies over de volgende zaken:

- de keuze van een pensioeninstelling en de overdracht naar een andere pensioeninstelling;
- de financieringsmethode van de pensioenverbintenis en de structurele wijzigingen van deze financiering;
- de vaststelling van de voorbehouden en het jaarlijks opmaken van de pensioenfiche met de verworven rechten;
- de toepassing, de interpretatie en de wijziging van het pensioenreglement.

Als de pensioenverbintenis beperkt is tot een deel van de werknemers van de onderneming, wordt deze adviesbevoegdheid uitgeoefend door de leden van de raad, van het comité of de vakbondsafvaardiging, die de werknemers vertegenwoordigen voor wie de pensioenverbintenis geldt, op voorwaarde dat minstens 10 % van deze werknemers daarom verzoeken.

### 3.5.11 Tijdskrediet

**Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 77 ter van 10 juli 2002 en nr. 77 quater van 30 maart 2007.**

Artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis bepaalt dat de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet kan uitstellen, intrekken of wijzigen om ernstige interne of externe redenen.

In de commentaar bij artikel 14 wordt gepreciseerd wat als ernstige of externe redenen worden beschouwd: de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmogelijkheden.

De ernstige redenen worden niet verder gedefinieerd. Daarom bepaalt C.A.O. nr. 77 bis dat de ondernemingsraad deze redenen voor de onderneming kan verduidelijken. Dit is echter geen verplichting voor de onderneming.

De werkgever kan ook de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door :

1. de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
2. het arbeidsreglement bij ontstentenis van deze organen.

De commentaar bij artikel 14 verduidelijkt verder dat teneinde welbepaalde organisatieproblemen op pragmatische wijze te ondervangen de ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of andere ernstige redenen tijdelijk als gevallen voor intrekking of wijziging van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering kunnen worden beschouwd.

Artikel 15 van de C.A.O. nr. 77 bis bepaalt dat wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstellwet van 22 januari 1985 houden de sociale bepalingen, meer bedraagt dan 5% van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers, er voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme wordt toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

De drempel van 5% kan gewijzigd worden. Deze drempel kan, in ieder geval rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen, alleen worden gewijzigd:

1. op het niveau van het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst;
2. op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement, behalve indien het paritair comité de drempel gewijzigd heeft.

Wanneer de drempel gewijzigd wordt door het arbeidsreglement heeft de ondernemingsraad beslissingsbevoegdheid.

Artikel 16 van de C.A.O. nr. 77 bis kent het voorkeur- en planningsmechanisme toe aan de ondernemingsraad.

### **3.5.12 Ouderschapsverlof**

**Artikel 13 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr .64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.**

Het ouderschapsverlof wordt geregeld door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof en het koninklijk besluit van 27 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking.

Elke werknemer kan een ouderschapsverlof genieten voor de opvoeding van een kind jonger dan vier jaar. Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen onder de vorm van een volledige loopbaanonderbreking voor een ononderbroken periode van 3

maanden. De voltijdse werknemer kan dit verlof ook opnemen in de vorm van een ononderbroken halftijdse loopbaanonderbreking van 6 maanden. Tijdens deze loopbaanonderbrekingen geniet de werknemer een verhoogde uitkering.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 64 voorziet in de mogelijkheid om, mits akkoord tussen werkgever en werknemer, de periode van drie maanden volledige onderbreking om te zetten in een andere vorm. Het wordt dan mogelijk om het verlof te splitsen of onder deeltijdse prestaties te verdelen.

De organisatieregels, onder andere in het kader van het eventuele uitstel van het ouderschapsverlof en de vervanging van de werknemer die het ouderschapsverlof geniet worden vastgesteld door de ondernemingsraad overeenkomstig de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en Collectieve Arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.



## 3.6 DE CONTROLE-OPDRACHTEN

### 3.6.1 De sociale en industriële wetgeving

De ondernemingsraad heeft tot taak te zorgen voor de stipte toepassing van de sociale en industriële wetgeving ter bescherming van de arbeiders (Wet van 20 september 1948, artikel 15 f)).

De ondernemingsraad krijgt dus op dit gebied een toezichthoudende rol toegewezen. Het gaat ondermeer over de wetgeving betreffende:

- de arbeidsreglementering, m.a.w. alles wat verband houdt met de arbeid: de betaling van het loon, het arbeidsreglement, de wet op de arbeid, de jaarlijkse vakantie en de betaalde feestdagen; de voorschriften inzake veiligheid en gezondheid (onderzoek van de verslagen van het comité), enz;
- de sociale verzekeringen en de sociale voorzorg, m.a.w. de wettelijke verplichting op administratief en financieel vlak die het arbeiders- en bediendencontract met zich meebrengt voor werkgevers en werknemers, de arbeidsongevallen, de veiligheid, de beroepsziekten, de ouderdomspensioenen, het pensioen voor bedienden, het mijnwerkerspensioen, de ziekte en invaliditeit, de werkloosheid, de sociale zekerheid, de kinderbijslagen, enz;
- de wetgeving betreffende de beschermde inrichtingen (titel I van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming).

De ondernemingsraad heeft tot taak te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling van sociale aard die de onderneming aangaat (Wet van 20 september 1948, artikel 15 f)).

De ondernemingsraad heeft bijgevolg op dit vlak enkel een toezichthoudende bevoegdheid.

Wij kunnen vermelden als algemene bepaling welke de onderneming op sociaal gebied aanbelangt:

- de sociale bepalingen van het bevoegd paritair comité die van toepassing zijn op de onderneming;
- de sociale akkoorden gesloten op het vlak van de onderneming;
- de maatregelen van sociale aard getroffen door de werkgever.

### 3.6.2 De sociale herklassering van gehandicapten

De Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale herklassering van de mindervaliden bepaalt in artikel 21, § 2 dat na advies van het bevoegd paritair comité en voor de bedrijfstakken waarvoor geen paritair comité bestaat, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de Koning voor iedere bedrijfstak het aantal mindervaliden bepaalt die moeten worden tewerkgesteld.

Krachtens artikel 21, § 4 van dezelfde wet is de ondernemingsraad ermee belast te zorgen voor de uitvoering van deze maatregel.

De Wet van 16 april 1963 voorziet erin dat de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging van het personeel, alsook de door de Koning benoemde ambtenaren, zorgen voor de toepassing van de bepalingen met betrekking tot de gehandicapten.

De raadsleden moeten ervoor zorgen dat de gehandicapte werknemers in de eerste plaats in aanmerking komen voor de werken die hen het best passen.

Overigens, kan de ondernemingsraad de volgende taken in verband met de tewerkstelling van deze werknemers op zich nemen:

- voorrang verlenen aan de gehandicapten ingeschreven bij het Rijksfonds;
- ervoor zorgen dat wordt vermeden dat hen werkzaamheden worden opgelegd die vreemd zijn aan hun beroepsopleiding of omscholing, zodat hun veiligheid niet in het gedrang komt;
- bij het aanbieden van een werkgelegenheid moet gelet worden op hun overblijvende geschiktheid en bekwaamheden, hun leeftijd, kunnen, verblijfplaats, wensen, in voorkomend geval met hun vroeger beroep, of de uitslag van het onderzoek inzake voorlichting bij studie en beroepskeuze en de resultaten van elke beroepsopleiding, alsmede op de specifieke eisen van elk beroep;
- waken over de naleving van alle wettelijke verplichtingen inzake de tewerkstelling van gehandicapten.

Voor wat meer bepaald de aanwervingscriteria betreft, moet erop worden gelet dat het resultaat van het medisch onderzoek aan de betrokkene wordt meegedeeld. Geen enkele kandidatuur mag worden verworpen om medische redenen indien de lichamelijke toestand geen hinderpaal zou zijn voor de goede uitoefening van het aangeboden werk.

Het koninklijk besluit van 5 juli 1963 benadrukt het feit dat de werkgevers voor de gehandicapten moeten instaan voor het verwerven van een werkelijke beroepskwalificatie, door hen de nodige algemene en praktische beroepskennis bij te brengen en eventueel daartoe bij het personeel een monitor aan te wijzen, die met deze vorming belast wordt.

### 3.6.3 De startbaanovereenkomst

**Wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.**

#### **A. Doel, doelgroep en betrokken werkgevers**

Het startbanenstelsel wil jongeren (<26 jaar) de kans geven om zich zo snel mogelijk en op een duurzame manier in te schakelen op de arbeidsmarkt. Hiervoor worden drie instrumenten ingezet:

- een verplichting voor bepaalde werkgevers om jongeren aan te werven,
- een lastenverlaging voor alle werkgever die laaggeschoolde jongeren in dienst nemen met een startbaanovereenkomst,
- een tijdelijke extra verlaging van de loonkost door middel van een werkuitkering, voor alle werkgevers die erg laag geschoolde jongeren in dienst nemen met een startbaanovereenkomst.

Alle jongeren, geschoold of niet geschoold komen in aanmerking voor de startbaanovereenkomst als zij minder dan 26 jaar zijn en ingeschreven zijn als werkzoekende. Na indiensttreding blijven jongeren in het stelsel tot aan het einde van het kwartaal waarin ze 26 jaar worden. Bij de instap speelt een eventuele vroegere werkervaring van de jongere, zelfs in het kader van een startbaanovereenkomst, geen enkele rol: enkel de leeftijd is van belang. Tussen het moment van instap en het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt mag hij voor een onbeperkt aantal werkgevers werken.

Elke werkgever mag jongeren in dienst nemen, zo veel als hij maar wil. Het startbaanstelsel mikt echter vooral op de werkgevers die verplicht zijn jongeren aan te werven en op werkgevers die laaggeschoolde jongeren willen aanwerven, gebruik makend van de voorziene lastenverlaging.

De werkgevers in de private sector hebben een individuele en bijkomende collectieve verplichting om jongeren aan te werven. Elke werkgever die op 30 juni van het voorgaand jaar minstens 50 werknemers in dienst had, moet een aantal jongeren tewerkstellen a rato van 3% van het in voltijdse equivalenten berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar. Deze verplichting moet nageleefd worden op het niveau van de juridische entiteit. Bovenop deze individuele verplichting moeten alle werkgevers uit de private sector samen een extra aantal jongeren in dienst nemen a rato van 1% van het globaal, in voltijdse equivalenten berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar van de werkgevers die een individuele jongerenverplichting hebben.

De werkgevers van de openbare sector en private non-profitsector die op 30 juni van het voorgaand jaar minstens 50 werknemers in dienst hadden moeten jongeren tewerkstellen a rato van 1,5% van het in voltijdse equivalenten berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar.

## **B. Types overeenkomsten die de hoedanigheid van startbaanovereenkomst (SBO) kunnen hebben**

- SBO type 1: een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur (minstens halftijds);
- SBO type 2: een combinatie van een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur (minstens halftijds) en een opleiding in een alternerend stelsel;
- SBO type 3: Een leerovereenkomst, stageovereenkomst (opleiding tot ondernemingshoofd) of overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling (Franse Gemeenschap).

Bij aanwerving van een jongere onder SBO type 1 heeft de werkgever de mogelijkheid om gedurende de eerste 12 maanden van de tewerkstelling, aan de opleiding van die jongere een bedrag te besteden dat gelijk is aan maximum 10 % van zijn loon. In dit geval mag de werkgever het normaal loon van de jongere verminderen met dit bedrag. Het effectief loon mag echter niet lager zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

### **C. rol van de ondernemingsraad**

De werkgever moet jaarlijks aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de werknemersafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, het subregionaal tewerkstellingscomité rapporteren en meedelen waaraan voornoemde 10 % precies besteed werd.

De werkgevers uit de private sector of het geheel van de werkgevers uit de private sector die tot éénzelfde sector behoren, die vrijstelling van de verplichting om startbaanovereenkomsten te sluiten wensen te bekomen moeten daartoe een aanvraag bij de Minister indienen. Indien de aanvraag uitgaat van één of meerdere werkgevers uit de private sector die tot eenzelfde sector behoren, moet deze onder andere het advies van de Ondernemingsraad of van het Comité voor preventie en bescherming op het werk of van de vakbondsafvaardiging; (artikel 10, § 2 van het uitvoeringsbesluit van 30 maart 2000 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid).

## **3.6.4 Schorsing van de arbeidsovereenkomst**

### **A. Schorsing van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken**

#### **Artikel 51, § 2bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.**

Ingeval de arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt geschorst of ingeval een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd omwille van een economische reden dan dient de werkgever, op dezelfde dag als degene waarop de kennisgeving aan de werklieden dient te gebeuren, aan de ondernemingsraad de redenen meedelen welke deze maatregel rechtvaardigen.

Ingeval voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst kan worden geschorst of kan worden overgegaan tot een gedeeltelijke arbeidsregeling werden vastgelegd bij koninklijk besluit dat toepassing vindt op de onderneming of de bedrijfssector, dan zal bovenvermelde kennisgeving aan de werklieden gebeuren volgens de regels vermeld in dit koninklijk besluit.

Bij ontstentenis aan een regeling bij koninklijk besluit zal de kennisgeving gebeuren door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste 7 dagen vooraf, de dag van de aanplakking niet inbegrepen.

#### **Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 53 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tijdelijke werkloosheid.**

Het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld zijn om economische redenen mag door de werkgever niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.

De ondernemingsraden worden verondersteld op de naleving van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst toe te zien.

### **B. Schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens technische stoornis**

### **Artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.**

De technische stoornis in de onderneming schorst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden. De werkman behoudt zijn recht op loon gedurende de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de datum van de technische stoornis.

#### **WETTEKSTEN**

- K.B. van 20 september 1967 betreffende de schadeloosstelling in geval van sluiting van ondernemingen.
- Zie brochure betreffende het onthaal van de werknemers uitgegeven door het Commissariaat-generaal voor de bevordering van de arbeid.
- De economische en technische redenen kunnen enkel worden ingeroepen als redenen voor ontslag na beslissing van het bevoegd paritair comité.

Uiterlijk op de vierde werkdag die volgt op de datum van de technische stoornis deelt de werkgever aan de ondernemingsraad de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.



# 4

## BETWISTINGEN, TOEZICHT EN STRAFFEN

*In dit hoofdstuk zullen wij achtereenvolgens de wettelijke beschikkingen behandelen inzake:*

- *de betwistingen;*
- *het toezicht;*
- *de straffen.*

### 4.1 BETWISTINGEN

De betwistingen die voortvloeien uit de toepassing van de wetgeving op de ondernemingsraden en van haar uitvoeringsbesluiten worden, behoudens andersluidende bepalingen opgenomen in genoemde uitvoeringsbesluiten, voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank van het rechtsgebied waarin de zetel van de onderneming gevestigd is (Wet van 20 september 1948, artikel 24 gewijzigd bij Wet van 28 februari 1999).

De werkgevers, de werknemers, de representatieve organisaties van de werknemers en de representatieve organisaties van de kaderleden kunnen bij de in alinea 1 bedoelde rechtscolleges:

- Een vordering inleiden om uitspraak te krijgen over de betwistingen in verband met de wetgeving op de ondernemingsraden en alle uitvoeringsbesluiten.
- Een aanvraag indienen om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van de redenen van economische of technische aard zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet van 19 maart 1991 houdende een bijzonder ontslagstelsel voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de Werkplaatsen, evenals voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, indien het bevoegd paritair comité zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen twee maanden na de datum van de aanvraag die de werkgever daartoe deed.

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, worden de sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de Algemene Directie Toezicht van de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 20 september 1948 en van haar uitvoeringsbesluiten.

De ambtenaren van de cel “Bedrijfsorganisatie” van de Algemene Directie Toezicht van de Sociale Wetten worden specifiek belast met het toezicht op de uitvoering van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie (Wet van 20 september 1948 artikel 25, gewijzigd door de Wet van 22 december 1989).

Zij mogen de vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen indien daartoe een behoorlijk gemotiveerde aanvraag is ingediend, hetzij door de raad, hetzij door de werkgever, hetzij door de afgevaardigden van de werknemers. Zij kunnen ook vragen aan de werkgever om de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad mede te delen.

Luidens de wetgeving inzake ondernemingsraden zijn de volgende feiten strafbaar:

- a) het wederrechtelijk bekend maken van inlichtingen door een lid van de ondernemingsraad (Wet van 20 september 1948, artikel 30);
- b) het niet-instellen van de ondernemingsraad in toepassing van de wet of haar uitvoeringsbesluiten (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- c) het verhinderen van de werking van de ondernemingsraad zoals bepaald in de wet, de uitvoeringsbesluiten en de door het koninklijk besluit verplicht gestelde Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- d) het belemmeren van de uitoefening van de opdrachten van de ondernemingsraad, met name door niet de inlichtingen te verstrekken die door de wet, haar uitvoeringsbesluiten en de bij koninklijk besluit bindend verklaarde Collectieve Arbeidsovereenkomsten bepaald zijn of door niet over te gaan tot de raadplegingen volgens de vastgestelde regels (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- e) het belemmeren van de uitoefening van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers, zoals bepaald door de wet, haar uitvoeringsbesluiten en de bij koninklijk besluit bindend verklaarde Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- f) het verhinderen van het toezicht (Wet van 20 september 1948, artikel 33).



Is strafbaar:

- a) voor het wederrechtelijk bekend maken van inlichtingen, het lid van de ondernemingsraad dat de werkgevers of de werknemers vertegenwoordigt (Wet van 20 september 1948, artikel 30);
- b) voor de punten b) tot e) hierboven vermeld, het ondernemingshoofd (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- c) voor het verhinderen van het toezicht, het ondernemingshoofd, alsook de werknemers (Wet van 20 september 1948, artikel 33).

De vastgestelde straffen worden vermeld in:

- a) artikel 485 van het Strafwetboek, toepasbaar op het wederrechtelijk bekend maken van inlichtingen. Dit artikel bepaalt de volgende straffen: een opsluiting van acht dagen tot zes maanden en een boete van 2,48 tot 12,39 € (Wet van 20 september 1948, artikel 30);
- b) voor de punten b) tot e) hierboven vermeld, is voorzien in een boete van 2,47€, vermenigvuldigd met het aantal tewerkgestelde werknemers, zonder dat deze boete meer dan 2.478,94 € mag bedragen (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- c) het verhinderen van toezicht wordt gestraft met een geldboete van 0,64 tot 4,96 € of met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand. Bij herhaling binnen een jaar vanaf de vorige veroordeling, wordt de straf verdubbeld (Wet van 20 september 1948, artikel 33).

De ondernemingshoofden zijn burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de straffen, uitgesproken ten laste van hun directeurs, zaakvoerders of aangestelden bij het toezicht of bij het bestuur.

De publieke vordering die uit een misdrijf tegen de bepalingen van deze wet voortvloeit, verjaart na drie volle jaren (Wet van 20 september 1948, artikel 35).

De werkgever die in zijn onderneming geen ondernemingsraad opricht, de werking en de uitvoering van de opdrachten verhindert of de uitoefening van het mandaat van werknemersvertegenwoordigers belemmert, kan een administratieve geldboete krijgen.



# 5

## DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF DE PROCEDURE VOOR VOORLICHTING EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

*De Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 heeft tot doel uitvoering te geven aan de richtlijn van de Raad van de Europese Unie van 22 september 1994 tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in de ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.*

### 5.1 TOEPASSINGSGEBIED

Een Europese ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers moet worden ingesteld:

- in de *ondernemingen* met een communautaire dimensie, dit wil zeggen in de ondernemingen met minstens 1000 werknemers in de Lidstaten en, in ten minste twee Lidstaten, elk ten minste 150 werknemers;
- in de *concerns* met een communautaire dimensie, dit wil zeggen concerns die aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - ze hebben ten minste 1000 werknemers in de Lidstaten;
  - ze bestaan uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende Lidstaten en
  - ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een Lidstaat, en ten minste een andere onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een andere Lidstaat.

### 5.2 DEFINITIE VAN DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

De Europese ondernemingsraad is een overleg- en consultatieorgaan voor de werknemers aangaande supranationale vraagstukken, dit wil zeggen die van belang zijn voor de hele onderneming of groep met een communautaire dimensie of voor minstens twee vestigingen of ondernemingen van de groep in twee verschillende Lidstaten.

## 5.3 ALGEMENE LIJNEN VAN DE PROCEDURE

### 5.3.1 Vóór 23 september 1996

De ondernemingen met een communautaire dimensie of groepen met een communautaire dimensie waar vóór 23 september 1996 reeds een overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging bestond, zijn niet aan de bepalingen van de overeenkomst onderworpen.

### 5.3.2 Vanaf 23 september 1996

De procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging wordt op gang gebracht, hetzij door de centrale directie, hetzij op schriftelijk verzoek gericht tot de centrale directie door honderd werknemers of hun vertegenwoordigers.

Ingevolge dit verzoek of op initiatief van de centrale directie wordt een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld. Deze groep heeft tot taak om samen met de centrale directie het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de Europese ondernemingsraad of ondernemingsraden dan wel de modaliteiten van de vaststelling van één of meer procedures ter informatie en raadpleging van de werknemers vast te stellen.

De bijzondere onderhandelingsgroep bestaat uit werknemersvertegenwoordigers. De Belgische werknemersvertegenwoordigers worden aangewezen onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden, of bij gebrek aan ondernemingsraad, onder de vertegenwoordigers die zitting hebben in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk. Indien noch een ondernemingsraad noch een comité bestaan, dan worden de vertegenwoordigers aangeduid onder de leden van de vakbondsafvaardiging, na machtiging door ieder paritair comité. Bij gebrek aan deze machtiging hebben de werknemers van de onderneming of vestiging het recht de werknemersvertegenwoordigers van de bijzondere onderhandelingsgroep te kiezen of aan te wijzen.

De bijzondere onderhandelingsgroep kan beslissen de onderhandelingen met de centrale directie stop te zetten of ze niet aan te vatten.

De overeenkomst over de instelling van één of meer Europese ondernemingsraden of over de instelling van één of meer procedures voor informatieverstrekking en raadpleging dient schriftelijk te worden vastgesteld.

De overeenkomst tot instelling van één of meer Europese ondernemingsraden regelt minstens:

- de ondernemingen of instellingen waarop ze van toepassing is;
- de samenstelling, het aantal leden, de verdeling en de duur van de mandaten;
- de bevoegdheden en de procedure tot informatieverstrekking en raadpleging;
- de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen;
- de financiële en materiële middelen van de raad;
- de duur van de overeenkomst en haar procedure voor hervatting van de onderhandelingen.

Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen overeenkomen in België te voorzien in één of meer procedures voor informatieverstrekking en raadpleging in plaats van een Europese ondernemingsraad in te stellen.

De overeenkomst tot instelling van één of meer procedures voor informatieverstrekking en raadpleging moet regelen:

- de kwesties waarover moet worden geïnformeerd en geraadpleegd;
- de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen teneinde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte inlichtingen.

## 5.4 DE SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN

De subsidiaire voorschriften over de instelling van een Europese ondernemingsraad zullen van toepassing zijn als:

- de centrale directie en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe beslissen;
- de centrale directie weigert de bijzondere onderhandelingsgroep bijeen te roepen binnen zes maanden na de aanvraag;
- de centrale directie en de bijzondere onderhandelingsgroep niet tot een overeenkomst komen binnen een termijn van drie jaar vanaf de dag waarop de procedure werd ingesteld.

Deze subsidiaire voorschriften voorzien erin dat de Europese ondernemingsraad het recht heeft om één keer per jaar met de centrale directie te vergaderen teneinde te worden ingelicht en geraadpleegd, aan de hand van een verslag, over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming.

Bovendien, heeft de Europese ondernemingsraad of, indien het bestaat, het beperkt comité dat binnen de raad werd opgericht, het recht om te worden geïnformeerd over maatregelen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers (overplaatsing, sluiting, collectief ontslag...). Het beperkt comité of de Europese ondernemingsraad heeft het recht met de centrale directie of elk ander directieniveau te vergaderen, teneinde, op basis van een rapport, geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers.

## 5.5 BANDEN TUSSEN DE ONDERNEMINGSRADEN EN DE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

De leden van de Europese ondernemingsraad die de in België tewerkgestelde werknemers vertegenwoordigen, worden aangeduid onder de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden, of bij ontstentenis van ondernemingsraden, in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk. Bij gebrek aan ondernemingsraad of comité, worden deze leden aangeduid door de vakbondsafvaardigingen na

machtiging door het bevoegd paritair comité. Bij gebrek aan dergelijke machtiging hebben de werknemers van de ondernemingen of vestigingen het recht de werknemersafvaardiging in de Europese ondernemingsraad te verkiezen.

Aan de leden van de Europese ondernemingsraad en aan de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden die afhangen van de Europese ondernemingsraad moeten de nodige tijd en faciliteiten worden geboden om hun mandaat uit te oefenen. Meer bepaald, moeten de leden van de Europese ondernemingsraad in de mogelijkheid verkeren om de werknemersvertegenwoordigers van de verschillende technische bedrijfseenheden in te lichten over inhoud en resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de Europese ondernemingsraad.

## 5.6

### UITBREIDING VAN RICHTLIJN 94/45/EG “EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN” IN HET VERENIGD KONINKRIJK

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 62 bis van 6 oktober 1998 heeft Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 over de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in de ondernemingen en de concerns met een communautaire dimensie gewijzigd, met het oog op het informeren en raadplegen van de werknemers. Deze wijziging is bedoeld om uitvoering te geven aan richtlijn 94/45/EG “Europese ondernemingsraden” van 22 september 1994, zoals die werd veruimd door richtlijn 97/74/EG van 15 december 1997 in het Verenigd Koninkrijk.

# 6

## DE ROL VAN DE WERKNEMERS IN DE EUROPESE VENNOOTSCHAP

*De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de rol van de werknemers in de Europese Vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij het Koninklijk Besluit van 22 december 2004 (B.S. van 19.01.2005), heeft tot doel de modaliteiten van de rol van de werknemers van de Europese Vennootschappen te bepalen. Zij zet de richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese Vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers om in onze interne rechtsorde.*

Deze richtlijn is erop gericht te garanderen dat de oprichting van een Europese vennootschap niet leidt tot de verdwijning of de afzwakking van het regime aangaande de rol van de werknemers dat bestaat in de vennootschappen die deelnemen aan de oprichting van een Europese Vennootschap. Zij maakt het onlosmakelijke complement uit van de verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap.

Deze verordening is erop gericht de oprichting en het beheer mogelijk te maken van vennootschappen met Europese dimensie, buiten elke hinderpaal die voortkomt uit de verscheidenheid en de beperkte territoriale toepassing van het nationaal vennootschapsrecht. Zij regelt dus de oprichting en de activiteiten van Europese Naamloze Vennootschappen (SE) voor wat betreft het luik vennootschapsrecht. Daarnaast bepaalt zij dat de rol van de werknemers in een SE geregeld wordt door de bepalingen van de richtlijn 2001/86/EG. De domeinen fiscaal recht, concurrentie, intellectuele eigendom en insolventie zijn niet gedekt door deze verordening, doch worden geregeld door de bepalingen van het nationaal recht van elke Lidstaat en eventueel door andere bepalingen van het communautair recht. Buiten de aspecten die geregeld worden door de verordening, wordt een SE in elke Lidstaat beschouwd als een naamloze vennootschap opgericht volgens het recht van de Lidstaat waarin zij haar statutaire zetel heeft. Zo ook blijven, buiten de waarborg aangaande de rol van de werknemers, andere vragen betreffende sociaal recht, en meer bepaald arbeidsrecht, geregeld door de nationale bepalingen van de verschillende Lidstaten.

Hoewel zij rechtsreeks van toepassing is in onze rechtsorde, werden bepaalde punten van de verordening (EG) nr. 2157 omgezet naar ons wetboek vennootschapsrecht bij Koninklijk Besluit van 1 september 2004 betreffende de uitvoering van de verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese Vennootschap (B.S. van 09.09.2004).

## 6.1 TOEPASSINGSGBIED

De modaliteiten betreffende de rol van de werknemers moeten in principe worden vastgesteld in elke Europese Vennootschap, voorafgaandelijk aan haar inschrijving.

## 6.2 Definities

Wordt verstaan onder:

1.- “Europese Vennootschap of SE”: een vennootschap, opgericht overeenkomstig verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese Vennootschap. Het betreft een naamloze vennootschap beheerst door het communautair recht dat rechtstreeks toepasselijk is in alle Lidstaten. Zij kan slechts worden opgericht binnen de Europese Gemeenschap. Haar oprichtingsmodaliteiten worden bepaald door twee teksten: de Verordening nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (P.B. E.G. 10.11.2001) en de Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (P.B. E.G. 10.11.2001).

Een SE kan worden opgericht op 4 manieren:

- door fusie van minstens twee naamloze vennootschappen;
- door oprichting van een holdingmaatschappij door minstens twee naamloze vennootschappen of vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid;
- door oprichting van een dochteronderneming door minstens twee vennootschappen;
- door omzetting van een bestaande naamloze vennootschap.

In alle gevallen dient een grensoverschrijdend element aanwezig te zijn. Bijgevolg dienen de betrokken vennootschappen te vallen onder minstens twee Lidstaten van de EU. In geval van omzetting dient de vennootschap een dochteronderneming te hebben in een andere Lidstaat sinds minstens twee jaar.

2.- “rol van de werknemers”: informatie, raadpleging, medezeggenschap en elk ander mechanisme dat de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt invloed uit te oefenen op binnen de onderneming te nemen beslissingen;

3.- “informatie”: het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de SE, aan het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of aan de werknemersvertegenwoordigers, van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een



andere Lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele Lidstaat te buiten gaan, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijk effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de SE kunnen voorbereiden;

- 4.- “raadpleging”: de instelling van een dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SE, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de door het bevoegde orgaan beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de SE;
- 5.- “medezeggenschap”: de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap door uitoefenen van hun recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen, of van hun recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap aanbevelingen te doen of bezwaar te maken;
- 6.- “bijzondere onderhandelingsgroep” (B.O.G.): de regelmatig opgerichte groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de deelnemende vennootschappen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE;
- 7.- “vertegenwoordigingsorgaan”: het grensoverschrijdende orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, regelmatig opgericht, ten behoeve van de informatie en raadpleging van de werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen in een Lidstaat en, in voorkomend geval, van de uitoefening van medezeggenschapsrechten in verband met de SE.

## 6.3 Algemene lijnen van de procedure

De procedure is relatief gelijkend aan deze opgemaakt voor de instelling van een Europese Ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers door de C.A.O. nr. 62.

Wanneer de leidinggevende (dualistisch systeem) of bestuursorganen (monistisch systeem) van de deelnemende vennootschappen een ontwerp van instelling van een SE opmaken, dienen zij zo snel mogelijk na de publicatie van het ontwerp van fusie of van oprichting van een holdingmaatschappij of na het aannemen van een ontwerp van oprichting van een dochtermaatschappij of van omzetting in een SE, de nodige maatregelen te treffen teneinde onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers van de deelnemende vennootschappen en van de betrokken dochtervennootschappen of vestigingen op te starten, aangaande de modaliteiten betreffende de rol

van de werknemers in de SE. Op dit punt bestaat er een fundamenteel verschil ten opzichte van de procedure van de Europese Ondernemingsraad: het opstarten van deze onderhandelingen ingevolge een initiatief van de werknemers is niet voorzien. Dit wordt verklaard door het feit dat het hier gaat om een noodzakelijke voorwaarde voor de oprichting van de Europese Vennootschap.

Eens de procedure is opgestart, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld die de werknemers vertegenwoordigt, teneinde te onderhandelen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en te komen tot een geschreven akkoord aangaande de modaliteiten van de rol van de werknemers in de toekomstige SE.

De onderhandelingen kunnen zes maanden duren en kunnen verlengd worden tot maximum één jaar.

Drie resultaten zijn mogelijk:

- De bijzondere onderhandelingsgroep kan beslissen de onderhandelingen niet aan te vatten of stop te zetten (mogelijkheden niet toepasselijk in geval van omzetting) en zich te baseren op de nationale regels die betrekking hebben op de informatie en raadpleging van de werknemers, geldend in de Lidstaten waar de SE werknemers tewerkstelt. In dat geval zal er een Europese Ondernemingsraad bestaan.
- De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen sluiten een overeenkomst die schriftelijk dient te zijn. Deze overeenkomst legt de modaliteiten vast aangaande de rol van de werknemers in de toekomstige SE.

Deze overeenkomst dient in geval van instelling van een vertegenwoordigingsorgaan te voorzien:

- haar toepassingsgebied;
- de samenstelling, het aantal leden en de verdeling van de zetels van het vertegenwoordigingsorgaan dat de onderhandelingspartner zal zijn van het bevoegde orgaan van de SE in het kader van de modaliteiten betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers van de SE en van haar dochterondernemingen of vestigingen;
- de bevoegdheden en de procedure tot informatieverstrekking en raadpleging van het vertegenwoordigingsorgaan;
- de frequentie van de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan;
- de financiële en materiële middelen te verlenen aan het vertegenwoordigingsorgaan;
- in voorkomend geval, de modaliteiten van de uitwerking van de ingestelde procedures ter informatie en raadpleging;
- in voorkomend geval, de vastgelegde modaliteiten van medezeggenschap;
- de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst en haar duur, de gevallen waarin er heronderhandeld dient te worden en de procedure voor hervatting van de onderhandelingen.

In geval van instelling van een medezeggenschap, dient de overeenkomst te vermelden het aantal leden van het toezichthoudende of bestuursorgaan dat de werknemers zullen mogen kiezen, benoemen, aanbevelen of tegen wiens benoeming zij

zich zullen kunnen verzetten, de procedure van hun verkiezing, benoeming of aanbeveling, de procedure van verzet alsook hun rechten.

Buiten het geval van omzetting, kunnen de partijen evengoed overeenkomen de bestaande participatierechten uit te breiden of in te perken.

Indien de partijen overeenkomen eerder één of meerdere informatie – en raadplegingsprocedures in te stellen, dient hun overeenkomst de modaliteiten dienaangaande te vermelden.

- De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen komen niet tot een overeenkomst binnen de voorziene termijn of komen vrijwillig overeen de referentievoorschriften toe te passen.

## 6.4 De referentievoorschriften

Deze zijn toepasselijk indien de partijen dit overeenkomen ofwel vanaf de datum van inschrijving van de SE, indien de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen niet tot een overeenkomst komen binnen de voorziene termijn (niet te verwarren met het geval waarin de B.O.G. heeft beslist zich te baseren op de nationale bepalingen die betrekking hebben op de informatie en raadpleging).

Bovendien zijn ze enkel toepasselijk:

- in het geval van een SE opgericht door omzetting, indien de regels van een Lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of bestuursorgaan van toepassing waren op een in een SE omgezette vennootschap;
- in het geval van een SE opgericht door fusie, indien er vóór de inschrijving in één of meer van de deelnemende vennootschappen één of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken;
- in het geval van een SE opgericht door oprichting van een holdingmaatschappij of een dochteronderneming, indien er vóór de inschrijving van de SE, in één of meer van de deelnemende vennootschappen één of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken.

Indien de hoger vermelde drempels niet worden bereikt, kan de bijzondere onderhandelingsgroep niettemin beslissen ze toch toe te passen.

Bijgevolg zal het, in geval partijen overeengekomen zijn de referentievoorschriften toe te passen, wenselijk zijn dat zij hun bedoelingen preciseren in geval van lagere drempels dan deze hoger vermeld, om elke onzekerheid te vermijden.

De referentievoorschriften regelen de informatie, de raadpleging en de medezeggenschap van de werknemers. Ze bevatten de regels van samenstelling en van werking van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, zijn bevoegdheden op het vlak van informatie en raadpleging en de eventuele regels van medezeggenschap.

- De wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap (B.S. van 09.07.2005);
- De wet van 17 september 2005 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap (B.S. van 26.10.2005);

Deze twee wetten hebben tot doel de C.A.O. nr. 84 te omkaderen en de omzetting van de Richtlijn 2001/86/EG te finaliseren.

De wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap bepaalt het recht dat van toepassing is op elk type van verplichting:

- voor de instelling van de B.O.G., de overlegprocedure binnen de B.O.G., de inhoud van het eventueel akkoord gesloten binnen de B.O.G., de instelling en de werking van het werknemersvertegenwoordigingsorgaan, de instelling en de werking van de procedure betreffende de rol van de werknemers, is dit het recht van de Lidstaat op wiens grondgebied de statutaire zetel van de SE gevestigd is
- voor de berekeningswijze van het aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen en de aanwijzing van de werknemersvertegenwoordigers, is dit het recht van de Lidstaat waar de betrokken vestigingen of ondernemingen gevestigd zijn
- voor het statuut van de werknemersvertegenwoordigers en hun bescherming tegen ontslag, is dit het recht van de Lidstaat waar hun werkgever gevestigd is, of, ingeval van wetsconflict, het recht dat normaal gezien hun overeenkomst beheerst (art. 6 van het Verdrag van Rome).

Verder voorziet de wet het principe van vertrouwelijkheid van bepaalde inlichtingen opzichtens de werknemersvertegenwoordigers. Zo kunnen bepaalde inlichtingen waarvan de verspreiding ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de onderneming, worden meegedeeld onder voorbehoud van vertrouwelijkheid, en zullen andere inlichtingen niet worden meegedeeld. De Koning stelt een lijst op van deze laatste inlichtingen (K.B. van 3 februari 2006; MB 14 februari 2006).

De wet garandeert aan de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in de verschillende organen van de procedure betreffende de rol van de werknemers die tewerkgesteld zijn in België, een ontslagbescherming die gelijkaardig is aan deze van toepassing op de afgevaardigden van het personeel in een ondernemingsraad.

Tenslotte voert de wet een systeem van toezicht en sancties in.

De wet van 17 september 2005 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap

bepaalt de procedure om geschillen inzake hogervermelde vertrouwelijke informatie af te handelen. Deze geschillen vallen onder de bevoegdheid van de voorzitter van de arbeidsrechtbank van de plaats van de zetel van het toezichts- of bestuursorgaan. De controle van de vertrouwelijkheid gebeurt dus door de voorzitter van de arbeidsrechtbank die handelt volgens een procedure die verwant is aan de procedure in kortgeding zoals geregeld door het Gerechtelijk Wetboek. Zijn beslissing is niet vatbaar voor hoger beroep door de partijen in het geding, zij is definitief. Teneinde volledige discretie te waarborgen, vindt deze procedure plaats in raadkamer. Bij betwistingen aangaande het weigeren van meedelen van bepaalde inlichtingen en bij deze aangaande de verplichting om bepaalde inlichtingen niet te verspreiden, doch in dit laatste geval enkel voor de verzoekers die de inlichtingen nog niet zouden hebben ontvangen ingevolge hun hoedanigheid van werknemersvertegenwoordiger of deskundige, hebben enkel de voorzitter van de arbeidsrechtbank en de arbeidsauditeur, belast met de neerlegging van een omstandig verslag dat de beslissing kan verduidelijken, kennis van het hele dossier. Zij kunnen beslissen dat bepaalde stukken vertrouwelijk moeten blijven voor zover zij menen dat de inlichtingen waarop het geschil betrekking heeft niet moeten worden meegedeeld of niet mogen worden verspreid. De voorzitter bepaalt uiteindelijk welke inlichtingen mogen worden verspreid.

Deze wet laat de representatieve organisaties van werknemers toe een vordering in rechte in te stellen teneinde het respect te verzekeren van de bepalingen van de wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap.

Zij brengt verder enkele wijzigingen aan in het Gerechtelijk Wetboek.

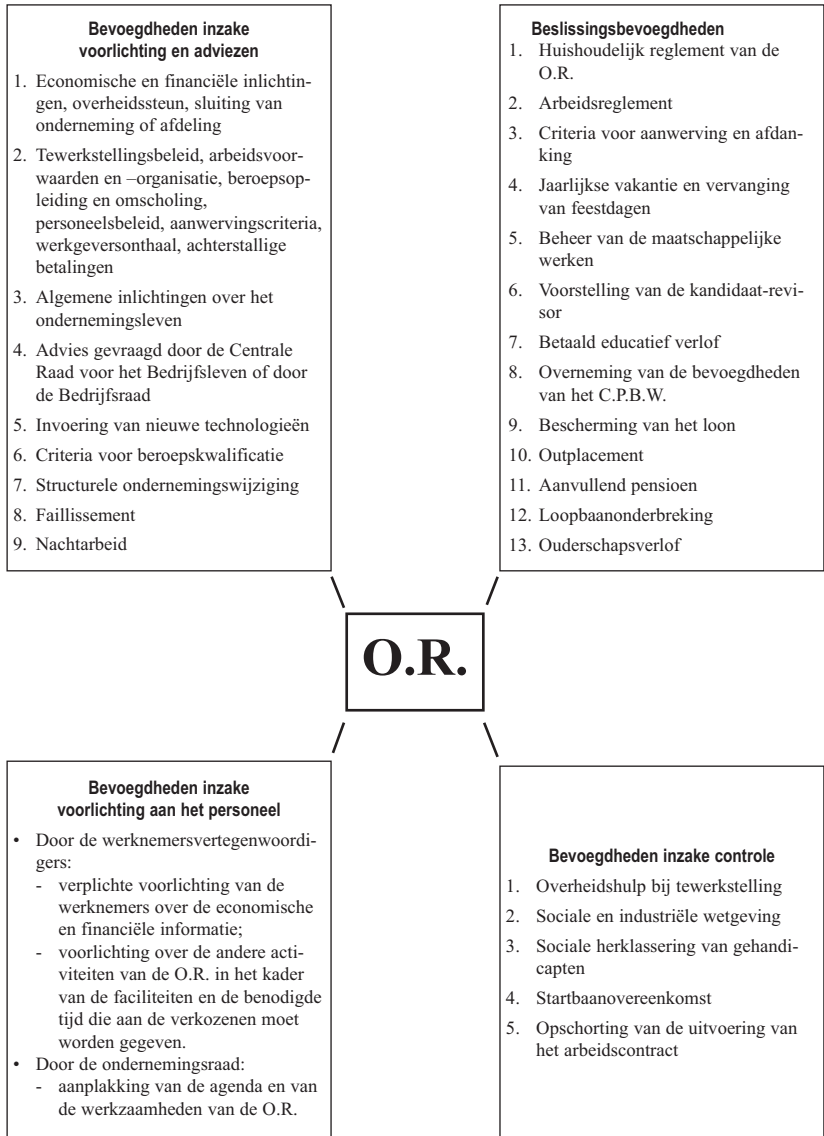


# WANNEER WORDEN WELKE INLICHTINGEN AAN DE ONDERNEMINGSRADEN VERSTREKT?

TIJDSTIP	INHOUD	OPMERKINGEN
<b>Na de sociale verkiezingen</b>	<p>Binnen twee maanden na de sociale verkiezingen.</p> <p>Wet van 20.9.1948, art.15 b) en K.B. van 27.11.1973.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tijdens (een) speciale vergadering(en) waarvoor in totaal 8 uur moet worden voorzien.</li> <li>Minstens 15 dagen voor deze vergadering moeten de ondernemingsraadsleden in het bezit zijn van de documenten.</li> </ul>
<b>Ieder jaar</b>	<p>Binnen drie maanden na de afsluiting van het boekjaar.</p> <p>Voor een vennootschap: vóór de vergadering van de vennoten (N.V. – vergadering van de aandeelhouders).</p> <p>Jaarlijkse economische en financiële informatie.</p> <p>Wet van 20.9.1948, art.15 b) en K.B. van 27.11.1973.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tijdens (een) speciale vergadering(en) waarvoor in totaal 8 uur moet worden voorzien.</li> <li>Minstens 15 dagen voor deze vergadering moeten de ondernemingsraadsleden in het bezit zijn van de documenten.</li> <li>Bij vennootschappen wordt het verslag van de ondernemingsraad voorgelegd aan de algemene vergadering.</li> </ul>
Op hetzelfde moment of rond dezelfde tijd als de jaarlijkse economische en financiële informatie.	<p>Jaarlijkse inlichtingen over de tewerkstelling en de algemene vooruitzichten.</p> <p>C.A.O. nr. 9 van de N.A.R. van 9.3.1972, K.B. van 12.9.1972 (B.S. van 25.11.1972).</p>	<p>De documenten moeten uiterlijk de dag vóór de algemene vergadering in het bezit zijn van de ondernemingsraadsleden.</p>
<b>Minimum om de drie maanden</b>	<p>Men rekent per kwartaal vanaf de datum waarop de jaarlijkse informatie werd gegeven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een schriftelijke samenvatting moet uiterlijk 15 dagen voor de vergadering in het bezit zijn van de ondernemingsraadsleden.</li> <li>Er wordt geen aantal uren vastgesteld. Wel kan deze informatie worden gegeven tijdens buitengewone vergaderingen (K.B. 27.11.1973, art.31).</li> </ul>
<b>Occasionele informatie</b>	<p>Indien op de normale tijdstippen bepaalde gebeurtenissen niet te voorzien waren.</p> <p>De informatie wordt zo vlug mogelijk verstrekt, liefst voor de beslissing, maar in elk geval voor de beslissing openbaar wordt gemaakt.</p>	<p>Bv. in geval van fusie, concentratie, sluiting, overname, afankingen om economische of technische redenen of andere belangrijke structuurwijzigingen.</p>

Alle andere informatie betreffende de onderwerpen waarvoor de ondernemingsraad bevoegd is, moet worden verstrekt op het ogenblik en volgens de modaliteiten vastgesteld door de Wet van 20.9.1948, artikel 15 a) tot j) (behalve b)) en de Collectieve Arbeidsovereenkomsten.

## BEVOEGDHEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD





## HET TOEZICHT

- **Instituut der Bedrijfsrevisoren**  
Arenbergstraat 13 - 1000 Brussel  
Tel.: (02)512 51 36 - Fax: (02)512 78 86  
Internet: <http://www.ibr-ire.be>
- **Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**  
Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten  
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel  
Tel.: (02)233 41 11 - Fax: (02)233 48 01  
Internet: <http://www.werk.belgie.be>
- **Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid**  
Directie Generaal Sociale Inspectie  
Eurostation II  
Victor Hortaplein 40 bus 2 1060 Brussel  
Tel.: (02)528 62 20 - Fax: (02)528 69 62  
Internet: <http://www.socialsecurity.fgov.be>
- **Algemeen Christelijk Vakverbond (A.C.V.)**  
Haachtsesteenweg 579 – 1030 Brussel  
Postadres: Postbus 10 - 1031 Brussel  
Tel.: (02)246 31 11 - Fax: (02)246 30 10  
internet: <http://www.acv-online.be>
- **Algemeen Belgisch Vakverbond (A.B.V.V.)**  
Hoogstraat 26-28 - 1000 Brussel  
Tel.: (02)549 05 49 - Fax: (02)514 16 91  
internet: <http://www.abvv.be>
- **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (A.C.L.V.B.)**  
Koning Albertlaan 95 - 9000 Gent  
Tel.: (09)222 57 51 - Fax: (09)221 04 74  
internet: <http://www.aclvb.be>
- **Verbond van Belgische Ondernemingen (V.B.O.)**  
Ravensteinstraat 4 - 1000 Brussel  
Tel.: (02)515 08 11 - Fax: (02)515 09 15  
internet: <http://www.vbo.bebe>
- **Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel**  
Lambermontlaan 171, b4 - 1030 Brussel  
Tel.: (02)420 43 34 - Fax: (02)420 46 04  
internet: <http://www.cnc-nck.be>

## BEKNOPTE TREFWOORDENLIJST – DEEL 1

A	Aanvullend pensioen	3.5.10.
	Achterstallige betaling	3.4.12.
	Afdelingen (verdeling van de raad in)	2.3.
	Afwijkingen	3.2.10.
	Algemene vooruitzichten	3.3.1.A.; 3.2.2.B.
	Arbeidsorganisatie	3.4.1.
	Arbeidsreglement	3.5.3.
	Arbeidsvoorwaarden	3.4.1.
B	Basisinformatie	3.2.2.
	Bedrijfsrevisor	3.2.11.
	Beroepskwalificatie	3.4.5.
	Beroepsomscholing	3.4.3.
	Beroepsopleiding	3.4.3.
	Bescherming van de afgevaardigden/kandidaten	1.3.
	Bescherming van het loon van de werknemers	3.5.8.
	Besluitvorming	2.1.7.
	Betaald educatief verlof	3.5.6.
	Bevoegdheden van de raad (algemeen)	3.1.
	Bezoldiging van de afgevaardigde	1.4.
	Brugpensioen	3.4.8.B.
	Budgettering	3.2.2.B.
C	Camerabewaking	3.3.6.
	Collectief ontslag	3.4.8.A.
	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (overneming van de bevoegdheden van het)	3.5.7.
	Concurrentiepositie	3.2.2.B.
	Criteria van afdanking, brugpensioen en aanwerving	3.4.8.; 3.5.1.
D	Deskundigen	3.2.8.
	Diefstalpreventie	3.4.20.
	Documenten	3.2.6.
E	Economische en financiële informatie	3.2.
	Economische mededinging	3.2.5.C.
	Educatief verlof	3.5.6.
	Eerste werkervaring	3.6.3.
	Einde van het mandaat	1.1.2.
	Europese Ondernemingsraad	5.
	Europese vennootschap	6.
F	Faciliteiten voor de afgevaardigden	1.2.
	Faillissement	3.4.11.
	Feestdagen	3.5.5.
	Financiële structuur	3.2.2.B.
	Fusie van ondernemingen	2.5.
G	Geconsolideerde jaarrekening	3.2.3.C.
	Gehandicapten (sociale herklassering van de)	3.6.2.
	Gelijke kansen	3.3.5.
	Gemeenschappelijke ondernemingsraad	2.4.
	Gemeenschappelijke vergadering	2.4.
	Gerechtigd akkoord	3.4.10.
	Groep	3.2.1.C.
H	Huishoudelijk reglement van de raad	2.2.
I	Industriële en sociale wetgeving	3.6.1.
	Informatie over de tewerkstelling	3.3.1.
	Installatievergadering	2.1.1.

J	Jaarinformatie	3.2.3.; 3.3.1.B.
	Jaarlijkse vakantie	3.5.4.
	Jaarrekening	3.2.3.C.
	Jaarverslag	3.2.3.C.
	Jongerenstages	3.6.3.
K	Kostprijsberekening	3.2.2.B.
L	Loonbescherming	3.5.8.
	Loopbaanonderbreking	3.5.11.
M	Maatschappelijke werken	3.5.2.
	Mandaat personeelsafgevaardigde	1.1.
	Mandaat werkgeversafgevaardigde	2.1.2.B.
	Meningsverschil	3.2.9.
N	Nachtwerk	3.4.16.
O	Occasionele informatie	3.2.5.; 3.3.1.D.
	Onderdelen	3.2.1.C.
	Onthaal	3.4.14.
	Ontslag van een personeelsafgevaardigde	1.3.1.C.; 1.3.1.D.
	Openbaar bod	3.2.5.C.
	Opschorting van de uitvoering van het arbeidscontract	3.6.4.
	Organigram	3.2.2.B.
	Ouderschapsverlof	3.5.12.
	Outplacement	3.5.9.
	Overdracht van onderneming	2.5.
	Overheidssteun voor tewerkstelling	3.3.3.; 3.2.2.B.
P	Paritaire samenstelling	2.1.2.
	Periodieke informatie	3.2.4.; 3.3.1.C.
	Personeelsbeleid	3.4.6.
	Personeelskosten	3.2.2.B.
	Plaatsvervangers	1.1.3.
	Productie/productiviteit	3.2.2.B.
R	Rechten werknemersvertegenwoordigers	1.2 & 2.1.8.
S	Schorsing van de arbeidsovereenkomst	3.6.4.
	Secretariaat van de raad	2.1.4.
	Sluiting van onderneming/van afdeling	3.4.9.
	Sociale "Maribel"	3.2.3.C.
	Sociale balans	3.3.2.
	Statuut van de onderneming	3.2.2.B.
	Straffen	4.3.
	Stress	3.3.7.
	Structuurwijzigingen	3.4.7.; 3.2.3.C.
T	Talen (gebruik van de)	3.4.15.
	Technologieën (invoering van nieuwe)	3.4.2.
	Telewerk	3.4.18.
	Tewerkstelling	3.3.1.
	Tijdskrediet	3.5.11.
	Toezicht	4.2.
V	Vergadering van de raad	2.1.
	Vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor de lage lonen	3.3.4.
	Verplaatsingskosten	1.4.
	Verslag lastenvermindering	3.2.3.C.
	Vertrouwelijkheid	3.2.7.
	Vervanging van een personeelsafgevaardigde	1.1.3.
	Vervanging van een werkgeversafgevaardigde	2.1.2.C.
	Voorlichting personeel	3.2.7.A.
	Voorzitterschap van de raad	2.1.3.
W	Wederinschakeling in het arbeidsproces	3.4.4.
	Werking van de raad	2.
	Wetenschappelijk speurwerk	3.2.2.B.



**Deel 2**

**Samenordening  
van de wetgeving**



# Wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen.

( B.S van 1 juli 1921)

gewijzigd door:

- wet van 2 mei 2002 (B.S. 11 december 2002)
- wet van 16 januari 2003 (B.S. 5 februari 2003)
- wet van 22 december 2003 (B.S. 31 december 2003)
- wet van 9 juli 2004 (B.S. 15 juli 2004)
- wet van 27 december 2004 (B.S. 31 december 2004)
- wet van 23 maart 2007 (B.S. 28 maart 2007)

## Titel I. Verenigingen zonder winstoogmerk.

### Hoofdstuk I. - Belgische verenigingen zonder winstoogmerk.

**Art. 17. § 1.** Ieder jaar en ten laatste binnen zes maanden na afsluitingsdatum van het boekjaar, legt de raad van bestuur de jaarrekening van het voorbije boekjaar, opgemaakt overeenkomstig dit artikel, alsook de begroting van het volgende boekjaar, ter goedkeuring voor aan de algemene vergadering.

**§ 2.** De verenigingen voeren een vereenvoudigde boekhouding die tenminste betrekking heeft op de mutaties in contant geld of op de rekeningen, overeenkomstig een door de Koning vastgesteld model.

**§ 3.** De verenigingen houden evenwel hun boekhouding en maken hun jaarrekening op overeenkomstig de bepalingen van de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding van de ondernemingen, wanneer bij de afsluiting van het boekjaar, met betrekking tot ten minste twee van de volgende drie criteria de onderstaande cijfers op hen van toepassing zijn :

1° het equivalent, gemiddeld over het jaar, van 5 voltijdse werknemers ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;

2° in totaal 250.000 EUR aan andere dan uitzonderlijke ontvangsten, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde;

3° een balanstotaal van 1.000.000 EUR.

De Koning past de verplichtingen die voor verenigingen voortvloeien uit de voornoemde wet van 17 juli 1975 aan de bijzondere aard van hun werkzaamheden en hun wettelijk statuut aan. De Koning kan bovenvermelde bedragen aanpassen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§ 4. De §§ 2 en 3 zijn niet van toepassing op:

1° verenigingen die wegens de aard van hun hoofdactiviteit onderworpen zijn aan bijzondere, uit een wetgeving of een overheidsreglementering voortvloeiende regels betreffende het houden van hun boekhouding en betreffende hun jaarrekening, voorzover zij minstens gelijkwaardig zijn aan die bepaald op grond van deze wet;

2° verenigingen als bedoeld in artikel 1, 1°, van de wet van 4 juli 1989 betreffende de beperking en de controle van de verkiezingsuitgaven voor de verkiezingen van de federale Kamers, de financiering en de open boekhouding van de politieke partijen.

§ 5. De verenigingen moeten één of meer commissarissen belasten met de controle van de financiële toestand, van de jaarrekening en van de regelmatigheid in het licht van de wet en van de statuten, van de verrichtingen die in de jaarrekening moeten worden vastgesteld wanneer het aantal tewerkgestelde werknemers, gemiddeld over het jaar, het equivalent van 100 voltijdse werknemers ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten te boven gaat, of wanneer de vereniging bij de afsluiting van het boekjaar met betrekking tot ten minste twee van de volgende drie criteria de onderstaande cijfers te boven gaat :

1° het equivalent, gemiddeld over het jaar, van 50 voltijdse werknemers ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden overeenkomstig het voormelde koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978;

2° in totaal 6.250.000 EUR aan andere dan uitzonderlijke ontvangsten, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde;

3° een balanstotaal van 3.125.000 EUR.

De commissarissen worden door de algemene vergadering benoemd onder de leden, natuurlijke personen of rechtspersonen, van het Instituut van bedrijfsrevisoren.

De Koning kan bovenvermelde bedragen aanpassen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§ 6. Binnen dertig dagen na de goedkeuring ervan door de algemene vergadering wordt de jaarrekening van de verenigingen bedoeld in § 3 door de bestuurders neergelegd bij de Nationale Bank van België.

Overeenkomstig het voorgaande lid worden gelijktijdig neergelegd :

1° een stuk met de naam en voornaam van de bestuurders en in voorkomend geval van de commissarissen die in functie zijn;

2° in voorkomend geval, het verslag van de commissarissen.

De Koning bepaalt de nadere regels volgens welke en de voorwaarden waaronder de in het eerste en het tweede lid bedoelde stukken moeten worden neergelegd, alsmede het bedrag en de wijze van betaling van de kosten van de openbaarmaking. De neerlegging wordt alleen aanvaard indien de op grond van dit lid vastgestelde bepalingen worden nageleefd.



Binnen vijftien werkdagen na de aanvaarding van de neerlegging wordt daarvan melding gemaakt in een door de Nationale Bank van België aangelegd bestand op een drager en volgens de nadere regels die de Koning vaststelt. De tekst van de vermelding wordt door de Nationale Bank van België neergelegd ter griffie van de rechtbank van koophandel die het dossier van de vereniging als bedoeld in artikel 26novies aanlegt en wordt bij dat dossier gevoegd.

De Nationale Bank van België reikt aan degenen die er, zelfs schriftelijk, om vragen, een afschrift in de door de Koning vastgestelde vorm uit, hetzij van alle stukken die haar op grond van het eerste en het tweede lid worden overgezonden, hetzij van de stukken als bedoeld in het eerste en het tweede lid die haar worden overgezonden en betrekking hebben op de met name genoemde verenigingen en op bepaalde jaren. De Koning stelt het bedrag vast dat aan de Nationale Bank van België moet worden betaald voor de verkrijging van de in dit lid bedoelde afschriften.

De griffies van de rechtbanken ontvangen van de Nationale Bank van België kosteloos en onverwijld een afschrift van alle stukken bedoeld in het eerste en het tweede lid in de vorm die door de Koning is vastgesteld.

De Nationale Bank van België is bevoegd om, volgens de nadere regels die door de Koning zijn vastgesteld, algemene en anonieme statistieken op te maken en bekend te maken over het geheel of een gedeelte van de gegevens vervat in de stukken die haar met toepassing van het eerste en het tweede lid worden overgezonden.

**§ 6 bis.** Paragraaf 6, eerste lid, is niet van toepassing op de in §4, 2° bedoelde verenigingen.

**§ 7.** De artikelen 130 tot 133, 134, §§ 1 en 3, 135 tot 137, 139 en 140, 142 tot 144, met uitzondering van artikel 144, eerste lid, 4° en 5°, van het Wetboek van vennootschappen zijn van overeenkomstige toepassing op de verenigingen die een commissaris hebben benoemd. Ten behoeve van dit artikel moeten de woorden " wetboek ", " vennootschap " en " rechtbank van koophandel ", aangewend in voornoemde artikelen van het Wetboek van vennootschappen, worden begrepen als respectievelijk " wet ", " vereniging " en " rechtbank van eerste aanleg ".

**§ 8.** De Commissie voor boekhoudkundige normen opgericht bij de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding van de ondernemingen heeft ten aanzien van de verenigingen zonder winst oogmerk tot taak de regering en het Parlement op hun verzoek of uit eigen beweging van advies te dienen, door middel van adviezen en aanbevelingen bij te dragen tot de ontwikkeling van de leer van het boekhouden en de beginselen te bepalen van een regelmatige boekhouding.

# Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (uittreksel)

(B.S. van 27/28 september 1948)

Aangevuld bij de wet van 18 maart 1950 en gewijzigd bij de wetten van 15 juni 1953, 15 maart 1954, 28 januari 1963, 16 januari 1967, 17 februari 1971, 23 januari 1975 en de KB's van 01 maart 1971, nr. 4 van 11 oktober 1978, nr. 15 van 23 oktober 1978; de wetten van 22 januari 1985, 21 februari 1985, 29 juli 1986, 22 december 1989, 02 januari 1991, 19 maart 1991 en het KB van 21 mei 1991; de wetten van 23 maart 1994, 30 maart 1994, 07 juli 1994, 13 februari 1998, 28 februari 1999, 05 maart 1999, 26 maart 1999, 07 mei 1999, 8 april 2003 en 3 mei 2003, 11 juli 2006 en 27 december 2006.

## Sectie IV. De Ondernemingsraden

**Art. 14.- § 1** Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste 50 werknemers te werk stellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 21, §§ 10 en 11, dient te worden verstaan onder:

### **1° onderneming:**

de technische bedrijfseenheid, bepaald in het kader van deze wet op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

De Koning schrijft een procedure voor welke dient te worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen;

### **2° werknemers:**

de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoopdracht uitoefenen;

### **3° kaderleden:**

met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, eerste lid, 2°, de bedienden, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Deze functies alsmede die kaderleden worden aangewezen door de werkgever, volgens de nadere regelen en de procedure bepaald door de Koning;

#### **4° representatieve werknemersorganisaties:**

- a) de op het nationaal vlak opgerichte interprofessionele werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de Centrale Raad van het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad en die ten minste 50 000 leden tellen;
- b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;

#### **5° representatieve organisaties van kaderleden:**

de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste tienduizend leden tellen.

Deze organisaties worden als representatief erkend door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure die Hij bepaalt. De Nationale Arbeidsraad brengt in het kader van de erkenningsprocedure advies uit.

**§ 2. a.** De onderneming is er ook toe verplicht een ondernemingsraad op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in § 1, eerste lid en welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van haar zetels.

De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en werking van de ondernemingsraad te waarborgen.

**§ 2.b.** meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend één enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 1°.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van § 1, tweede lid, 4° en 5°.

**§ 3.** De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit.

**§ 4.** Om het aantal werknemers, bedoeld in § 1, eerste lid, en in § 2, a), eerste lid, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers, die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten.

**§ 5.** De bepalingen van deze sectie zijn niet van toepassing op de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

**§ 6.** De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de §§ 1 en 2, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst in de zin van artikel 21, § 10, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst.

**Art. 15.-** De ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies:

- a) hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen;
- b) van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen:
  - 1° ten minste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming;
  - 2° op gezette tijden en ten minste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de Ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, de mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in ministerraad overgelegd besluit, in voorkomend geval, per categorie van ondernemingen, op voorstel of na overleg met de bevoegde Bedrijfsraad, of, indien er geen is, van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, of van de representatieve organisaties van ondernemingshoofden en arbeiders.

Wanneer een onderneming klein is overeenkomstig de criteria van het Wetboek van vennootschappen, en haar jaarrekening volgens het verkort schema heeft opgemaakt, moet zij aan de ondernemingsraad samen met die jaarrekening de gegevens meedelen die dien-tengevolge zijn samengevoegd of weggelaten.

- c) adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven;

- d) binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten, te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;
- e) de in geval van afdanking en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;
- f) te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;
- g) de datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;
- h) al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders;
- i) alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;
- j) volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de comités voor preventie en bescherming op het werk, opgericht krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- k) de inlichtingen van het ondernemingshoofd te verkrijgen betreffende de gevolgen van de maatregelen bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze inlichtingen worden door de Koning bepaald. Hij kan de lijst van te verstrekken inlichtingen aanvullen met de gevolgen van andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen; volgens de regels bepaald door de Koning verstrekt het ondernemingshoofd deze inlichtingen, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; de Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem door deze littera zijn toegekend, bij een in Ministerraad overlegd besluit.
- l) 1° om van de bedrijfsleider om de drie jaar het verslag over het woon-werkverkeer van de werknemers te krijgen, opgesteld overeenkomstig artikel 162 van de programmawet van 8 april 2003. De bedrijfsleider verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;
- 2° om van de bedrijfsleider de inlichtingen te krijgen betreffende iedere belangrijke wijziging in het bedrijf die de inhoud van voornoemd verslag aanzienlijk zou kunnen wijzigen. De bedrijfsleider verschafft deze inlichtingen aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;

3° een advies te geven over dit verslag binnen de twee maanden na de ontvangst ervan, voordat het naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer wordt gezonden.

<sup>2</sup> **Art. 15bis-** In elke onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht in uitvoering van deze wet, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, worden één of meer bedrijfsrevisoren benoemd.

De opdracht van deze bedrijfsrevisoren ten aanzien van de ondernemingsraad, alsook de voordracht, de benoeming, vernieuwing van het mandaat en ontslag van deze bedrijfsrevisoren, wordt beheerst door de artikelen 151 tot 164 van het Wetboek van vennootschappen, met betrekking tot de controle in vennootschappen waar een ondernemingsraad werd opgericht.

Bij ontstentenis van een algemene vergadering van vennoten, oefent het bestuursorgaan of, bij gebreke daarvan, het ondernemingshoofd, de rechten uit die in de bepalingen bedoeld in het tweede lid aan de algemene vergadering worden toegekend en leeft de verplichtingen na die in deze bepalingen worden opgelegd.

**Art. 16-** De ondernemingsraden worden op initiatief van de werkgever opgericht. Zij bestaan uit:

a) het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgestelde bepalingen, aangewezen werkende en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie die zij in de onderneming vervullen.

Deze afgevaardigden, met inbegrip van het ondernemingshoofd, mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de werkgeversafgevaardigden gelden voor vier jaar op voorwaarde dat zij de leidinggevende functies niet verliezen; gedurende die periode blijven zij in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door werknemers worden verkozen;

b) een zeker aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijftieng. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

De preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn.

De ondernemingsraden kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de ondernemingsraden de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.

De bepaling van het aantal vertegenwoordigers en de vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van het personeel worden, hetzij voor al de ondernemingen samen, hetzij voor sommige bedrijven, bij koninklijk besluit geregeld.

De vertegenwoordiging van de jonge werknemers in de ondernemingsraad wordt verwezenlijkt op de volgende wijze:

a) voor een onderneming met minder dan 101 werknemers:

- één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jonge werknemers tewerkstelt;
  - twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jonge werknemers tewerkstelt;
- b) voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers:
- één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jonge werknemers tewerkstelt;
  - twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jonge werknemers tewerkstelt;
- c) voor een onderneming met meer dan 500 werknemers:
- één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jonge werknemers tewerkstelt;
  - twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jonge werknemers tewerkstelt;
  - drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jonge werknemers tewerkstelt.

Voor de verkiezingen die na 1975 plaatsgrijpen, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in het vorige lid vermelde aantallen in verband met de vertegenwoordiging van de jonge werknemers in de ondernemingsraad wijzigen.

Voor de toepassing van deze wet moet onder “jonge werknemers” worden verstaan de werknemer jonger dan 25 jaar op de dag van de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad.

**Art. 17.-** Op initiatief hetzij van het ondernemingshoofd, hetzij van de afgevaardigden van de werknemers en van de kaderleden, kan de ondernemingsraad beslissen zich in afdelingen te splitsen.

Elk van de partijen duidt de leden van haar afvaardiging aan die zullen deel uitmaken van elk van de aldus opgerichte afdelingen.

De afdelingen leggen het resultaat van hun werkzaamheden ter beraadslaging aan de ondernemingsraad voor.

**Art. 18.-** De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de werknemers der onderneming.

De voorwaarden waaraan deze moeten voldoen om kiezers te zijn, worden door de Koning vastgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad.

In de ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen, moeten de leden van de ondernemingsraad niet worden verkozen alhoewel de vernieuwing ervan vereist is. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de afgevaardigden van het personeel verkozen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze regel is eveneens van toepassing op de ondernemingen die een raad moeten vernieuwen die geheel of gedeeltelijk behouden is krachtens artikel 21, § 10.

Tot aan de eerstkomende verkiezingen na de overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord, wordt het mandaat eveneens uitgeoefend door de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, in de gevallen waarin een dergelijk comité behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

**Art. 19.-** Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers evenwel moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;
- 2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- 3° - ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b;  
- ofwel tewerkgesteld geweest zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b, in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt er rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 14, § 4;
- 4° de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt.

Voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het eerste lid, punt 3, wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het eerste lid, 1° tot 4°, moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen mag als kandidaat worden voorgedragen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning wat onder “leidinggevend personeel” moet worden verstaan.



**Art. 20.-** De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel worden bij geheime stemming verkozen op kandidatenlijsten die elk niet meer kandidaten mogen omvatten dan er mandaten van effectief en plaatsvervangend lid zijn toe te kennen.

Op die lijsten moeten het aantal werklieden, bedienden en kaderleden evenredig zijn met de numerieke sterkte van elk van die categorieën van het personeel. Voor de toepassing van dit lid, en in afwijking van artikel 14, § 1, 3°, wordt onder kaderleden eveneens het leidinggevend personeel begrepen.

De kandidaten die de kaderleden vertegenwoordigen zullen maar afzonderlijk van de andere categorieën mogen worden voorgedragen voor zover de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt.

De kiezers kunnen één stem uitbrengen bovenaan de lijst van hun keuze of kandidaten aanduiden op een lijst.

De kandidaten worden verkozen in de volgorde van het aantal bekomen stemmen. De zetels worden toegekend volgens een verhouding die overeenstemt met de belangrijkheid van elke categorie van werklieden, bedienden en kaderleden.

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure, alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit, worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de werklieden en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werk gesteld, ten minste 25 beloopt. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendepersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden ten minste 25 beloopt.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jonge werknemers beneden 25 jaar zo de onderneming ten minste 25 jonge werknemers beneden 25 jaar telt. In dit geval worden de jonge werknemers voor de toepassing van het vorige lid, niet meegeteld bij de bedienden en de werklieden.

De toepassingsmodaliteiten van beide bovenstaande alinea's worden door de Koning bepaald, op advies van de Nationale Raad van Arbeid. De Koning stelt de criteria vast waarmee rekening dient gehouden voor het bepalen van de hoedanigheid van werkmans of bediende van de leden der onderneming. Het aantal werklieden of bedienden, vereist voor de toepassing van beide alinea's, kan door de Koning worden gewijzigd, hetzij voor alle bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige categorieën ervan, op ensluidend advies van de Nationale Raad van de Arbeid.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen worden als effectieve arbeid beschouwd en als dusdanig beloond.

**Art. 20bis.-** Een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden wordt samengesteld wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden telt.

**Art. 20ter.-** De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a), voorgedragen kandidatenlijsten. Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven

voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

Indien er evenwel een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, worden de afgevaardigden van deze laatste verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

- 1° de representatieve werknemersorganisaties;
- 2° de representatieve organisaties van kaderleden;
- 3° ten minste 10 % van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd.

Een kaderlid kan slechts een lijst bedoeld onder 3° steunen.

**Art. 21.- § 1.** De verkiezingen voor de ondernemingsraden worden om de vier jaar gehouden. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de periode waarin deze verkiezingen plaatshebben, evenals de verplichtingen van de werkgevers terzake. Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals voorzien bij artikel 14, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning overeenkomstig dit lid en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds het gemiddelde vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

**§ 2.** Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

- 1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aangesteld;
- 2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;
- 3° in geval van ontslagneming;
- 4° indien de betrokkene geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;
- 5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het in artikel 24, bedoelde rechtcollege, op verzoek van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;
- 6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;
- 7° zodra de werknemer deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- 8° in geval van overlijden.

De bepaling van 6° is niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

**§ 3.** Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zetelen :

- 1° ingeval het gewoon lid verhinderd is ;

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in §2, 2° tot 8°, opgesomde redenen ; in deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft bekomen, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, §3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten zoals bedoeld in het vorig lid meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in §2, 2° tot 8°, opgesomde redenen, vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, bedoeld in artikel 2, §3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, §2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

**§ 4.** Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt de ondernemingsraad hernieuwd. De Koning regelt de wijze waarop die verkiezingen gebeuren.

**§ 5.** Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

**§ 9.** In de ondernemingen waar een ondernemingsraad moet worden ingesteld of vernieuwd, kan de instelling of de vernieuwing van de ondernemingsraad worden opgeschort, met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

- a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- b) bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van een of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan het aantal werknemers vastgesteld tot instelling van een ondernemingsraad in uitvoering van artikel 28, tweede lid, indien er nog geen raad is opgericht, en lager dan 50, wanneer het gaat om de vernieuwing van die raad.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van de ondernemingsraad; zo deze nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging van het personeel der onderneming.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. De bestaande ondernemingsraad blijft gedurende die periode fungeren.

De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend bij de voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt, eventueel, de datum der verkiezingen vast.

§ 10. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder “onderneming”: de juridische entiteit.

- 1° Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen:
  - blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
  - wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen de ondernemingsraad van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de ondernemingsraden die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Deze ondernemingsraad fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.
- 2° Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een ondernemingsraad beschikken:
  - blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd behouden blijven;
  - blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, de bestaande ondernemingsraad fungeren in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraad, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan de ondernemingsraad van de onderneming, waarnaar het bedoelde gedeelte overgaat.
- 3° Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een ondernemingsraad naar een onderneming zonder ondernemingsraad:
  - blijft de bestaande ondernemingsraad fungeren zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;
  - blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, de ondernemingsraad van de onderneming, waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;
  - wordt bovendien in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan een ondernemingsraad opgericht tot de eerstvolgende verkiezingen, bestaande uit de personeelsafgevaardigden, tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.
- 4° Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid, blijft de bestaande ondernemingsraad tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft de ondernemingsraad voor het geheel van die eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.
- 5° In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten blijven de leden, die het personeel vertegenwoordigen, en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald bij de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

6° Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad. De regels bepaald in 1° tot 5° zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.

**§ 11.** In geval van overname van activa van een failliete onderneming blijft tot aan de eerstkomende verkiezingen na die overname, de ondernemingsraad fungeren in de gevallen waarin een comité voor preventie en bescherming op het werk behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- 1° onderneming: de juridische entiteit;
- 2° overname van activa: het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

**Art. 22.- § 1** De Ondernemingsraad vergadert ten zetel van de onderneming. Hij wordt voorzeten door het ondernemingshoofd of door zijn gemachtigde voor het voorzitterschap.

Het secretariaat van de Ondernemingsraad wordt waargenomen door een lid van de vertegenwoordiging van het personeel. Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve organisatie van kaderleden waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald.

Hij wordt ten minste éénmaal per maand op verzoek van het ondernemingshoofd of van ten minste één derde der leden van de het personeel vertegenwoordigende raad samengeroepen.

De werkwijze van de Ondernemingsraden wordt vastgesteld bij koninklijk besluit, hetzij voor al de bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige ervan.

**§ 2.** Binnen twaalf maanden volgend op het van kracht worden van deze wet, maken de paritaire comités voor de ondernemingsraden de modelhuishoudelijke reglementen op, welke van toepassing zijn hetzij in al de ondernemingen van hun respectief gebied, hetzij in sommige ervan.

In de bedrijfstakken waar er slechts ondernemingen zouden zijn welke niet meer dan tweehonderd werknemers te werk stellen, zal deze termijn evenwel ingaan op de datum waarop de verrichtingen betreffende de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel bij de ondernemingsraden overeenkomstig de vigerende wetgeving moeten geëindigd zijn.

**§ 3** Deze model-huishoudelijke reglementen dienen minstens volgende punten te bevatten:

- 1° termijn voor de inschrijving van een kwestie op de agenda door een lid van de ondernemingsraad;
- 2° termijn voor de oproeping ter vergadering;
- 3° inhoud van de oproeping waarin de punten der agenda vermeld worden;
- 4° taak van de voorzitter en modaliteiten van zijn vervanging;

- 5° taak van de secretaris en modaliteiten van zijn keuze en van zijn vervanging;
- 6° na te leven regelen in verband met het verloop der vergaderingen;
- 7° modaliteiten voor het opstellen en het goedkeuren van de notulen van de vergaderingen en van de mededeling ervan aan elk lid van de raad;
- 8° wijze waarop het personeel wordt voorgelicht en in kennis wordt gesteld van de werkzaamheden van de ondernemingsraad;
- 9° wijze van bewaring van het archief van de ondernemingsraad en modaliteiten van inzage ervan door de leden van de ondernemingsraad;
- 10° procedure tot wijziging van het reglement.

De beslissingen welke door de paritaire comités in deze aangelegenheid getroffen worden kunnen door de Koning algemeen verbindend verklaard worden.

**§ 4** De model-huishoudelijke reglementen zullen bij koninklijk besluit kunnen opgesteld worden, op voordracht van de ministers onder wier bevoegdheid de arbeid en de economische zaken vallen, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, in volgende twee gevallen:

- a) ingeval een paritair comité binnen de bij § 2 van dit artikel vastgestelde termijn, geen beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden.

In dit geval zal het model-huishoudelijk reglement uitsluitend de in § 3 van dit artikel opgesomde tien punten omvatten en eventueel die waarover het paritair comité een eenparig advies uitgebracht heeft;

- b) ingeval een paritair comité een beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden, doch het paritair comité of één van de daarin vertegenwoordigde organisaties verzuimd hebben binnen de maand na de beslissing te vragen dat er bindende kracht zou aan verleend worden.

**§ 5.** De ondernemingsraad mag het model-huishoudelijk reglement wijzigen en aanvullen door het aanbrengen van bepalingen welke beter stroken met de noden van de onderneming op voorwaarde dat het nieuw reglement minstens de bij § 3 van dit artikel voorziene punten bevat.

Het model-huishoudelijk reglement blijft in elk geval van kracht tot op het ogenblik dat omtrent de voorgestelde wijzigingen in de schoot van de ondernemingsraad een akkoord bereikt wordt.

**§ 6.** Zonder afbreuk te doen aan de op het niveau van de paritaire comités of van de ondernemingsraden bestaande aanpassings- of aanvullingsmogelijkheden, kan de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad een eenvormig huishoudelijk reglement opstellen dat op alle ondernemingen van toepassing is.

**§ 7.** Indien er verschillende model-huishoudelijke reglementen van toepassing zijn in de onderneming, wordt alleen datgene toegepast dat is opgesteld door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.

**Art. 23.-** De vergaderingen van de Ondernemingsraad, zelfs buiten de werkuren, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd. De lokalen en het materieel vereist voor de vergaderingen, worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

**Art. 24.- § 1.** De werkgevers, de werknemers, de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze afdeling en haar uitvoeringsbesluiten.

**§ 2.** De in § 1 bedoelde vorderingen zijn onderworpen aan volgende procedureregels:

- 1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;
- 2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;
- 3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partij en neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;
- 4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;
- 5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties en aan de betrokken representatieve organisaties van kaderleden alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;
- 6° de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten, en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon, representatieve werknemersorganisatie of representatieve organisatie van kaderleden die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

**§ 3.** De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in § 1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangezekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

**Art. 25.-** Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

**Art. 27.-** Alvorens de bij vorenstaande artikelen 14 tot 22 voorziene verordenende maatregelen te nemen, wint de Koning het advies in van de Nationale Raad van de Arbeid of van de bevoegde paritaire commissie of, bij ontstentenis ervan, van de representatieve organisaties van de ondernemingshoofden, van de werknemers en van de kaderleden.

Wanneer die maatregelen, afgezien van het maatschappelijk aspect, kwesties van economisch belang doen rijzen, wint de Koning eveneens het advies in, hetzij van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, hetzij van de bevoegde bedrijfsraad.

De krachtens dit artikel geraadpleegde organismen brengen hun advies uit binnen twee maanden die op het tot hen gericht verzoek volgen, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

**Art. 28.-** De koninklijke besluiten ter uitvoering betreffende deze sectie, worden genomen binnen een termijn van zes maanden te rekenen van de bekendmaking van de wet.

De inwerkingtreding van de koninklijke uitvoeringsbesluiten betreffende de oprichting van ondernemingsraden in de ondernemingen met vijftig tot tweehonderd werknemers wordt hetzij voor alle ondernemingen samen, hetzij voor sommige categorieën ervan, op advies van de Nationale Arbeidsraad vastgesteld.

Een ondernemingsraad moet niettemin opgericht worden in de ondernemingen waar bij de vorige verkiezing een raad werd ingesteld, voor zover zij, gewoonlijk, gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

## Sectie V. Strafbepalingen

**Art. 29.-** Worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met geldboete van 1.000 tot 10.000 euro, de misdrijven door de secretarissen en de leden van het personeel gepleegd op de bepalingen van de alinea's 3 tot 6 van artikel 12.

**Art. 30.-** Artikel 458 van het Wetboek van Strafrecht is van toepassing op elke secretaris of elk lid van het personeel van een secretariaat, op elk lid van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, van de bedrijfsraden of van een Ondernemingsraad, die inlichtingen van individuele aard, waarvan hij kennis had wegens de op grond van de bepalingen van deze wet door hem uitgeoefende functies of mandaten, wederrechtelijk heeft medegedeeld of ruchtbaar gemaakt.

Dezelfde straffen worden toegepast op de in de voorgaande alinea voorziene personen, die wederrechtelijk globale inlichtingen hebben medegedeeld of ruchtbaar gemaakt, die van die aard zijn, dat zij nadeel kunnen berokkenen aan 's lands bedrijfsleven, aan de belangen van een bedrijfstak of van een onderneming.

**Art. 31.-** Worden gestraft met geldboeten van 1.000 tot 100.000 euro, de ondernemingshoofden, hun aangestelden of lasthebbers die weigeren de inlichtingen van individuele aard, die gevraagd worden volgens de rechtspleging voorzien in artikel 10, te verstrekken aan de beëdigde agenten van het secretariaat van de raad waarvan zij afhangen.

**Art. 32.-** Wordt gestraft met een geldboete van 100 euro, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers, zonder dat die geldboete 100.000 euro mag te boven gaan:

1° de werkgever die in zijn onderneming geen ondernemingsraad opricht in toepassing van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten;



- 2° de werkgever die de werking ervan verhindert zoals bepaald in deze wet, in de uitvoeringsbesluiten en in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;
- 3° de werkgever die de uitoefening van de opdrachten van de ondernemingsraad belemmert, inzonderheid door de bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden;
- 4° de werkgever die de uitoefening belemmert van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers, zoals bepaald door deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.
- 5° de werkgever die de verplichting opgelegd door artikel 15, k), en zijn uitvoeringsbesluiten, niet naleeft.

De in dit artikel vermelde misdrijven worden, voor de berekening van de verjaringstermijn, als voortdurende misdrijven beschouwd.

**Art. 33.-** De ondernemingshoofden, werkgevers, eigenaars, directeurs, zaakvoerders, aangestelden of arbeiders die het krachtens deze wet ingerichte toezicht verhinderd hebben, worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 euro of met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand, onverminderd, indien er aanleiding toe bestaat, de toepassing van de bij de artikelen 269 tot 274 van Wetboek van strafrecht gestelde straffen.

Bij herhaling, binnen één jaar te rekenen van de vorige veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

**Art. 34.-** De ondernemingshoofden zijn burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de straffen uitgesproken ten laste van hun directeurs, zaakvoerders of aangestelden bij het toezicht of bij het bestuur.

**Art. 35.-** De publieke vordering, die uit een misdrijf tegen de bepalingen van deze wet voortvloeit, verjaart na vijf jaar.

**Art. 36.- § 1.** Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de bij deze sectie bepaalde misdrijven.

**§ 2.** Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in deze sectie bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40 % van de bij deze sectie bepaalde minimumbedragen.

# Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen (Uittreksel)

(B.S. van 23 april 1963)

Artikelen 20 en 21 gewijzigd bij het KB van 3 april 1997.

## Hoofdstuk V. De plaatsing van de minder-validen

**Art. 20.-** De ingeschreven minder-validen worden geplaatst:

- 1° in de particuliere ondernemingen, inzonderheid de nijverheids-, handels- en landbouw-ondernemingen;
- 2° in de openbare besturen, de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen van sociale zekerheid bedoeld in artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
- 3° in de ambachten en in de zelfstandige beroepen;
- 4° in de beschermde werkplaatsen.

**Art. 21.- § 1.** Zijn verplicht een bepaald aantal minder-validen in de zin van artikel 1 van deze wet tewerk te stellen:

- 1° de particuliere ondernemingen en inzonderheid de nijverheids-, handels- en landbouw-ondernemingen;
- 2° de openbare besturen, de door de Koning aangewezen instellingen van openbaar nut, met inbegrip van de openbare instellingen van sociale zekerheid bedoeld in artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

De bij het voorgaande lid bedoelde ondernemingen of instellingen moeten minstens twintig personeelsleden tellen om aan deze verplichting onderworpen te zijn.

**§ 2.** Na advies van het bevoegd paritair comité en, voor de bedrijfstakken waarvoor geen paritair comité bestaat, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning, voor iedere bedrijfstak, het aantal minder-validen die moeten tewerkgesteld worden.

Dit aantal minder-validen wordt bepaald rekening houdend met de aard en het belang van de ondernemingen evenals met de verschillende graden van blijvende ongeschiktheid van de minder-validen.

De Koning bepaalt de uitvoeringsregelen van deze paragraaf.

**§ 3.** Wat betreft de openbare besturen, de instellingen van openbaar nut, met inbegrip van de openbare instellingen van sociale zekerheid bedoeld in artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels bepaalt de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit het aantal mindervaliden dat moet worden tewerkgesteld.

**§ 4.** De ondernemingsraad of, bij diens ontstentenis, de syndicale afvaardiging van het personeel, evenals de door de Koning aangewezen ambtenaren waken over de uitvoering van de maatregelen voorzien onder § 2.

# Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

(B.S. van 05 mei 1965)

Gewijzigd door de wetten van 5 december 1968 en 15 juli 1970; het KB van 1 maart 1971 en het KB nr. 15 van 23 oktober 1978; de wetten van 23 juni 1981, 22 januari 1985, 22 december 1989, 29 december 1990, 26 juni 1992, 23 maart 1994, 21 december 1994, 21 maart 1995, 26 juli 1996, 13 februari 1998; het KB van 13 februari 1998 en de wetten van 7 april 1999, 12 augustus 2002, 18 december 2002, 20 jullie 2006 en 27 december 2006.

## Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

**Artikel 1.-** Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld:

- 1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- 2° met werkgevers: de personen die onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

**Art. 2.-** Deze wet is niet van toepassing op:

- 1° de personeelsleden van Landsverdediging en de personeelsleden van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie;
- 2° de personen die verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;
- 3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitende gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- 4° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;
- 5° de doctors in de geneeskunde, de tandartsen, de apothekers en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen;
- 6° werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst.

**Art. 3.-** De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad:

- 1° de bepalingen van de wet, hetzij zonder meer, hetzij met zekere aanpassingen, algemeen verbindend verklaren voor de in artikel 2 bedoelde personen;
- 2° de personen op wie zij van toepassing zijn, hetzij zonder meer, hetzij met inachtneming van zekere regels uitsluiten van de toepassing van de bepalingen van de wet.

Het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad kunnen over het voorstel alleen dan op geldige wijze beraadslagen en beslissen, indien de helft van de leden die de werkgevers en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Het voorstel moet eenparig worden aangenomen door de aanwezige leden.

De voorzitters, ondervoorzitters, adviseurs en secretarissen zijn niet stemgerechtigd, met uitzondering van de ondervoorzitters van de Nationale Arbeidsraad.

## Hoofdstuk II. Arbeidsreglement

### Afdeling 1. Algemene bepalingen

---

**Art. 4.-** De in artikel 1 bedoelde werkgevers moeten een arbeidsreglement opmaken.

De werkgever en de werknemers zijn gehouden door de bepalingen die in het arbeidsreglement voorkomen.

Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen mag in individuele gevallen worden afgeweken van het arbeidsreglement. Deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

De in het derde lid bedoelde afwijkmogelijkheid is niet van toepassing op de personen van wie de rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld.

**Art. 5.-** Afzonderlijke arbeidsreglementen mogen worden opgemaakt voor de verschillende categorieën van werknemers en voor de verschillende afdelingen van de inrichting.

### Afdeling 2. Inhoud

---

**Art. 6.- §1.** Het arbeidsreglement moet vermelden:

1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.

In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

- a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referentieperiode moet worden gepresteerd;
- b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
- c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;

Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971 : de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.

- 2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;
- 3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;
- 4° (a) de duur van de opzeggingstermijn of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;  
(b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;
- 5° de rechten, en plichten van het toezichthoudend personeel;
- 6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;
- 7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;
- 8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- 9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
- 10° (a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;  
(b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
- 11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- 12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- 13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- 14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten diegenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffenene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;
- 15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beampten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers.

16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.

§ 2. Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst kan, voor de toepassing van § 1, in voorkomend geval verwijzen worden naar de teksten die van toepassing zijn.

**Art. 7.-** De Koning kan voor alle werkgevers of voor sommige categorieën van werkgevers, voor afdelingen van een inrichting of voor sommige categorieën van werknemers bepalen dat andere dan de bij artikel 6 voorgeschreven vermeldingen worden opgenomen.

Hij wint het advies in van het bevoegde paritair comité of van het betrokken paritair samengesteld orgaan, dat bij of krachtens een wet is ingesteld voor bepaalde categorieën van personen, waarop de verordening van toepassing is.

Dit advies wordt echter gegeven door de Nationale Arbeidsraad, wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités of paritair samengestelde organen, of bij ontstentenis van dergelijke organen of comités.

De geraadpleegde instellingen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hun het verzoek daartoe werd gedaan, zoniet wordt er geen rekening mede gehouden.

**Art. 8.-** Het arbeidsreglement moet bovendien bevatten:

- 1° de bepalingen die krachtens de wetten en besluiten in het arbeidsreglement moeten voorkomen;
- 2° de bepalingen, die afwijken van de bij de wetten en besluiten vastgestelde algemene arbeidsvoorwaarden, en die door de werkgever krachtens diezelfde wetten en besluiten zijn getroffen.

**Art. 9.-** Het arbeidsreglement behoeft niet te bevatten de in deze afdeling bedoelde vermeldingen die de werkgever moet inschrijven op de individuele rekening, welke verplicht is gesteld bij de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

**Art. 10.- §1.** Het arbeidsreglement mag ook alle andere bepalingen bevatten, waarover de werkgever en de werknemers een akkoord gesloten hebben, onverminderd de geldende wettelijke bepalingen.

De bepalingen van een arbeidsreglement die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen zijn evenwel nietig.

§2. Het arbeidsreglement kan de periodes vermelden tijdens dewelke de werknemer, op vraag van de werkgever, al dan niet telewerk mag verrichten als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het telewerk, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad of bij reglementaire bepalingen die zijn vastgesteld conform artikel 119.1, § 2, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten.

### **Afdeling 3. Opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement.**

---

**Art. 11.-** Ingeval er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.

De leden van de ondernemingsraad hebben het recht, aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement voor te stellen.

Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medege-deeld.

Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de onder-nemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aan-plakking wordt bijeengeroepen.

Bij gebreke van overeenstemming in de ondernemingsraad over de bepalingen van het regle-ment, wordt het desbetreffend geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming definitief is vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krach-tens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpun-ten te verzoenen.

Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegde paritair comi-té aanhangig gemaakt.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspo-ging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslis-sing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitge-bracht, heeft bekomen.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, teneinde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secre-taris ter kennis gebracht van de werkgever en van ieder lid van de ondernemingsraad.

Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of dat eventueel ingevolge een beslissing van het paritair comité gewijzigd is, treedt vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

**Art. 12.-** Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van reglement of van wijziging in een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door aanplak-king ter kennis van de werknemers moet brengen.



Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen.

Gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij, individueel of door toedoen van een personeelsafvaardiging of door toedoen van de vakbondsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.

Gedurende dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden bedoeld in het vorige lid, hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Hun naam mag niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.

Indien hem geen enkele opmerking is medegedeeld en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.

Indien hem opmerkingen zijn medegedeeld of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen doet hij deze binnen vier dagen kennen aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin slaagt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de achtste dag na die van de verzoening in werking.

Indien hij daarin niet slaagt, zendt de door de Koning aangewezen ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening over aan de Voorzitter van het bevoegd paritair comité. Voor de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen en die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht, moet deze ambtenaar in het proces-verbaal van niet-verzoening, indien het geschil betrekking heeft op de toepassing van de afwijking bedoeld in artikel 20bis of op de verlenging van de referentieperiode van een trimester, bedoeld in artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, melding maken enerzijds van de door de werkgever aangevoerde motieven die de invoering van deze afwijking of van deze verlenging rechtvaardigen en van de door de werkgever vermelde positieve gevolgen voor de werkgelegenheid of voor de vermindering van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door of krachtens artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en anderzijds van de opmerkingen van de werknemers die hetzij opgetekend zijn in dat register van de opmerkingen, hetzij hem rechtstreeks toegezonden zijn, hetzij gemaakt zijn tijdens de verzoeningspogingen betreffende deze afwijkingen of deze verlenging.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Indien voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, teneinde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever.

Het arbeidsreglement dat eventueel is gewijzigd ingevolge een beslissing van het paritair comité, treedt vijftien dagen na de datum van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

**Art. 12bis.-** In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties, alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

**Art. 12ter.-** De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die in het kader van de bepalingen van artikel 20bis, § 1, laatste lid, en artikel 26bis, § 1, derde lid, opmerkingen heeft gemaakt in het register bepaald bij artikel 12, derde lid, van deze wet, gedurende een periode van zes maanden die aanvangt op het ogenblik waarop de opmerkingen ingeschreven werden in het register, behalve om redenen die vreemd zijn aan het inschrijven van deze opmerkingen.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

**Art. 13.-** Het reglement en de wijzigingen in het bestaande reglement worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever.

Ingeval artikel 11 wordt toegepast, draagt het reglement of de wijziging in het bestaande reglement ook de handtekening van ten minste twee leden van de ondernemingsraad, die de werknemers vertegenwoordigen.

Het reglement of de wijziging in het bestaande reglement moet het attest bevatten van de regelmatige raadpleging der werknemers.

**Art. 14.-** De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbeoordelingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone werkdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste vierentwintig uur vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft;

2° In geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:

- a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
- b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijlage waarbij de werkgever is aangesloten;
- c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;
- d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;
- e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
- f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
- k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;
- l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
- n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;
- o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;
- p) de duur van de jaarlijkse vakantie alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie.
- q) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
- r) de vermelding van de collectieve en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.
- s) de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- t) de informatie rond het bestaan van een uitgangscntrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscntroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn.

**Art. 14bis.-** Wanneer de werkgever met toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 de normale uurregeling wil vervangen door één van de andere uurregelingen opgenomen in het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 6, 1°, vierde lid, c, moet hij deze vervanging ten minste zeven dagen vooraf ter kennis brengen van de betrokken werknemers door een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht.

Dit bericht moet aangeplakt blijven zolang de alternatieve uurregeling van toepassing blijft.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de aangeduide uurregeling alsmede de periode tijdens welke ze van toepassing is.

Dit bericht moet bewaard worden tot zes maanden na het einde van de periode gedurende welke de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd.

### Hoofdstuk III. Bekendmaking van het arbeidsreglement

**Art. 15.-** Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.

Het bericht met opgave van de plaats waar de teksten waar het arbeidsreglement op basis van artikel 6, § 2 desgevallend naar verwijst kunnen worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.

De bij de artikelen 11 tot en met 14bis voorgeschreven berichten en ontwerpen van reglementen of van wijzigingen van een bestaand reglement, moeten op dezelfde plaats worden aangeplakt.

Iedere werknemer moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzage kunnen nemen van het definitieve reglement en de wijzigingen eraan, in een gemakkelijk toegankelijke plaats. De werkgever geeft hem bovendien een afschrift ervan en, indien de werknemer een student is in de zin van artikel 120 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laat de werkgever hem een ontvangstbewijs ondertekenen.

De werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst moeten op een gemakkelijk toegankelijke plaats inzage kunnen hebben van de teksten waar het arbeidsreglement op basis van artikel 6, § 2 desgevallend naar verwijst.

De werkgever houdt eveneens op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt een afschrift van het arbeidsreglement bij. De Koning kan de nadere regelen voor het naleven van deze verplichting bepalen.

Bovendien zendt de werkgever binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan, een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewe-

zen krachtens artikel 21. Binnen dezelfde termijn wordt eveneens een afschrift gezonden naar de voorzitter van het bevoegde paritair comité, wanneer toepassing wordt gemaakt van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of van de mogelijkheid om de referentieperiode zoals bepaald bij artikel 25bis, § 1, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door het arbeidsreglement te verlengen.

### **Hoofdstuk IIIbis. Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is.**

**Art. 15bis.- § 1.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de personen tewerkgesteld in de overheidsdiensten bedoeld in artikel 1, 3°, van het koninklijk besluit van 28 september 1984.

**§ 2.** In dit hoofdstuk dient te worden verstaan onder:

- 1° “de wet van 19 december 1974”: de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 2° “het koninklijk besluit van 28 september 1984”: het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° “het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten”: het comité bedoeld in artikel 3, § 1, 3°, van de wet van 19 december 1974;
- 4° “het bevoegde onderhandelingscomité”: een van de onderhandelingscomités bedoeld in artikel 5, § 1, van de wet van 19 december 1974;
- 5° “het bevoegde overlegcomité”: een van de overlegcomités opgericht krachtens artikel 10 van de wet van 19 december 1974.

**Art. 15ter.-** Voor de toepassing van artikel 3, eerste lid, 2°, geldt het protocol opgesteld na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité als het voorstel van de bevoegde paritaire comités en het advies van de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 15quater.- § 1.** Om de bevoegdheid uit te oefenen bedoeld in artikel 7, eerste lid, wint de Koning, in afwijking van artikel 7, tweede lid, het met redenen omkleed advies in van het bevoegde overlegcomité.

**§ 2.** In afwijking van artikel 7, derde lid, wordt dit advies echter gegeven door het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten wanneer de regelingen uitsluitend betrekking hebben op personeel ressorterende onder ten minste twee sectorcomités, ten minste twee bijzondere comités of één of meer sectorcomités en één of meer bijzondere comités.

**Art. 15quinqüies.- § 1.** Voor de toepassing van hoofdstuk II, afdeling III, gelden de onderhandelings- en overlegprocedures als bedoeld in de wet van 19 december 1974 en haar uitvoeringsbesluiten als de procedures welke doorlopen worden in de paritaire comités en in de ondernemingsraden of in samenwerking met de vakbondsafgevaardigden.

De aangelegenheden die niet onderworpen zijn aan de in het eerste lid vermelde onderhandelings- of overlegprocedures en die in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, worden onderworpen aan de overlegprocedure. Die procedure wordt doorlopen in het bevoegde overlegcomité.

**§ 2.** Bij gebrek aan een eenparig gemotiveerd advies in het bevoegde overlegcomité over de bepalingen van het reglement, wordt het geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag waarop de notulen definitief geworden zijn, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening onderworpen aan de onderhandelingsprocedure. Die procedure verloopt, naar gelang het geval, in één van de onderafdelingen bedoeld in artikel 17, § 2bis en § 2ter, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 of in het bevoegde sectorcomité. Nadat het protocol van die onderhandelingen definitief is geworden, stelt de overheid het arbeidsreglement vast of brengt de wijzigingen in het arbeidsreglement aan.

**Art. 15sexies.** In de gevallen bedoeld in artikel 15, zevende lid, tweede zin, wordt de verzending van een afschrift aan de voorzitter van het paritair comité vervangen door de verzending van een afschrift aan de voorzitter van het bevoegde onderhandelingscomité.

### **Hoofdstuk IIIter. Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.**

**Art. 15septies.** De Koning stelt, voor de overheidsdiensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en die geen ondernemingsraad hebben of die zich in dit kader niet op een wettelijk geregelde procedure kunnen beroepen, vast welke procedure in het kader van deze wet moet worden gevolgd.

### **Hoofdstuk IV. Straffen**

**Art. 16.-** Alleen de bij het arbeidsreglement gestelde straffen mogen worden opgelegd.

**Art. 17.-** De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis worden gebracht van diegenen die ze hebben opgelopen.

Vóór de datum van de eerstvolgende uitbetaling van het loon moet de werkgever de opgelegde straf inschrijven in een register waarin tegenover de namen van de betrokken werknemers de datum, de reden, alsmede de aard van de straf en indien het een boete betreft, het bedrag ervan worden vermeld.

Het register moet worden voorgelegd telkens wanneer de bevoegde ambtenaren en beambten daarom verzoeken.

**Art. 18.-** Indien de straf in een geldboete bestaat mag het totaal van de per dag opgelegde boeten een vijfde van het dagloon niet overschrijden.

**Art. 19.-** De opbrengst van de geldboeten moet worden aangewend ten voordele van de werknemers. Waar een ondernemingsraad bestaat, moet de bestemming van de opbrengst der geldboeten na overleg met deze worden vastgelegd.

**Art. 19bis.** De artikelen 16 tot 19 van deze wet zijn niet van toepassing op de openbare diensten die, voor de inwerkingtreding van deze bepaling, niet onder het toepassingsgebied van deze wet vielen.

## Hoofdstuk V. Toezicht

**Art. 20.-** De werkgevers, met uitzondering van de in artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich gedragen naar de bepalingen van de besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

De Koning kan het geheel of een deel van de bepalingen van de voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan toepasselijk verklaren op de bij artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen.

**Art. 21.-** Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

**Art. 22, 23 en 24.-** Opgeheven door de W. van 22 december 1989, art. 204, § 2.

## Hoofdstuk VI. Strafbepalingen

**Art. 25.-** Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 26 tot 500 euro of met één van die straffen alleen:

- 1° de werkgever, zijn aangestelde of lasthebbers, die de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;
- 2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers die het krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan georganiseerd toezicht verhinderen.

**Art. 26.-** Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

**Art. 27.-** De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

**Art. 28.- § 1.** Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

**§ 2.** Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40 % van het bij deze wet bepaalde minimumbedrag.

**Art. 29.-** De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart na verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

**Art. 30.-** De overtredingen van artikel 20 worden opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig de artikelen 2 tot en met 9 van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

## Hoofdstuk VII. Slotbepalingen

**Art. 31.-** De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

**Art. 32.-** De wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement, gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921 en bij het koninklijk besluit van 16 februari 1952, wordt opgeheven.

**Art. 33.-** Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet moet de werkgever een ontwerp van reglement aan de ondernemingsraad voorstellen en, indien er geen ondernemingsraad bestaat, dat ontwerp door aanplakking ter kennis brengen van de werknemers.

Het reglement of de gebruiken, die bestaan bij de inwerkingtreding van deze wet, blijven bestaan totdat het nieuwe reglement in werking treedt.

**Art. 34.-** Deze wet treedt in werking de eerste dag van de maand die volgt op die gedurende welke zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.



# Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (Uittreksel)

(B.S. van 30 april 1965)

Gewijzigd door het KB van 1 maart 1971 en de wetten van 27 juni 1985 en 26 juni 1992.

## Hoofdstuk II. Bescherming van het loon

**Art. 5.- § 1.** De uitbetaling van het loon in geld moet gebeuren hetzij van hand tot hand, hetzij in giraal geld.

Indien de uitbetaling van het loon van hand tot hand gebeurt, moet de werkgever een kwitantie van deze uitbetaling aan de werknemer ter ondertekening voorleggen.

**§ 2.** Voor de werknemers tewerkgesteld in de openbare sector gebeurt de uitbetaling van het loon in geld, in giraal geld mits schriftelijke toestemming van de werknemers.

**§ 3.** Voor de werknemers tewerkgesteld in de privé-sector wordt de beslissing genomen door de ondernemingsraad om de uitbetaling van het loon in geld te laten gebeuren volgens een van de bij § 1 voorziene modaliteiten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een eenparige beslissing die door deze raad is genomen, kan de uitbetaling volgens de bij § 1 voorziene modaliteiten voortvloeien uit een akkoord tussen de werkgever enerzijds en de syndicale afvaardiging anderzijds, of bij ontstentenis van deze laatste, de meerderheid van de werknemers.

Bij de ontstentenis van een beslissing genomen in toepassing van de vorige leden gebeurt de uitbetaling van het loon in geld, met de schriftelijke toestemming van de werknemers in giraal geld. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord gebeurt de uitbetaling van hand tot hand.

**§ 4.** De bij § 3 bedoelde beslissingen en akkoorden moeten de uitbetalingswijzen die in de onderneming van toepassing zijn, de modaliteiten en de termijnen van verandering van de uitbetalingswijze aanduiden. De post- of banktaks mag niet worden afgetrokken van het loon.

**§ 5.** Bij uitbetaling in giraal geld stelt de Koning de toegelaten uitbetalingswijzen vast alsmede het ogenblik vanaf wanneer het loon geacht wordt te zijn uitbetaald aan de werknemer.

**§ 6.** Wanneer het loon van de werknemer of zijn bank- of postcheckrekening waarop zijn loon wordt gestort het voorwerp uitmaakt van beslag of overdracht, gebeurt de uitbetaling van het gedeelte van het loon dat niet voor overdracht of beslag vatbaar is (op verzoek van de werknemer) van hand tot hand, door middel van een postassignatie of volgens een andere wijze van betaling die door de Koning wordt bepaald.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, stelt de Koning de procedure vast waarmee de werkgever van de overdracht van of het beslag op de rekening van de werknemer in kennis wordt gesteld.

# Koninklijk besluit van 18 juli 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken (Uittreksel)

(B.S. van 02 augustus 1966)

## Hoofdstuk VI. Bijzondere bepalingen

**Art. 52.- § 1.** Voor de akten en bescheiden, die voorgeschreven zijn bij de wetten en reglementen en voor die welke bestemd zijn voor hun personeel, gebruiken de private nijverheids-, handels- en financiebedrijven de taal van het gebied waar hun exploitatiezetel of onderscheiden exploitatiezetels gevestigd zijn.

In Brussel-Hoofdstad stellen die bedrijven die bescheiden in het Nederlands wanneer zij bestemd zijn voor het Nederlandssprekend personeel en in het Frans wanneer zij bestemd zijn voor het Franssprekend personeel.

**§ 2.** Onverminderd de hun bij § 1 opgelegde verplichtingen, mogen dezelfde bedrijven bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel een vertaling voegen in één of meer talen, zo de samenstelling van dat personeel zulks rechtvaardigt.

**Koninklijk besluit van 30 maart 1967  
tot bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten van de wetten  
betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (Uittreksel)**

**(B.S. van 06 april 1967)**

**Titel IV. Gemeenschappelijke bepalingen**

**Art. 63.-** De paritaire comités kunnen beslissingen treffen omtrent de datum van de vakantie en de eventuele verdeling ervan. De Minister van Sociale Voorzorg moet ten laatste op 31 december van het jaar dat datgene voorafgaat waarin de vakantie moet worden genomen, over deze beslissingen worden ingelicht.

Indien het paritair comité zijn beslissing op genoemde datum niet heeft meegedeeld, mag de ondernemingsraad omtrent ditzelfde object beslissingen treffen. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing heeft getroffen, mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever enerzijds en de syndicale afvaardiging anderzijds of bij ontstentenis van deze laatste, de werknemers. Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

# Arbeidswet van 16 maart 1971 (Uittreksel)

(B.S. van 30 maart 1971)

Artikel 38 gewijzigd bij de wet van 17 februari 1997.<sup>6</sup>

## Hoofdstuk III. Arbeids- en rusttijden

### Afdeling 4. Nachtarbeid

#### Onderafdeling 3. Het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties

**Art. 38.- § 1.** Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd voor de werknemers waarvoor zij bevoegd is en mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

**§ 2.** In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat wordt een arbeidsregeling met nachtprestaties ingevoerd volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

**§ 3.** Alvorens de procedures te beginnen bepaald in de §§ 1 en 2, is de werkgever ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen bedoeld in § 4.

De Koning bepaalt over welke onderwerpen deze raadplegingen tenminste moeten gaan.

---

<sup>6</sup> Wet van 17 februari 1997, art. 9, § 4: "§ 4. Vanaf de inwerkingtreding van deze wet is de werkgever ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen bedoeld in § 1, waarin vrouwen niet mochten tewerkgesteld worden vóór de inwerkingtreding van deze wet.

De Koning bepaalt over welke onderwerpen deze raadplegingen tenminste moeten gaan.

Deze raadplegingen gebeuren in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging, hebben zij plaats met het personeel.

Het verslag van deze raadplegingen wordt overgemaakt aan het bevoegde paritair comité. De Koning bepaalt hiertoe de modaliteiten."

Deze raadplegingen gebeuren in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging, hebben zij plaats met het personeel.

Het verslag van deze raadplegingen wordt overgemaakt aan het bevoegde paritair comité. De Koning bepaalt hiertoe de modaliteiten.

**§ 4.** De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder een arbeidsregeling met nachtprestaties.

**§ 5.** Een arbeidsregeling met nachtprestaties, ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2, of van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen kan maar worden toegepast indien de werkgever de bepalingen respecteert van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van deze overeenkomsten zijn gesloten.

**§ 6.** De Koning kan een andere procedure vastleggen voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze procedure laat toe de vermeldingen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement te wijzigen zo deze werkgevers onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Hij kan voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités eveneens voorwaarden vastleggen die gelijkwaardig zijn aan deze die zijn vastgelegd door de bepalingen van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972  
gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van  
de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en  
collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de  
ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij  
koninklijk besluit van 12 september 1972 (C.A.O. nr. 9)**

**(B.S. van 25 november 1972)**

Gewijzigd door de C.A.O. nr. 15 van 25 juli 1974, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 05 september 1974; de C.A.O. nr. 34 van 27 februari 1981, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 21 september 1981; de C.A.O. nr. 37 van 27 november 1981, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 09 december 1981 en de C.A.O. nr. 9bis van 29 oktober 1991, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 17 december 1991.

## **Hoofdstuk I. Toepassingsgebied**

**Artikel 1.-** Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen, welke vallen onder sectie IV van de wet van 20 september 1948 en onder haar uitvoeringsbesluiten. Deze overeenkomst heeft ten doel voornoemde wettelijke en reglementaire bepalingen te verduidelijken en aan te vullen.

## **Hoofdstuk II. Opdrachten van de ondernemingsraad**

### **Afdeling 1. Tewerkstellingsproblemen in de onderneming**

---

#### **1. Doelstelling en methode van verwezenlijking**

**Art. 2.-** De bepalingen van de artikelen 3 tot 12 hebben ten doel de werknemers nauwer te betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gericht beleid inzake werkgelegenheid, teneinde een beter klimaat tussen werkgevers en werknemers te scheppen; deze doelstelling zal bereikt worden door een betere organisatie van het recht op inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, met eerbiediging van de beheersverantwoordelijken en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd.

#### **2. Voorwerp en aard van de te verstrekken inlichtingen**

**Art. 3.-** De bij deze overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten verstrekt worden alvorens de beslissingen worden getroffen; hetzelfde geldt voor de maatregelen. Zij moeten de onder-

nemingsraad toelaten met kennis van zaken over te gaan tot gedachtenwisselingen tijdens dewelke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren zullen kunnen formuleren.

De inlichtingen zullen, in voorkomend geval, niet los staan van de nationale en sectorale economische context, aangevuld met de aspecten die eigen zijn aan de streek of aan de groep waartoe de onderneming behoort. Onder groep dient met name te worden verstaan, de ondernemingen met verschillende zetels, de ondernemingen die een internationaal karakter hebben, de economische groep.

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

Teneinde de continuïteit van de dialoog in de schoot van de ondernemingsraad te verzekeren, zal het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de eerstkomende vergadering, het gevolg meedelen dat hij voornemens is te geven of heeft gegeven aan de adviezen, suggesties of bezwaren die conform het eerste lid van dit artikel werden geformuleerd.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen die reeds over hetzelfde object zijn voorzien, indien zij gunstiger zijn voor de werknemers.

#### **Commentaar**

*Artikel 3 heeft tot doel de algemene voorwaarden te omschrijven waaraan de in deze overeenkomst voorziene inlichtingen en raadplegingsmethoden moeten beantwoorden.*

*De gedachtenwisseling in de ondernemingsraad moet vrij kunnen gebeuren onder de vorm van vragen, kritieken, suggesties, bezwaren, eenparige, gedeeltelijk uiteenlopende of totaal uiteenlopende adviezen.*

*Op dit stuk moet worden vermeden dat buiten de onderneming inlichtingen worden gepubliceerd die de belangen van de onderneming zouden kunnen schaden.*

*Vlugge consultatieprocedures, die afwijken van de normale regelen (b.v. op het stuk van de periodiciteit van de vergaderingen of van de notulen) zullen kunnen voorzien worden op het vlak van de sectoren of van de ondernemingen, teneinde, in gelijk welke omstandigheden en op de meest geschikte wijze, de mogelijkheid van een onafgebroken dialoog te vrijwaren tussen de directie en de werknemersvertegenwoordigers.*

### **3. Algemene vooruitzichten van de onderneming**

**Art. 4.-** Ter gelegenheid van de bespreking van de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b), 2°, van de wet van 20 september 1948, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aanvullende inlichtingen verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling.

Deze inlichtingen zullen betrekking hebben op de markttoestand, de order-portefeuille en de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's.

## **4. Werkgelegenheid in de onderneming**

### **A. Jaarlijkse inlichtingen**

**Art. 5.-** Terzelfder tijd als de inlichtingen over de algemene vooruitzichten, bedoeld in artikel 4, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aan de ondernemingsraad de gegevens verstrekken die deze laatste moeten toelaten zich een duidelijk beeld te vormen over de structuur van de tewerkstelling in de onderneming, over haar evolutie en over de vooruitzichten inzake tewerkstelling.

Navolgende inlichtingen zullen schriftelijk worden verstrekt. Onder voorbehoud van hetgeen is gesteld onder navolgende littera c), zullen zij verstrekt worden uiterlijk de dag vóór de vergadering.

#### **a) Inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling**

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

- geslacht;
- leeftijdsgroep;
- beroepsklasse;
- afdeling;
- de vaste werknemers, alsmede de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen deze inlichtingen onderstaande aanvullende elementen verstrekken:

- personeelsbezetting met volledige werktijd, met beperkte werktijd;
- nationaliteit;
- anciënniteit.

#### **b) Inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling**

Deze inlichtingen zullen gegevens verstrekken over navolgende wijzigingen welke zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan en zullen volgende elementen omvatten:

- Aantal personen die de onderneming verlaten hebben:
  - 1) vrijwillig;
  - 2) onvrijwillig, waarbij een onderscheid zal worden gemaakt tussen de afdankingen wegens economische en/of technische redenen, deze welke te wijten zijn aan andere redenen en de opruistellingen.

Deze gegevens zullen onderverdeeld worden naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling.

- Aantal aangeworven personen, onderverdeeld naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling.
- Aantal personen die binnen de onderneming het voorwerp hebben uitgemaakt van een vaste verplaatsing tussen afdelingen en beroepsklassen.
- Aantal personen die in de onderneming waren tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de procedure van tewerkstelling (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau of door de R.V.A., het uitzonderlijk ter beschikking stellen van vaste werknemers ten behoeve van gebruikers in de gevallen toegelaten door de wet en/of door



een overeenkomst), de redenen waarom op tijdelijke en uitzendarbeid beroep werd gedaan, de gemiddelde duur van deze tewerkstelling en de afdelingen van de onderneming waarvoor op deze tewerkstelling een beroep werd gedaan.

Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen de inlichtingen eveneens aanduiden:

- de afwezigheidsdagen;
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid;
- de overuren;
- de nationaliteit.

#### **c) Inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar**

Deze inlichtingen zullen gegevens verstrekken over de tewerkstellingsvooruitzichten binnen het kader van de algemene vooruitzichten van de onderneming, zoals uiteengezet op grond van artikel 4.

Deze inlichtingen moeten toelaten zo goed mogelijk de weerslag na te gaan welke deze vooruitzichten hebben op de structuur van de tewerkstelling in de onderneming.

Bovendien zullen tijdens de vergadering inlichtingen met becijferde ramingen worden verstrekt omtrent de inkrimping of de uitbreiding van het tewerkstellingsvolume voor het geheel van de onderneming en haar afdelingen; deze gegevens zullen zo mogelijk worden onderverdeeld naar beroepsklasse.

#### **d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling**

Naar aanleiding van de verschillende jaarlijkse inlichtingen, bedoeld bij dit artikel, zal het ondernemingshoofd meedelen:

- welke maatregelen hij heeft genomen of gepland om de tewerkstelling te bevorderen;
- tot welke sociale maatregelen de bewegingen, die zich in de onderneming hebben voorgedaan of zijn voorzien, aanleiding hebben gegeven of zullen geven.

#### **Commentaar**

##### **Algemene opmerkingen:**

1. *Een onderscheid moet worden gemaakt tussen twee soorten inlichtingen:*
  - a) *sommige inlichtingen, verplicht op grond van artikel 5, moeten ambtshalve en in alle ondernemingen door het ondernemingshoofd worden meegedeeld;*
  - b) *de andere moeten slechts worden meegedeeld op verzoek van de werknemersafvaardigden, indien zij van oordeel zijn dat zij betekenisvol zijn voor de structuur of voor de activiteit van de onderneming.*

*Het ligt voor de hand dat de ondernemingsraden eveneens bijkomende inlichtingen kunnen ontvangen, naargelang van de eigen kenmerken van elke onderneming en de daaraan beantwoordende noden aan informatie (b.v. opleidingsniveau).*
2. *De inlichtingen over de structuur, de evolutie en de perspectieven van de tewerkstelling in de onderneming zullen zowel gegevens moeten verstrekken over de kwalitatieve als over de kwantitatieve aspecten.*
3. *Deze inlichtingen moeten zo duidelijk mogelijk zijn, zowel wat betreft hun voorstelling als hun inhoud, teneinde in de schoot van de raad een vruchtbaar overleg omtrent de tewerkstellingsproblemen van de onderneming in de hand te werken.*

*Zij zullen schriftelijk worden verstrekt conform wat voorzien is in het 2de lid van artikel 5.*

**Materies waarover de informatie handelt:**

**a) De bestaande toestand**

Voor de inlichtingen die betrekking hebben op de beroepsklasse van de werknemers, dient men zich te laten leiden door de grote classificaties die gebruikt worden voor de paritaire comités of door de onderneming.

**b) De evolutie van de tewerkstelling**

1° Het aantal personen die de onderneming verlaten hebben.

De inlichtingen over het aantal personen, die de onderneming verlaten hebben, alsook over de redenen van vertrek beantwoorden aan een dubbele doelstelling:

- a) zij moeten, dankzij deze gegevens, toelaten de weerslag na te gaan die de gang van zaken van de onderneming heeft op de tewerkstelling;
- b) zij moeten tevens toelaten de permanente en/of de abnormaal lijkende schommelingen van het personeel van de onderneming vast te stellen en te onderzoeken teneinde de oorzaken ervan na te gaan.

Onder de oorzaken van de afdankingen, dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de afdankingen om economische of om technische redenen en deze welke te wijten zijn aan andere redenen, met dien verstande dat deze laatste rubriek niet verder moet gedetailleerd worden.

2° Het aantal aangeworven personen naar geslacht, leeftijd, beroepsklasse en afdeling.

De inlichtingen moeten betrekking hebben op de aanwervingen volgens grote afdelingen en beroepsklassen, zonder dat het noodzakelijk is de nauwkeurige affectatie van het personeel te vermelden, aangezien deze niet steeds precies bepaald is op het ogenblik van de aanwerving.

De term "afdeling" moet worden geïnterpreteerd in functie van de eigen kenmerken van de onderneming en van haar organisatie.

3° Het aantal personen die binnen de onderneming gemuteerd werden.

Op grond van deze inlichtingen, zal de ondernemingsraad moeten uitmaken of de gesignaleerde mutaties al dan niet van betekenis zijn, onder meer uit oogpunt van de werking en de evolutie van de onderneming. Worden niet bedoeld door de term "mutatie" de tijdelijke veranderingen van affectatie die te wijten zijn aan de courante organisatie van het werk.

De hoger gemaakte opmerkingen met betrekking tot het begrip "beroepsklasse" gelden ook hier.

4° Het aantal personen, die het voorwerp hebben uitgemaakt van een wijziging van hun arbeidstijdregeling waardoor zij zijn overgegaan van een voltijdse arbeidsregeling naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa.

Het gaat om alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd gewijzigd, wat hun arbeidstijdregeling betreft.

Komen derhalve niet in aanmerking, de werknemers die om persoonlijke redenen een tijdelijke wijziging van hun arbeidstijdregeling kennen.

**c) De vooruitzichten inzake tewerkstelling voor het komende dienstjaar.**

De inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar moeten toelaten de werknemer te betrekken bij een op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid.

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

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

De becijferde ramingen zullen, zoals gesteld in de tekst van c), tijdens de vergadering van de ondernemingsraad worden verstrekt. Zij zullen schriftelijk worden opgemaakt, uiterlijk op het einde van de besprekingen in de ondernemingsraad.

De inlichtingen waarin kwantitatieve gegevens zijn vervat zullen uiteraard benaderd en veranderlijk zijn; bijgevolg zullen zij vatbaar zijn voor wijzigingen in de loop van de periode waarop zij betrekking hebben.

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

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

Tenslotte zal het nuttig zijn, ongeacht welke de vooruitzichten zijn, dat de ondernemingsraad zich ondervraagt over de mogelijkheden van ontwikkeling van de onderneming en over de beste manier waarop de beroepscapaciteiten van het personeel kunnen worden benut.

#### **d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling**

In fine van artikel 5 wordt vermeld dat het ondernemingshoofd, naar aanleiding van de jaarlijkse algemene inlichtingen waarvan sprake is in dit artikel, aan de ondernemingsraad de verschillende sociale maatregelen, welke hij genomen of gepland heeft inzake tewerkstelling zal meedelen.

Deze inlichtingen dienen te worden gesitueerd in de context van de inlichtingen, voorzien onder de punten a), b) en c).

Zij zullen schriftelijk moeten worden verstrekt, conform de beginselen die in het tweede lid van artikel 5 worden geformuleerd. De omvang van deze schriftelijke inlichtingen zal evenwel kunnen verschillen naargelang van de omstandigheden. Aldus kan het schriftelijk gedeelte van de informatie zeer beknopt zijn, doch het kan merkelijk ontwikkeld worden tijdens de mondelinge uiteenzetting van het ondernemingshoofd.

Van wezenlijk belang is dat de informatie van die aard is, dat zij een werkelijke dialoog in de ondernemingsraad toelaat.

## B. Trimestriële inlichtingen

**Art. 6.-** Op het ogenblik dat de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b), 1°, van de wet van 20 september 1948, worden gegeven, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk gegevens verstrekken over:

- de stand van verwezenlijking van de jaarlijkse aangekondigde vooruitzichten;
- de redenen waarom de doelstellingen die vastgesteld waren en de vooruitzichten die voorzien waren op het ogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden verstrekt, niet konden worden verwezenlijkt;
- de wijzigingen in de vooruitzichten welke men kan voorzien in de loop van het volgend kwartaal.

### **Commentaar**

*De bij dit artikel voorziene inlichtingen zullen terzelfdertijd moeten worden verstrekt als deze, voorzien bij artikel 15, b), 1°, van de wet van 20 september 1948, dit is ten minste elk kwartaal.*

*Deze trimestriële inlichtingen zullen de leden van de ondernemingsraad toelaten over de precieze gegevens te beschikken betreffende de stand en de evolutie van de tewerkstelling en onder meer de geplande afdankingen en aanwervingen, alsmede in het geval waar een beroep werd gedaan op werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Zij moeten ertoe strekken geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en tevens een beter op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid in de hand te werken.*

## C. Occasionele inlichtingen

**Art. 7.-** Wanneer in afwijking van de vooruitzichten inzake tewerkstelling, waaromtrent jaarlijkse of trimestriële inlichtingen werden verstrekt het ondernemingshoofd zich genoodzaakt ziet over te gaan tot collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of technische redenen, zal de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gebracht en in elk geval vóór de beslissing.

### **Commentaar**

#### **a) Omstandigheden waarin de occasionele inlichtingen dienen verstrekt te worden.**

*Inlichtingen betreffende onder meer de geplande collectieve afdankingen of aanwervingen moeten reeds worden verstrekt, overeenkomstig andere bepalingen van deze overeenkomst, in het raam van de gewone vergaderingen van de ondernemingsraad, waarvoor de driemaandelijkse of de jaarlijkse informatie is voorzien.*

*De occasionele inlichtingen moeten verstrekt worden indien de vooruitzichten die meege-deeld werden tijdens deze gewone vergaderingen, niet te voorziene wijzigingen ondergaan, ingevolge economische of technische gebeurtenissen.*

*De veranderingen, vergeleken bij de vooruitzichten zullen, rekening houdend met de aard van deze laatste, noodzakelijkerwijze een zeker belang moeten hebben.*

*De wijzigingen in de personeelsbezetting ingevolge seizoenschommelingen kunnen niet worden beschouwd als niet te voorziene wijzigingen in de zin van deze bepaling.*

**b) Voorafgaand karakter van deze inlichtingen.**

*Het algemeen beginsel van het voorafgaand karakter van de inlichtingen en de raadpleging zal van toepassing zijn op alle gevallen, wat de collectieve afdankingen betreft. Daarentegen kan het gebeuren dat het onmogelijk is de ondernemingsraad vooraf in te lichten over de aanwervingen.*

*Anderzijds kunnen geëigende modaliteiten worden aangewend om de toepassing van dit beginsel te verzekeren.*

*Aldus kunnen de voorlichting en de raadpleging gebeuren tijdens een spoedvergadering van de ondernemingsraad, bv. in geval deze voorlichting niet te voorzien was op het ogenblik van de gewone vergadering van de ondernemingsraad.*

*Men zal eventueel zijn toevlucht kunnen nemen tot een mondelinge mededeling of tot een gedecentraliseerde raadplegingsprocedure op het vlak waar het probleem rijst.*

*In geval van verantwoorde hoogdringendheid, zal het anderzijds kunnen gebeuren dat de inlichtingen niet schriftelijk worden verstrekt.*

## **5. Beroepsopleiding en -omscholing, personeelsaangelegenheden en organisatie van het werk**

### **A. Beroepsopleiding en -omscholing**

**Art. 8.-** Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad raadplegen over de maatregelen betreffende de beroepsopleiding en -omscholing.

#### **Commentaar**

*De ondernemingsraad zal geraadpleegd worden over de maatregelen van organisatie en uitvoering inzake beroepsopleiding en -omscholing van collectieve aard.*

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

*De ondernemingsraad kan op dit stuk evenwel andere schikkingen treffen.*

### **B. Personeelsaangelegenheden**

**Art. 9.-** Op verzoek van de werknemersafgevaardigden, zal het ondernemingshoofd de ondernemingsraad inlichten over de regelen die inzake personeelsbeleid worden gevolgd.

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

De ondernemingsraad zal deze inlichtingen, ontwerpen en maatregelen onderzoeken, conform de bepalingen van artikel 3, lid 1 van deze overeenkomst.

### **Commentaar**

*Dit artikel heeft tot doel de werknemers nauwer te betrekken bij het personeelsbeleid van de onderneming en een beter klimaat te scheppen tussen werkgevers en werknemers.*

*De inlichtingen waarvan sprake is in dit artikel, handelen onder meer over:*

- *de gevolgde regelen inzake aanwerving, selectie, mutatie en beroepsbevordering;*
- *de regels, die gevolgd worden, wanneer overwogen wordt sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa;*
- *de organisatie van het onthaal;*
- *de systemen van voorlichting en mededeling in de ondernemingen;*
- *de maatregelen om de menselijke en hiërarchische verhoudingen te bevorderen;*
- *de opdrachten van de sociale en personeelsdiensten en de regels die de betrekkingen van deze diensten met het personeel beheersen, met uitsluiting van het administratief beheer van deze diensten. Het is de taak van het ondernemingshoofd het geheel van het personeel in te lichten over de bevoegdheden van deze diensten; de ondernemingsraad zal erover waken dat deze voorlichting op de meest passende manier geschiedt.*

### **C. Organisatie van het werk**

**Art. 10.-** Om de ondernemingsraad toe te laten de opdrachten te vervullen die hem zijn toevertrouwd door artikel 15, a), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zal hij worden voorgelicht over de projecten en maatregelen die van aard zijn die omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk in de onderneming of in een van de afdelingen wordt uitgevoerd, te wijzigen.

### **Commentaar**

*De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bepaalt in zijn artikel 15 a): "Art. 15.- De ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comités:*

- a) hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen."*

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

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

*De maatregelen waarvan hierboven sprake is zullen onder meer omvatten:*

- *de veranderingen in de organisatie van de ganse onderneming of van een gedeelte ervan;*
- *de maatregelen met het oog op de organisatie van de deeltijdse arbeid en meer bepaald de maatregelen die genomen worden om sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa;*
- *de wijzigingen in de werkverdeling;*

- de wijzigingen in de materiële en menselijke omgeving (bijvoorbeeld: inplanting van machines die de arbeidsvoorwaarden wijzigen...);
- de toepassing van de studies met betrekking tot de organisatie van het werk;
- de veranderingen in de fabricatie- en werkmethoden;
- de structuurwijzigingen van het organigram met uitzondering van de individuele gevallen.

Het ligt voor de hand dat de tekst van genoemd artikel 15 a) van de wet van 20 september 1948, insluit dat de ondernemingsraad het recht heeft advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over de bestaande toestanden betreffende de organisatie van het werk, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming.

## **6. Structuurwijzigingen van de onderneming ondermeer deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden**

**Art. 11.-** In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, zal de ondernemingsraad daaromtrent te geleger tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht worden; hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, ondermeer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.

### **Commentaar**

#### **a) Tijdstip van de mededeling aan de Raad**

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

- 1° De informatie mag geen afbreuk doen aan de prerogatieven van het ondernemingshoofd, wat de beslissing van economische aard betreft.
- 2° De informatie mag het normale verloop van de eventueel aan de gang zijnde onderhandelingen niet hinderen.
- 3° De informatie moet vooraf gebeuren, d.i. vóór de beslissing openbaar wordt gemaakt en van toepassing wordt.
- 4° De informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen ondermeer over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk maximaal te ondervangen.

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

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

*Men kan, als aanwijzing, stellen dat in een aantal ondernemingen die als naamloze vennootschap zijn opgericht, de mededeling van de beslissing aan de ondernemingsraad en de raadpleging van deze laatste over de voorgenomen sociale maatregelen zo vlug mogelijk zullen moeten gebeuren tussen het ogenblik waarop de beheerraad zich over het beginsel van de beslissing heeft uitgesproken en het ogenblik waarop de algemene vergadering van de aandeelhouders wordt bijeengeroepen om erover te beraadslagen.*

**b) Inhoud van de mededeling**

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

*Hij wordt geraadpleegd over de middelen, die moeten worden aangewend om de afdankingen en de mutaties te vermijden, die de beroeps- of sociale teruggang van de werknemers meebrengen, over de programma's van collectieve afdankingen, overheveling en mutaties, over de te nemen sociale maatregelen, over de schikkingen die moeten getroffen worden om tot de spoedige wedertewerkingstelling en de sociale en beroepsomscholing te komen alsook, in het algemeen, over alle maatregelen die moeten worden genomen met het oog op de optimale benutting van het menselijk potentieel.*

**c) Maatregelen om de wedertewerkingstelling in de hand te werken**

*Wat de sociale maatregelen betreft die getroffen worden naar aanleiding van belangrijke verminderingen van effectieven of sluitingen van ondernemingen, zullen de werknemersafgevaardigden alle faciliteiten moeten krijgen om de nodige contacten te leggen teneinde de wedertewerkingstelling, de beroepsomscholing en de sociale wederaanpassing van de afgedankte, verplaatste of gemuteerde werknemers in de hand te werken.*

## **Afdeling 2. Uitvoering van artikel 15, e), van de wet (van 20 september 1948) houdende organisatie van het bedrijfsleven**

---

### **Vaststelling van de algemene criteria, te volgen in geval van afdankingen en van wederaanwerving**

**Art. 12.-** De te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden, zullen worden vastgesteld door de ondernemingsraad, op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden.

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

Deze beschikking beperkt in genen dele de adviserende opdracht van de raad, wat betreft de te volgen algemene criteria bij aanwerving; zij doet geen afbreuk aan het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd inzake organisatie en gang van de onderneming.



### **Commentaar**

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

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

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

*De ondernemingsraad zal tot opdracht hebben bij wijze van algemene regelen, de criteria vast te stellen volgens welke deze afdankingen zullen gebeuren, rekening gehouden zowel met het belang van de onderneming als met dat der werknemers.*

*Dezelfde bepalingen gelden voor de wederaanwervingen en voor de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa.*

## **Afdeling 3. Uitvoering van artikel 15, h), van de wet (van 20 september 1948) houdende organisatie van het bedrijfsleven**

---

### **Beheer van de maatschappelijke werken**

#### **Art. 13.-**

- a) Voor de toepassing van artikel 15, h), van de wet dient onder “maatschappelijke werken” te worden verstaan, de voordelen welke aan navolgende criteria voldoen:
- van bestendige aard zijn;
  - in de onderneming toegekend zijn;
  - ten doel hebben bij te dragen tot het welzijn van de werknemers van de onderneming en/of van hun gezinsleden;
  - niet voortvloeien uit een wettelijke of reglementaire beschikking;
  - niet bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.
- Dienen evenwel als maatschappelijke werken te worden beschouwd, de voordelen welke voortvloeien hetzij uit een collectieve ondernemingsovereenkomst, tenzij deze overeenkomst een andere wijze van beheer heeft voorzien, hetzij uit een collectieve sectorovereenkomst, die in het beheer door de ondernemingsraad uitdrukkelijk werd voorzien.

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

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

De uitoefening van deze taak doet geen afbreuk aan de contractuele vrijheid van ieder van de betrokken werknemers.

Komen voor de toepassing van de voorgenoemde alinea's inzonderheid in aanmerking: de fondsen en kassen van onderlinge hulp, de pensioenfondsen, de economaten, kantines en refters, de diensten voor leningen en premies toegestaan door de onderneming met het oog op het verwerven van een woongelegenheden, de ontspannings- en culturele activiteiten.

- b) Wanneer het beheer van een maatschappelijk werk of van contractuele voordelen, welke een financiële tussenkomst van het personeel insluiten aan een vereniging zonder winstoogmerk wordt toevertrouwd, zal tussen haar en de ondernemingsraad een band worden gelegd.

Met dit doel en voor zover de ondernemingsraad de bestaande toestand niet bevestigt of er niet anders over beslist, zal de beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerk voor de helft samengesteld zijn uit leden, die het personeel vertegenwoordigen, door de werknemersafvaardiging van de ondernemingsraad aangeduid onder de rechtverkrigenden van het maatschappelijk werk.

- c) De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk om een maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen te beheren evenals het ontwerp van statuten van deze vereniging zullen ter goedkeuring aan de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen worden voorgelegd. De beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerk zal in beginsel paritair zijn samengesteld.

Wanneer het beheer van een bestaand maatschappelijk werk, dat gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, wordt toevertrouwd aan een vereniging zonder winstoogmerk, zullen de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen, regelmatig een omstandig verslag over de activiteit van dit werk ontvangen. De opmerkingen op deze verslagen zullen aan de beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerk worden medegedeeld.

- d) De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk om een maatschappelijk werk van de onderneming te beheren, mag niet ten doel hebben de voordelen welke voor dit "werk" werden toegekend te verminderen.

#### **Commentaar**

- a) *Alhoewel de wet van 20 september 1948 het beheer van de maatschappelijke werken aan de ondernemingsraden heeft toevertrouwd, heeft ze niet bepaald wat daaronder diende te worden verstaan. Zulks gaf aanleiding tot sommige betwistingen waarvan de organisaties, die onderhavige overeenkomst ondertekenen, een einde hebben trachten te maken door aan te duiden in welke zin zij de termen "maatschappelijke werken" verstaan.*

Onderhavige overeenkomst strekt ertoe een bepaling te geven aan deze werken, door sommige algemene criteria vast te leggen.

De ondertekenende organisaties zijn van oordeel dat het bestendig karakter van de toegekende voordelen één van de bepalende criteria is, wat elke toevallige gift vanwege de werkgever uitsluit.

Anderdeels zijn ze van oordeel dat men het toekennen van een contractueel voordeel niet mag beschouwen als een maatschappelijk werk dat aan het beheer van de ondernemingsraad moet worden toevertrouwd, daar de verplichtingen van de werkgever strikt bepaald zijn in een contract dat met elke werknemer wordt gesloten. De organisaties zijn evenwel overeengekomen dat, wanneer de werknemers van de onderneming of een gedeelte onder hen, zelf tussenbeide komen in de financiering van een contractueel voordeel, dat niet wordt toegekend door een entiteit welke juridisch verschillend is van de onderneming, er stof is tot tussenkomst van de ondernemingsraad of van een fractie ervan binnen de grenzen, aangeduid in de tekst.

Anderzijds zijn de ondertekenende organisaties van oordeel dat de groepsverzekeringen niet als maatschappelijke werken dienen te worden beschouwd die aan het beheer van de ondernemingsraad moeten worden toevertrouwd. Nochtans moeten alle schikkingen worden genomen om het personeel, dat bij deze verzekering is betrokken, op de hoogte te houden van de werkingsmodaliteiten.

- b) De tekst strekt er eveneens toe een regeling te vinden voor de maatschappelijke werken of de contractuele voordelen welke een financiële tussenkomst van het personeel insluiten die in talrijke ondernemingen ingesteld zijn onder de juridische vorm van vereniging zonder winsttoogmerken.

De keuze van dit statuut, welke vaak om technische redenen is verantwoord, mag niet ten doel hebben het beheer van deze werken aan de ondernemingsraden te onttrekken. De ondertekenende organisaties zijn dan ook van oordeel dat, in de gevallen waar de oprichting van een vereniging zonder winsttoogmerken noodzakelijk was of is, een band tussen deze laatste en de ondernemingsraden dient gelegd te worden.

Wanneer het gaat om een maatschappelijk werk, dat eigen is aan één enkele onderneming zal, behoudens andersluidende beslissing van de betrokken ondernemingsraad, die binding worden tot stand gebracht door de beheerraad van de vereniging zonder winsttoogmerk paritair samen te stellen, met dien verstande dat de leden, die het personeel vertegenwoordigen, door de werknemersafvaardiging van de ondernemingsraad onder de rechtverkrigenden van het maatschappelijk werk zullen worden aangeduid.

- c) Wanneer het gaat om het instellen van een nieuw aan verschillende ondernemingen gemeenschappelijk werk, zullen de oprichting en de statuten van de vereniging zonder winsttoogmerk, voorafgaandelijk moeten goedgekeurd worden door de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen. De samenstelling van de beheerraad zal afhangen van de aldus genomen beslissingen. In beginsel zal hij paritair samengesteld zijn.

Bij gebrek aan goedkeuring, kan de vereniging niet worden opgericht.

Wanneer het tenslotte gaat om een bestaand maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, kan het inopportuun zijn wijzigingen te brengen in de reeds vastgestelde werkingsregelen. In dit geval dienen evenwel ten minste inlichtingen te worden uitgewisseld tussen de betrokken ondernemingsraden en de beheerraad van de vereniging zonder winsttoogmerken.

Deze inlichtingen zullen verstrekt worden onder de vorm van regelmatige en omstandige verslagen over de werking. De beheerraad van de vereniging zonder winsttoogmerken zal in

*kennis worden gesteld van de opmerkingen, welke desbetreffend door de ondernemingsraden zullen worden gemaakt.*

*Anderdeels zal men bij de hernieuwing van de beheerraad geleidelijk het beginsel van de paritaire samenstelling van deze raad trachten in te voeren volgens de meest aangepaste methoden.*

*Het spreekt vanzelf dat de vertegenwoordiging van de werknemers in de beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerken niet tot gevolg mag hebben, dat de beschikkingen van de wet van 27 juni 1921 op de verenigingen zonder winstoogmerken, worden miskend.*

*De verduidelijkingen, welke door onderhavige overeenkomst aan de wettelijke beschikkingen worden aangebracht, doen hoegenaamd geen afbreuk aan een eventueel autonoom beheer van de maatschappelijke werken door de werknemers.*

## **Afdeling 4. Uitvoering van artikel 15, i), van de wet (van 20 september 1948) houdende organisatie van het bedrijfsleven**

---

### **Gebruik der talen**

**Art. 14.-** Zonder afbreuk te doen aan de geordende wetten van 18 juli 1966 op het gebruik der talen in bestuurszaken zal de ondernemingsraad de taal aanduiden die zal worden gebruikt voor zijn eigen werking en, zo nodig, de maatregelen op taalgebied die de verhoudingen tussen de directie en het personeel kunnen verbeteren.

### **Commentaar**

*De documenten welke bestemd zijn voor het personeel moeten gesteld worden, overeenkomstig de bepalingen van de geordende wetten van 18 juli 1966. De ondernemingsraad kan evenwel beslissen bij de voorziene bescheiden een vertaling in één of meerdere talen te voegen, voor zover er een voldoende minderheid bestaat om zulks te verantwoorden.*

*De ondernemingsraad kan daarenboven op taalgebied andere maatregelen treffen, teneinde de verhoudingen tussen de directie en het personeel te bevorderen.*

## **Hoofdstuk III. Bijzondere problemen betreffende de werking en de samenstelling van de ondernemingsraden**

### **1. Ondernemingen met meerdere zetels; uitoefening van opdrachten, bepaald in artikel 15, a) en b), 2°, (van de wet van 20 september 1948)**

---

**Art. 15.-** In de ondernemingen met verschillende technische bedrijfseenheden en waar verschillende ondernemingsraden bestaan, wordt een bijzondere procedure ingesteld voor de behandeling van de economische en financiële kwesties of van andere aangelegenheden die

tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoren en betrekking hebben op verschillende technische bedrijfseenheden van dezelfde onderneming.

Deze procedure wordt als volgt vastgesteld:

- ofwel wordt een vergadering belegd van elke ondernemingsraad, waarvan het voorzitterschap wordt waargenomen door het hoofd van de onderneming, als geheel beschouwd;
- ofwel wordt een gemeenschappelijke vergadering belegd van de diverse betrokken ondernemingsraden, onder het voorzitterschap van het hoofd van de onderneming, als geheel beschouwd.

Wanneer het hoofd van de onderneming, als geheel beschouwd, belet is, zal hij worden vervangen door een bevoegd vertegenwoordiger, aan wie hij zijn bevoegdheden overdraagt.

Het initiatief tot het beleggen van een vergadering volgens één van voornoemde formules, wordt voor elke ondernemingsraad genomen door het ondernemingshoofd of door ten minste de helft van de werknemersafgevaardigden.

Behalve de vergaderingen die aan de economische en financiële informatie zijn gewijd en die bedoeld zijn bij het koninklijk besluit van 27 november 1973, vervangen de gemeenschappelijke vergaderingen de gewone vergaderingen van de geassocieerde raden en vallen zij onder de regels die gelden voor de gewone vergaderingen, inzonderheid met betrekking tot de voorbereidende vergaderingen onder werknemersvertegenwoordigers en de termijn voor het samenroepen van de vergaderingen.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor een bepaalde activiteitssector in een gelijkaardige procedure voorzien als deze die hierboven werd vastgesteld.

### **Commentaar**

*De ondertekenende partijen van deze overeenkomst wensen de bij artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 voorziene mogelijkheden van rechtstreeks overleg, in bepaalde gevallen, tussen de algemene directie en de leden van de betrokken ondernemingsraden, te verruimen en te versoepelen.*

*Een dergelijk overleg waarborgt aan alle betrokkenen de mogelijkheid gelijktijdig eenzelfde informatie te ontvangen en aan dezelfde dialoog deel te nemen.*

*De huidige overeenkomst houdt anderzijds rekening met de ervaring die bij de toepassing van dat artikel 15 werd opgedaan alsmede met de ontwikkeling in de bevoegdheden van de ondernemingsraden, met name op het gebied van de economische en financiële informatie die het voorwerp uitmaakt van het koninklijk besluit van 27 november 1973.*

*De verruiming en de versoepeling van de procedure betreft navolgende punten:*

*1° De keuze wordt gelaten tussen een overleg op het vlak van de ondernemingsraad, eigen aan elke technische bedrijfseenheid, en een interzetelvergadering van de raden, in beide gevallen onder het voorzitterschap van het hoofd van de onderneming als geheel beschouwd.*

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

2° *Het hanteren van de ene of van de andere formule wordt gelaten aan het initiatief hetzij van het ondernemingshoofd, hetzij van ten minste de helft van de werknemersafgevaardigden van elke raad.*

3° *Deze vergaderingen kunnen belegd worden wanneer de noodzaak zich daartoe voordoet, d.w.z. dat hun aantal niet vooraf mag worden beperkt en dat zij kunnen belegd worden voor het onderzoek van elke kwestie die van gemeenschappelijk belang is voor de ondernemingsraden.*

4° *De overeenkomst moet met soepelheid worden geïnterpreteerd, derwijze dat het mogelijk moet zijn vergaderingen te beleggen die beperkt zijn tot een gedeelte van de ondernemingsraden: dat is het geval wanneer het onderzoek van de op de agenda ingeschreven kwesties slechts bepaalde technische bedrijfseenheden aanbelangt en de werknemersafgevaardigden of de hoofden van de andere entiteiten betreffende die materies geen vraag formuleerden.*

*Er dient desbetreffend rekening te worden gehouden met de nadelen van de te bevolkte en derhalve weinig doeltreffende vergaderingen.*

*Verder dient rekening te worden gehouden met de verschillen die voortvloeien uit de geografische verwijdering of uit het feit tot een ander taalstelsel te behoren.*

5° *Deze vergaderingen worden in beginsel belegd tussen de ondernemingsraden die tot dezelfde bedrijfstak behoren.*

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

*Volgens de bij overeenkomst bepaalde procedure, mag het beleggen van gemeenschappelijke vergaderingen geen afbreuk doen aan de vigerende wettelijke en verordenende bepalingen betreffende het beleggen van gewone vergaderingen voor het onderzoek van kwesties die onder de bevoegdheid van elke raad afzonderlijk vallen.*

*Dienaangaande wordt in herinnering gebracht dat de werkgever verplicht is de ondernemingsraad samen te roepen, wanneer de helft van de leden van de personeelsafvaardiging hem dat vraagt.*

*In het voorlaatste lid van het nieuwe artikel 15 van de overeenkomst wordt ten andere verduidelijkt dat de gemeenschappelijke vergaderingen onderworpen zijn aan de regels die gelden voor de gewone vergaderingen. Het gaat o.m. om de bepalingen betreffende de mogelijkheid van voorbereidende vergaderingen tussen werknemersvertegenwoordigers van de ondernemingsraden en de termijn voor het samenroepen van de vergaderingen.*

## **2. Vertegenwoordiging van de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming in de schoot van de raden**

**Art. 16-** De werknemersorganisaties die gemachtigd zijn kandidaten voor te dragen, zullen er voor zorgen, voor zover dit mogelijk is, in de schoot van de raden de vertegenwoordiging te verzekeren van de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming.

### **Commentaar**

*Het is vaak gebleken dat, zowel ten gevolge van de keuze van de kandidaten, als ten gevolge van de niet te voorziene weerslag van de verkiezingen, de samenstelling van de raad niet steeds de structuur van de onderneming weergeeft.*

*Het ware moeilijk in te werken op de rechtstreekse gevolgen van de verkiezingen. De werknemersorganisaties hebben evenwel de verbintenis aangegaan er voor te zorgen dat op de lijsten van hun kandidaten een billijke verdeling zou worden verzekerd tussen de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming.*

#### **Hoofdstuk IV. Faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden**

**Art. 17.-** Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, moeten aan de leden die de werknemers in de ondernemingsraden vertegenwoordigen, de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen.

**Art. 18.-** Aan deze leden moeten onder meer de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om zonder loonderving deel te nemen aan cursussen of seminaries:

- georganiseerd door de ondertekenende vakverbonden of door hun beroepscentrales op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren;
- en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersvertegenwoordiger.

De ondernemingen zullen de doorbetaling van het loon voor de krachtens voorgaand lid verzuimde dagen kunnen verzekeren langs een bestaand of op te richten compensatiefonds om.

**Art. 19.-** De voorwaarden en modaliteiten van de in artikel 18 genoemde beschikkingen zullen bepaald worden bij collectieve overeenkomsten, die in het paritair comité of, bij ontstentenis daarvan, op het vlak van de onderneming zullen worden gesloten.

Wat betreft de faciliteiten, voorzien in voornoemd artikel 18, zullen de toekenningsvoorwaarden onder meer tot voorwerp hebben:

- de mededeling, te bekwaamer tijd, van de programma's der cursussen;
- de bepaling van de afdoende verwittigingstermijn voor de individuele aanvragen;
- de vaststelling van een onderzoekprocedure in geval van weigering door de werkgever;
- de bepaling van het aantal toe te laten verzuimdagen.

#### **Commentaar**

*Voor dit hoofdstuk hebben de ondertekenende organisaties zich laten leiden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, aangevuld op 30 juni 1971 door de overeenkomst nr. 5 bis, evenals door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 6 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.*

*Zij zijn de mening toegedaan dat op dit stuk in gelijkaardige bepalingen moet voorzien worden voor de leden die de werknemers in de ondernemingsraden vertegenwoordigen; deze opmerking geldt eveneens voor de voorwaarden en modaliteiten welke zullen verduidelijkt worden door collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de paritaire comités of bij ontstentenis daarvan, op het vlak van de onderneming.*

## Hoofdstuk V. Duur, herziening en opzegging

**Art. 20.-** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij zal op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt moet de redenen van haar opzegging bekend maken en amendementsvoorstellen indienen, en de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

## Hoofdstuk VI. Slotbepalingen

**Art. 21.-** Opgeheven worden:

- het Nationaal akkoord van 16 juli 1958 betreffende de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden, gewijzigd door het Nationaal akkoord van 29 maart 1962 en aangevuld door het Nationaal akkoord van 28 november 1962;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4 van 4 december 1970 betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden.



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 1973  
gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectief  
ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit  
van 6 augustus 1973 (C.A.O. nr. 10) (Uittreksel)**

**(B.S. van 17 augustus 1973)**

Artikel 2 gewijzigd door de C.A.O. nr. 10bis, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 1 december 1975.

**Hoofdstuk II. Begrip “Collectief ontslag”**

**Art. 2.-** Onder collectief ontslag, in de zin van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verstaan elk ontslag om economische of technische redenen dat in de loop van een ononderbroken periode van zestig dagen een aantal werknemers treft dat ten minste 10 pct. vertegenwoordigt van de gemiddelde tijdens het kalenderjaar, dat het ontslag voorafgaat, tewerkgestelde personeelssterkte.

Voor de ondernemingen die 20 tot 59 werknemers tewerkstellen, is er evenwel collectief ontslag indien ten minste zes werknemers worden getroffen.

# Decreet van de Nederlandse Cultuurraad van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen

(B.S. van 06 september 1973)

Gedeeltelijk vernietigd bij het arrest van het Arbitragehof van 30 januari 1986 (B.S. 12 februari 1986) en het arrest van het Arbitragehof nr. 72/95, 9 november 1995.;

Gewijzigd bij:

- Decreet van 1 juni 1994 (B.S. 3 augustus 1994);
- Decreet van 30 april 2004 (B.S. 5 augustus 2004).

## I. Toepassingsfeer

**Artikel 1.-** Dit decreet is van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben. Het regelt het taalgebruik voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

Voor de toepassing van dit decreet worden gelijkgesteld:

- 1° met werknemers: de personen, die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon of die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst;
- 2° met werkgevers: de personen die in 1° genoemde werknemers tewerkstellen, ongeacht de aard van hun bedrijvigheid;
- 3° met een onderneming: de inrichting van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.

**Art. 2.-** De te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, is het Nederlands.

## II. Sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer

**Art. 3.-** De “sociale betrekkingen” omvatten zowel de mondelinge als schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

**Art. 4.-** “Sociale betrekkingen” tussen werkgevers en werknemers omvatten ook onder meer:

§ 1. Alle betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, die op het vlak van de onderneming plaatsvinden in de vorm van bevelen, mededelingen, publicaties, dienstvergaderingen of personeelsvergaderingen, sociale dienst, arbeidsgeneeskundige dienst, maatschappelijke werken, vervolmakingscyclussen, disciplinaire procedure, onthaal en andere.

§ 2. De betrekkingen die op het vlak van de onderneming plaatsvinden in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, alsmede in of met elk ander orgaan dat tot institutionalisatie van die betrekkingen bij wet of collectief overleg zou worden opgericht.

§ 3. [ ... ] (Arr. Arbitragehof nr. 72/95 van 09 november 1995).

§ 4. Alle betrekkingen tussen werkgevers en de sollicitanten, voorafgaande aan het arbeidscontract en de eigenlijke tewerkstelling, ongeacht het feit of er al dan niet een arbeidscontract tot stand komt.

De werkgever kan meertaligheid eisen van de sollicitant en de kennis van andere talen bij sollicitanten toetsen tijdens de selectieperiode.

### III. Bescheiden en documenten

**Art. 5.-** Worden door de werkgever in het Nederlands gesteld: als wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de werkgevers, alle documenten welke bestemd zijn voor hun personeel.

Zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt en op eenparige aanvraag van de werknemersleden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis van een ondernemingsraad zo eenparige aanvraag van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis van beide op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie dient de werkgever evenwel bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel, een vertaling te voegen in één of meer talen.

De in het voorgaande lid bedoelde regeling geldt voor één jaar en dient op straffe van nietigheid, schriftelijk gesteld. Zij dient aan de ambtenaren, belast met het toezicht op de uitvoering van dit decreet, door de werkgevers binnen een maand betekend.

### IV. Toezicht

**Art. 6.-** Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijke toezicht.

## V. Sancties

**Art. 10.-** De stukken of handelingen, die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet, zijn nietig. De nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

De bevoegde arbeidsauditeur, de ambtenaar van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht of iedere persoon of vereniging die van een rechtstreeks of onrechtstreeks belang kan doen blijken, kan de nietigverklaring vorderen voor de arbeidsrechtbank van de plaats waar de werkgever gevestigd is.

Het vonnis beveelt ambtshalve de vervanging van de betrokken stukken.

De opheffing van de nietigheid heeft slechts uitwerking vanaf de dag van de vervanging: voor geschreven stukken vanaf de dag van de indiening van de vervangende stukken bij de griffie van de arbeidsrechtbank.

De nietigverklaring kan geen nadeel berokkenen aan de werknemer en laat de rechten van derden onverminderd. De werkgever is aansprakelijk voor de schade veroorzaakt door zijn nietige stukken of handelingen ten nadele van de werknemer of van derden.

De sancties vervat in dit artikel gelden eveneens ten aanzien van de akten en bescheiden van de ondernemingen, voorgeschreven bij wetten en reglementen, en van die bestemd voor het personeel, die reeds, overeenkomstig artikel 52, § 1, van het koninklijk besluit van 18 juli 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, in het Nederlands dienen te worden gesteld.

**Art. 11.-** Het opleggen van de administratieve geldboete uit hoofde van inbreuken op dit decreet geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijke toezicht.

**Art. 12.-** Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van de straffen alleen:

- 1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van dit decreet hebben overtreden;
- 2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers die het krachtens dit decreet georganiseerde toezicht verhinderen.

**Art. 13.-** Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

**Art. 14.-** De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

**Art. 15.-** Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij dit decreet bepaalde misdrijven.

**Art. 16.-** De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepaling van dit decreet, verjaart na verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

# Koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden

(B.S. van 28 november 1973)

Gewijzigd bij de KB's van 12 augustus 1981 en 6 maart 1990.

## Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

### **Verslag aan de Koning**

*De bepalingen van de voorgestelde verordening werden opgevat met inachtneming van de kenmerken welke de meeste ondernemingen die tot een zeer groot aantal sectoren behoren, vertonen. Het kan nochtans gebeuren dat bepaalde sectoren activiteitskenmerken vertonen die maken dat sommige bepalingen van het besluit naar de letter genomen, overbodig zijn. Het spreekt vanzelf dat het besluit in elk afzonderlijk geval met soepelheid dient te worden toegepast, zonder dat daarom discriminaties zouden ontstaan tussen de ondernemingen wat betreft de aard en de omvang van de inlichtingen die aan de ondernemingsraden moeten verleend worden.*

*Verder mag de toepassing van de voorgestelde bepalingen niet voor gevolg hebben dat de regelen van de mededinging miskend worden: het in acht nemen van het vertrouwelijk karakter van een zeker aantal te verstrekken inlichtingen is in dit opzicht essentieel.*

*Tenslotte spreekt het voor zichzelf dat de verbetering van de informatie die aan de ondernemingsraad wordt verstrekt niet voor gevolg mag hebben dat een onafhankelijk beheer onmogelijk wordt, maar integendeel moet bijdragen tot een beter begrip van het leven van de onderneming.*

**Artikel 1.-** Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde die hem bindt, moet aan de ondernemingsraad de economische en financiële voorlichting, die betrekking heeft op de onderneming zoals omschreven bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 overmaken.

Zij wordt in voorkomend geval, aangevuld:

- 1° met inlichtingen van dezelfde aard over de juridische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt;
- 2° met inlichtingen over de economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt.

Voor de bij het besluit uitdrukkelijk aangeduide aangelegenheden, moeten wanneer de onderneming productiecentra bevat die voorzien zijn van een eigen bestaan, de beschikbare inlichtingen nopens deze onderdelen worden medegedeeld. Voor de concrete aanduiding van de productiecentra die onderdelen vormen in de zin van onderhavig besluit, is elke ondernemingsraad bevoegd. In geval van onenigheid is elke partij ertoe gemachtigd één der overeenkomstig artikel 39 van onderhavig besluit aangewezen ambtenaren het geschil voor te leggen; de bevoegde ambtenaar regelt het geschil op advies van het bij artikel 28 beoogd Comité ad hoc.

## **Verslag aan de Koning**

*De economische en financiële informatie moet door het ondernemingshoofd of een afgevaardigde die hem werkelijk bindt, aan de ondernemingsraad medegedeeld worden.*

*Zoals de gehele reglementering met betrekking tot de ondernemingsraden, hebben de bepalingen die in dit besluit worden genomen, betrekking op de onderneming, zoals ze omschreven is in artikel 14 van de wet van 20 september 1948, dit wil zeggen op de technische bedrijfseenheid.*

*Bovendien, in de gevallen waarin de onderneming, aldus gedefinieerd, slechts een gedeelte is van een juridische entiteit, individuele onderneming of vennootschap, voorziet het koninklijk besluit dat bepaalde inlichtingen met betrekking tot deze entiteit moeten medegedeeld worden. Het kan zelfs gebeuren dat alleen inlichtingen betreffende deze entiteit moeten verstrekt worden: dit is het geval voor de informatie omtrent het statuut van de onderneming, voorzien in artikel 5.*

*Het bleek eveneens dat het noodzakelijk kon zijn om, met betrekking tot bepaalde aangelegenheden, de werknemers ook in te lichten omtrent de toestand van een entiteit, waarvan de onderneming, hoewel juridisch onafhankelijk, economisch of financieel afhangt.*

*In de gevallen uitdrukkelijk aangeduid door het besluit, moeten de inlichtingen ook per onderdeel verschaft worden, voor zover de onderneming reeds een beheer volgens onderdeel heeft aangenomen en voor zover ze over uitgesplitste inlichtingen beschikt.*

*Rekening houdend met de verschillende realiteiten, die het begrip onderdeel kan bezitten, is het vanzelfsprekend moeilijk om een formele definitie te geven die wellicht statisch en onvolledig zou zijn in vele gevallen. Men achtte het dan ook wenselijk aan elke ondernemingsraad de bevoegdheid toe te kennen, wanneer zich moeilijkheden voordoen de groepen, secties of afdelingen te bepalen die in de onderneming als dusdanig onderdelen uitmaken die aan de bepalingen van dit besluit kunnen onderworpen worden; teneinde de ondernemingsraad een zekere beoordelingsmogelijkheid te geven die trouwens de technische betekenis van onderdeel als beheersinstrument concreetiseert, verduidelijkt het besluit dat het moet gaan om productiecentra die homogeen zijn en voorzien van een eigen bestaan; indien het onmogelijk is a priori de graad van autonomie te bepalen die een onderdeel in het algemeen bezit, is het nochtans duidelijk dat deze autonomie gewoonlijk gekenmerkt wordt door de mogelijkheid om binnen de hiërarchie min of meer vrij te beschikken over eigen werkmiddelen, bv. op het budgetair plan.*

*Door op verschillende niveaus - onderdeel, technische bedrijfseenheid, juridische entiteit, economische en financiële entiteit - de bronnen van de economische en financiële informatie vast te stellen, streeft het ontwerp ernaar tegemoet te komen aan de verschillende economische realiteiten; deze bieden een gevarieerd gamma van integratiemogelijkheden.*

*Nochtans dient de ad hoc informatie op het niveau van elke entiteit die, ofwel binnen, ofwel buiten de juridische entiteit kan tot stand komen, verstrekt te worden.*

*Dit belet echter niet dat, in zekere gevallen, de juridische eenheid en de technische entiteit en zelfs de financiële entiteit samenvallen; in dit geval, wel te verstaan, moeten de onderscheiden inlichtingen, eigen aan de juridische, technische en financiële begrippen, die elkaar overlappen, verschaft worden.*

**Art. 2.-** De inlichtingen bevatten:

- 1° een basisinformatie;
- 2° een jaarlijkse voorlichting;
- 3° een periodieke voorlichting;
- 4° een occasionele voorlichting.

Bovendien, ingeval dat, hetzij de onderneming, hetzij de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht werd onder de vorm van een vennootschap, is het ondernemingshoofd verplicht aan de leden van de ondernemingsraad alle documenten te overhandigen, die aan de vennoten worden medegedeeld.

### **Verslag aan de Koning**

*De basisinformatie, verstrekt bij de oprichting of bij de hernieuwing van de ondernemingsraad, wordt elk jaar geactualiseerd door jaarlijkse voorlichting en minstens om de drie maanden door de periodieke voorlichting. Tenslotte moeten sommige uitzonderlijke gebeurtenissen door een occasionele voorlichting toegelicht worden.*

*Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, de vorm aangenomen heeft van een vennootschap, moeten alle documenten die aan de vennoten werden medegedeeld ook aan de leden van de ondernemingsraad worden overgemaakt, zelfs zo dit besluit nergens in de mededeling ervan voorziet. Dit is bijvoorbeeld het geval voor het verslag van de commissarissen in de handelsvennootschappen wanneer in de voorlegging van een dergelijk verslag voorzien is.*

**Art. 3.-** De inlichtingen moeten de werknemers in staat stellen zich een klaar en juist beeld te vormen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij eventueel deel uitmaakt.

Zij moeten toelaten het verband te leggen tussen de gegevens van economische aard en die van financiële aard, en te begrijpen welke de terugslag is van deze gegevens op het beleid van de onderneming inzake organisatie, werkgelegenheid en personeel.

Zij moeten het tevens mogelijk maken de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en anderzijds van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie.

### **Verslag aan de Koning**

*De economische en financiële voorlichting heeft als doel de werknemers in de mogelijkheid te stellen het beleid van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt te begrijpen evenals de redenen en de oogmerken van haar beleid vooral inzake organisatie, de tewerkstelling en het personeel.*

*Zij moeten voldoende volledig en duidelijk zijn om aan de werknemers een klare kijk te geven op de activiteiten, de resultaten en de toekomstverwachtingen van de onderneming, ook ten opzichte van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt en ten opzichte van de sector en de gewestelijke, nationale of internationale economie.*

## **Hoofdstuk II. De basisinformatie**

**Art. 4.-** De basisinformatie wordt aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of hun herverkiezing.

De informatie heeft betrekking op de hiernavolgende gegevens:

a) het statuut van de onderneming;

- b) de concurrentiepositie van de onderneming op de markt;
- c) de productie en de productiviteit;
- d) de financiële structuur van de onderneming;
- e) de budgettering en de kostprijsberekening;
- f) de personeelskosten;
- g) het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming;
- h) het wetenschappelijk spouwerk;
- i) de overheidshulp van gelijk welke aard die aan de onderneming verleend werd;
- j) het organigram van de onderneming.

Wat de hierboven vermelde punten a), d) en j) betreft, zal de informatie verschaft worden aan de hand van specifieke bescheiden.

Wat de andere punten betreft zal de informatie gebeuren door het overhandigen van een geschreven verslag met vermelding van de cijfergegevens eigen aan deze bestanddelen en met alle aanwijzingen nuttig voor hun interpretatie.

De basisinformatie wordt toegelicht en besproken tijdens een vergadering die met dit doel wordt samengeroepen, ten minste vijftien dagen en hoogstens twee maand na het overhandigen van de bescheiden.

### **Verslag aan de Koning**

*De basisinformatie wordt medegedeeld bij de oprichting van de ondernemingsraad of bij de hernieuwing van de mandaten van de leden.*

*Uit de praktijk blijkt immers dat in het laatste geval de samenstelling van de raad dikwijls belangrijke wijzigingen ondergaat. Inderdaad, het is noodzakelijk dat elke werknemersafgevaardigde over een basisdocumentatie beschikt teneinde de jaarlijkse en driemaandelijks voorlichting te kunnen begrijpen en te hanteren.*

*Deze informatie gebeurt:*

- enerzijds door overhandiging van specifieke documenten die betrekking hebben op het statuut, de financiële structuur en het organigram van de onderneming;
- anderzijds door overhandiging van een geschreven verslag dat inlichtingen en cijfergegevens verstrekt, omtrent de positie van de onderneming, haar productie, haar productiviteit, haar budget en haar kostprijsberekening, haar personeelskosten, haar programma en haar algemene toekomstverwachtingen, haar wetenschappelijk onderzoek en de overheidstegemoetkomingen, van welke aard ook, aan haar toegekend.

*De basisvoorlichting wordt toegelicht en besproken ten minste vijftien dagen en hoogstens twee maand na de mededeling van de desbetreffende documenten.*

*De eerste termijn dient om aan de leden van de ondernemingsraad de tijd te geven om kennis te nemen van de documenten; de tweede om te vermijden dat de vergaderingen waarin de basisinformatie dient besproken te worden, steeds opnieuw worden uitgesteld.*

**Art. 5.-** De inlichtingen bepaald bij artikel 4 a) betreffende het statuut van de onderneming of, eventueel, van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten tenminste:

- 1° haar juridische vorm;



- 2° haar statuten en de eventuele wijzigingen ervan;
- 3° haar leiding;
- 4° haar financieringsmiddelen op halflange en lange termijn, en voornamelijk, de economische en financiële betrekkingen die zij onderhoudt met andere juridische, economische of financiële entiteiten, evenals de aard van deze betrekkingen;
- 5° eventueel het bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming.

### **Verslag aan de Koning**

*Het spreekt vanzelf dat de inlichtingen die in dit artikel worden aangegeven, slechts betrekking hebben op de onderneming voor zover zij op zichzelf een juridische entiteit uitmaakt. Indien de onderneming daarentegen slechts een gedeelte van een juridische entiteit vertegenwoordigt, moet de informatie betrekking hebben op deze entiteit.*

*Naast de inlichtingen aangaande de juridische vorm, de statuten en de ondernemingsleiding, voorziet dit artikel eveneens in de mededeling van:*

- *de middelen tot vorming van het eigen vermogen van de onderneming, bijvoorbeeld de lijst van de voornaamste aandeelhouders in een vennootschap op aandelen;*
- *de financiële deelnemingen van de onderneming in het kapitaal van andere ondernemingen, evenals de financiële deelneming van andere ondernemingen in haar kapitaal, op voorwaarde dat deze deelnemingen genomen werden met de bedoeling duurzame banden te leggen tussen de ondernemingen en dat zij op de één of andere wijze de mogelijkheid scheppen om het economisch beleid van de onderneming te controleren;*
- *de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben op de ondernemingen. Het gaat hier natuurlijk niet om de veelvuldige contracten, met beperkte draagwijdte, die elke onderneming verplicht is af te sluiten in het kader van haar dagelijkse activiteit, maar het betreft de mededeling van overeenkomsten en akkoorden die met andere ondernemingen banden van een zekere duurzaamheid tot stand brengen en die een invloed uitoefenen op het economisch beleid van de onderneming. Het betreft, bijvoorbeeld, beheersovereenkomsten, contracten tot verdeling van de winsten, optie- en verkooprechten met betrekking tot een belangrijk deel van het actief, enz.*

**Art. 6.-** De bij artikel 4, b), bepaalde inlichtingen betreffende de concurrentiepositie op de markt van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten op zijn minst:

- 1° de voornaamste nationale en internationale concurrenten waarmee de ondernemingen rekening moeten houden;
- 2° de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden;
- 3° de afzetgebieden;
- 4° de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de onderneming;
- 5° de verschillende types van overeenkomsten afgesloten met het Ministerie van Economische Zaken, zoals programma-, vooruitgangs-, herstructureringsovereenkomsten;
- 6° de elementen die moeten toelaten een algemeen inzicht te krijgen in de wijze waarop de producten van de onderneming gecommercialiseerd worden, zoals de distributiekanaalen, de verkooptechnieken, beduidende gegevens betreffende de distributiemarges;

7° de boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet en zijn evolutie over vijf jaar, met aanduiding, percentsgewijze, van het aandeel dat respectievelijk op de binnenlandse markt, in de E.E.G.-landen en in de andere landen verwezenlijkt wordt.

Wanneer de onderneming verscheidene onderdelen omvat, zal, in voorkomend geval een uitsplitsing per onderdeel van de gegevens eveneens verstrekt worden;

8° een overzicht van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid, waarin zullen worden verstrekt, voor zover mogelijk per eenheid, het niveau en de evolutie van die prijzen.

Indien het niet mogelijk is dergelijke inlichtingen te verschaffen, zullen de ondernemingshoofden gegevens verstrekken over de evolutie van de kostprijzen per groep van producten of per onderdeel, of voor een aantal representatieve producten;

9° de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese Gemeenschap en de andere landen, eventueel per onderdeel.

### **Verslag aan de Koning**

*De inlichtingen die in het artikel vermeld worden, moeten voldoende duidelijk zijn om aan de ondernemingsraad de mogelijkheid te geven zich een oordeel te vormen over de marktpositie van de onderneming, hierbij rekening houdend met het feit dat sommige gegevens noodzakelijkerwijze confidentieel zijn.*

*De punten 1°, 2° en 3°, die nauw met elkaar verbonden zijn, beogen de ondernemingsraad in te lichten, zowel over de sterkte en de ontwikkelingskansen op de markt, als over de moeilijkheden die de onderneming op dit gebied ondervindt.*

*De punten 4° en 5° eisen niet dat de integrale tekst van de bestaande contracten wordt bekendgemaakt. Alleen de contractuele bepalingen die een fundamentele en blijvende invloed uitoefenen op de toestand, de rentabiliteit en de stabiliteit van de onderneming moeten medegedeeld worden.*

*Het punt 6° dient een algemeen idee te geven van de commercialisering van de producten van de onderneming. De opsomming van de elementen die met dit doel moeten verstrekt worden, wordt bij wijze van voorbeeld verstrekt.*

*De uitsplitsing van de boekhoudkundige gegevens in verband met omzetcijfers, zoals bepaald in punt 7°, moet alleen verstrekt worden indien de boekhouding van de onderneming over dergelijke uitsplitsing beschikt.*

*De mededeling van de kostprijzen en de verkoopprijzen, bepaald in punt 8°, heeft als voornaamste doel aan de ondernemingsraad een beter oordeel te geven over de evolutie van de omzet, door hem toe te laten er zich rekenschap van te geven in hoever deze evolutie toe te schrijven is aan verandering van het verkoopvolume dan wel aan een evolutie van de prijzen.*

*Het is wenselijk dat de gegevens omtrent de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan, bepaald in punt 9°, zouden medegedeeld worden onder de vorm van percentages die het markt-aandeel van de onderneming aangeven.*

*De berekening van deze gegevens is in de meeste gevallen mogelijk voor ondernemingen met een homogene productie. Indien de onderneming daarentegen een waaier van producten vervaardigt, zal het dikwijls noodzakelijk blijken andere kwalitatieve of kwantitatieve gegevens op te zoeken, die een gelijkwaardige voorlichting verstrekken aan de ondernemingsraad.*

**Art. 7.-** De inlichtingen betreffende de productie en de productiviteit, bepaald bij artikel 4, c), bevatten ten minste:

- 1° de evolutie van de productie uitgedrukt in volume, getal of gewicht evenals in waarde en toegevoegde waarde;
- 2° de aanwending van de economische productiecapaciteit;
- 3° de evolutie van de productiviteit, om meer bepaald de toegevoegde waarde per arbeidsduur of de productie per werknemer in het licht te stellen.

De gegevens moeten verstrekt worden in de vorm van tijdsreeksen die lopen over vijf jaar. Zij moeten eventueel per onderdeel verschaft worden.

#### **Verslag aan de Koning**

*De informatie betreffende de productie en de productiviteit wordt verstrekt in tijdreeksen die lopen over vijf jaar, dit om de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen zich een idee te vormen over de evolutie binnen een bepaalde periode.*

*Ook hier zal de uitsplitsing per onderdeel medegegedeeld worden voor zover deze uitsplitsing in de boekhouding van de onderneming wordt voorzien.*

**Art. 8.-** De inlichtingen betreffende de financiële structuur van de onderneming of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 4, d), bevatten ten minste:

- 1° een verklarende commentaar van het gebruikte rekeningstelsel. De uitleg moet voldoende gedetailleerd zijn opdat het mogelijk zou zijn een inzicht te krijgen in de jaarrekening;
- 2° een ontleding van de financiële structuur door middel van een vergelijking met commentaar van de jaarrekeningen van de vijf laatste jaren.

#### **Verslag aan de Koning**

*De ontleding van en de commentaar bij deze documenten moeten de ondernemingsraad toelaten een inzicht te krijgen in de rentabiliteit van de onderneming en haar financiële positie onder meer aan de hand van gegevens omtrent de verhouding en het verloop van de winst ten opzichte van de eigen middelen.*

**Art. 9.-** De inlichtingen betreffende de aangewende budgetteringsmethode en de kostprijsberekening, bepaald bij artikel 4, e), bevatten ten minste:

- 1° de budgetteringsmethode en de toelichting van de wijze waarop het budget wordt aangewend als algemeen beheersinstrument van de onderneming;
- 2° de berekeningsmethode van de kostprijs;
- 3° voldoende gegevens nopens de structuur van de kosten en de spreiding ervan om de ondernemingsraad in staat te stellen de evolutie van de kostprijzen en van de onderscheiden bestanddelen ervan te volgen, en zich hieromtrent met kennis van zaken een mening te vormen.

De verdeling van de kosten zal geschieden, hetzij per product, hetzij per onderdeel, volgens de in de onderneming toegepaste methodes.

Ingeval een onderneming geen inlichtingen kan mededelen over de kostenstructuur per product, zal het ondernemingshoofd gegevens verstrekken betreffende groepen van producten of betreffende een aantal representatieve producten van de onderneming.

### **Verslag aan de Koning**

*De inlichtingen betreffende de budgetteringsmethode moeten alleen worden medegedeeld indien een dergelijk beheer wordt toegepast.*

*Zo dit het geval is, moet de informatie tegelijkertijd voldoende synthetisch zijn om gemakkelijker door de leden van de ondernemingsraad gehanteerd te kunnen worden en voldoende gedetailleerd ten-einde de ondernemingsraad in staat te stellen zijn taak efficiënt te vervullen, met kennis van zaken.*

**Art. 10.-** De gegevens in verband met de personeelskosten, bepaald bij artikel 4, f), worden uitgesplitst per:

- kosten verbonden aan de personeelsdienst en de sociale dienst;
- vergoeding van het personeel, uitgesplitst per werknemers, bedienden, directiepersoneel;
- wettelijke sociale lasten die ten laste vallen van het ondernemingshoofd;
- kosten voor verzekeringen tegen arbeidsongevallen;
- sociale lasten voortvloeiend uit conventionele belangen;
- aanvullende ouderdomsverzekering;
- andere sociale lasten en extra-legale voordelen.

In voorkomend geval zullen die gegevens per onderdeel worden verstrekt.

### **Verslag aan de Koning**

*Het bleek bijzonder belangrijk de ondernemingsraad het middel ter hand te stellen om de werknemers uitvoerig op de hoogte te brengen van de gegevens in verband met het personeel.*

*Ook hier moeten inlichtingen, voor zover beschikbaar, per onderdeel gegeven worden.*

*Nader moet worden bepaald dat de gevraagde uitsplitsing, inzonderheid inzake de bezoldiging van het directiepersoneel, niet tot doel heeft individuele gegevens te doen kennen.*

**Art. 11.-** De voorlichting in verband met het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 4, g), strekt zich uit tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming inzonderheid de industriële, financiële, commerciële, sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen.

### **Verslag aan de Koning**

*De toekomstverwachtingen, waarvan sprake, slaan onder meer op de onderhandelingen die de onderneming voert met de overheid; bijvoorbeeld met het oog op het sluiten van een vooruitgangscontract voorzien bij de wet van 30 december 1970.*

*Er dient opgemerkt dat een ondernemingshoofd de mededeling van sommige projecten, wegens de vertrouwelijke aard ervan, kan uitstellen.*

**Art. 12.-** De inlichtingen betreffende het wetenschappelijk speurwerk, bepaald bij artikel 4, h), hebben, in algemene zin, betrekking op het terzake gevoerde en in het vooruitzicht gestelde beleid.

Uitleg zal verstrekt worden onder meer over de aangewende middelen, de personen en de instellingen gelast met het speurwerk en over de oriëntering van het speurwerk.

### **Verslag aan de Koning**

*Het wetenschappelijk speurwerk wordt in het bedrijfsleven almaar belangrijker. Het ondernemingshoofd moet dus het hier gevolgde beleid en de bereikte resultaten uiteenzetten.*

**Art. 13.-** De inlichtingen in verband met de overheidstegemoetkomingen, bepaald bij artikel 4, i), slaan zowel op de aard en de omvang van de ontvangen tegemoetkomingen als op de eraan verbonden voorwaarden en de bestemming die ze hebben gekregen, onverminderd de regelingen genomen ter uitvoering van artikel 37, lid 2 en lid 3, van de wet van 30 december 1970 betreffende de economische expansie.

### **Verslag aan de Koning**

*Dit artikel beoogt niet alleen de leningen maar ook elke andere bekomen vorm van overheidstegemoetkoming.*

**Art. 14.-** Het organigram, waarvan sprake in artikel 4, j), beschrijft en verklaart de interne organisatie, de hiërarchische structuur, de verdeling van de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden in de schoot van de onderneming.

Bij het organigram wordt een plan gevoegd van de onderneming alsmede een tabel van de organisatie van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt; deze tabel moet toelaten de onderneming te situeren in de schoot van de entiteit.

### **Verslag aan de Koning**

*De inlichtingen moeten de werknemers toelaten zich nauwkeurig in de hiërarchie der onderneming te situeren, en terzelfdertijd de plaats te kennen van de onderneming binnen de juridische, economische en financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt.*

## **Hoofdstuk III. De jaarlijkse voorlichting**

**Art. 15.-** De jaarlijkse voorlichting heeft ten doel de ondernemingsraad in te lichten zowel omtrent de toestand en de evolutie van de onderneming tijdens het voorbije jaar, als omtrent de objectieven die in het vooruitzicht worden gesteld voor het volgende jaar, en de perspectieven voor de daaropvolgende jaren. Deze voorlichting wordt in voorkomend geval per onderdeel verstrekt.

Deze voorlichting licht de ondernemingsraad in omtrent het verschil dat bestaat tussen de nagestreefde objectieven en de verwezenlijkingen.

Zij is er voornamelijk op gericht de ondernemingsraad in staat te stellen zich een oordeel te vormen over de financiële stabiliteit van de onderneming, haar liquiditeit en haar rentabiliteit, alsmede over de vooruitzichten terzake van de werknemers.

### **Verslag aan de Koning**

*De jaarinformatie heeft tot doel de ondernemingsraad een inzicht te geven in de toekomst en de evolutie van de onderneming en van de bestaande onderdelen tijdens het voorbije jaar. Door een vergelijking met de basisinformatie en met de resultaten van de voorgaande jaren, moet de jaarlijkse voorlichting de ondernemingsraad in staat stellen de evolutie te volgen van de onderneming en van de onderdelen vanuit het door de directie gevoerde beleid. Het ware wenselijk de verstrekte inlichtingen aan te vullen met nationale of internationale statistische gegevens betreffende de bedrijfstak.*

*Deze inlichtingen, nodig voor een objectieve en opbouwende bespreking van de vraagstukken in verband met de onderneming, zijn ten andere van die aard dat zij helpen bij de totstandkoming van een klimaat van vertrouwen binnen de schoot van de ondernemingsraad.*

**Art. 16.-** De jaarlijkse voorlichting moet verstrekt en besproken worden in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats vóór de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het verslag van deze vergadering wordt aan de vennoten medegedeeld ter gelegenheid van voornoemde algemene vergadering.

### **Verslag aan de Koning**

*De verplichting tot verstrekken en bespreken der jaarlijkse voorlichting binnen de drie maand volgend op de afsluiting van het boekjaar, komt tegemoet aan de bekommernis om de werknemers, langs de ondernemingsraad om, werkelijk actuele gegevens te verstrekken. Een grote vertraging terzake zou het bereiken der beoogde doelstellingen schaden.*

*Is de onderneming echter een handelsvennootschap, dan is de termijn van drie maand overbodig. In dit geval volstaat het dat de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan de jaarlijkse voorlichting, gehouden wordt vóór de algemene vergadering der vennoten. In een vrij groot aantal ondernemingen is het inderdaad moeilijk de in dit hoofdstuk voorziene inlichtingen te verstrekken binnen de drie maand na de afsluiting van het boekjaar: de algemene vergaderingen worden dikwijls pas na die periode gehouden.*

**Art. 17.-** De bescheiden die betrekking hebben op de jaarlijkse voorlichting worden aan de leden van de ondernemingsraad overgemaakt ten minste vijftien dagen vóór de vergadering belegd om deze voorlichting te onderzoeken.

De documenten bevatten ten minste:

- 1° een geschreven verslag waarin de basisinformatie, voorgeschreven in de artikelen 4 tot 14, wordt bijgewerkt;
- 2° een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaaroverzicht en eventueel van het rapport van de revisor;
- 3° een verslag omtrent de toepassing, de aanwending en de weerslag in zijn onderneming van de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen vanwege de overheid alsmede de

aangaande door de overheid getroffen maatregelen met het oog op het opvangen en verminderen der Sociale Zekerheidslasten en sociale lasten van de onderneming. Dit verslag bevat de cijfergegevens betreffende het voorbije jaar en de vooruitzichten voor het komende jaar;

- 4° een exemplaar van de geconsolideerde jaarrekening, wanneer de onderneming consolidatieplichtig is. Heeft de onderneming gebruik gemaakt van artikel 8 van het koninklijk besluit dd 6 maart 1990 op de geconsolideerde jaarrekening van de ondernemingen, dan heeft de vrijstelling van consolidatieplicht waarin genoemd artikel voorziet geen uitwerking ten aanzien van de ondernemingsraad; in dat geval mag de aan de ondernemingsraad mede te delen geconsolideerde toelichting worden beperkt tot de posten I tot VI, X, XII tot XIV, A & B en XV tot XVII van de lijst in artikel 69 van genoemd koninklijk besluit.

Van de verplichting die volgt uit de tweede volzin van het tweede lid, 4), kan evenwel worden afgeweken als de ondernemingsraad oordeelt dat het doel van artikel 3 wordt bereikt door de mededeling van een geconsolideerde jaarrekening met toepassing van artikel 21 dan wel door de mededeling van andere inlichtingen die hij gelijkwaardig acht. Als de ondernemingsraad het niet eens wordt, kan een afwijking worden toegestaan volgens de procedure van artikel 28.

#### **Verslag aan de Koning**

*De bescheiden worden aan de leden van de ondernemingsraad overhandigd minstens 15 dagen vóór de vergadering voorzien voor hun bespreking.*

*Op die manier kunnen zij kennis nemen van de geschreven gegevens vooraleer zij de commentaar en de uitleg van het ondernemingshoofd horen.*

*De actualisering van de basisinformatie brengt alle nieuwe elementen bij met betrekking tot de basisgegevens; deze mededeling gebeurt onder dezelfde voorwaarden als deze voor de basisgegevens zelf.*

*Naast de jaarrekeningen en het jaarverslag deelt het ondernemingshoofd eveneens het verslag van de revisor met betrekking tot de jaarrekening mee, indien dergelijk rapport in de onderneming wordt opgesteld.*

**Art. 18.-** Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting en commentaar bij het geschreven verslag dat de basisinformatie aanvult.

Zijn commentaar heeft vooral betrekking op de wijzigingen die zich hebben voorgedaan en de factoren die ze hebben veroorzaakt, alsmede op die, om reden van deze wijzigingen, genomen en te nemen maatregelen.

**Art. 19.-** Het ondernemingshoofd licht de balans toe, maakt de vergelijking met de balansen van de voorgaande twee dienstjaren en geeft uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan.

Hij commentarieert vooral:

- 1° de wijzigingen in het maatschappelijk vermogen;
- 2° de wijziging en de bestemming van de reserves;
- 3° de gedane afschrijvingen met vermelding van hun aard, hun belang en hun evolutie;

- 4° de wijziging in de schuldenlast, volgens de aard van de schuldeisers en de aflossingstermijn evenals de terugslag van deze wijzigingen op de activa;
- 5° de wijzigingen van de vaste activa;
- 6° wijzigingen in het realiseerbare;
- 7° wijzigingen in het beschikbare;
- 8° de solvabiliteit en de rentabiliteit van de onderneming aan de hand van de ratio's met toelichting over de aangewende gegevens.

**Art. 20.-** Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting bij de winst- en verliesrekening, maakt de vergelijking met de winst- en verliesrekening van de twee voorafgaande jaren en geeft uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan.

Hij commentarieert vooral:

- 1° de evolutie van het niveau van de verschillende inkomsten en van de verschillende uitgaven;
- 2° de winstverdeling;
- 3° de manier waarop de onderneming haar eventueel verlies zal aanzuiveren;
- 4° het bedrag van de vergoedingen toegekend, tijdens het dienstjaar, aan de leden van de beheers-, bestuurs- en controleorganen;
- 5° de evolutie van de rentabiliteit van de onderneming op basis van de ratio's, met commentaar bij de gebruikte gegevens.

Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting bij het verslag, vermeld in artikel 17, 3°. Ter gelegenheid hiervan zal hij de weerslag op de jaarrekening alsmede het gebruik dat van deze maatregelen zal worden gemaakt en welke gevolgen zij zullen hebben op het ondernemingsbeleid alsook op de kosten en het tewerkstellingsbeleid in het bijzonder, aanduiden en ontleden.

**Art. 21.-** Ingeval de onderneming integraal of naar evenredigheid werd opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van een andere onderneming naar Belgisch of buitenlands recht, moet ook deze laatste aan de ondernemingsraad worden medegedeeld.

**Art. 22.-** Wanneer de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening per onderdeel worden overgemaakt, moeten ze eveneens worden verstrekt.

**Art. 23.-** Wanneer de balans en de winst- en verliesrekening werden opgemaakt volgens een ander schema dan datgene dat gewoonlijk wordt aangewend, zullen het nieuwe schema en de draagwijdte van de wijzigingen in detail aan de ondernemingsraad worden uitgelegd.

In elk geval zal, voor het eerste jaar waarin dit schema wordt aangewend, de transpositie zoveel mogelijk gebeuren vanuit de rekeningen zoals zij vroeger werden opgemaakt.

### **Verslag aan de Koning**

*Indien het ondernemingshoofd de voorstelling van de jaarrekening wijzigt van het ene jaar tegenover het andere, moet hij aan de leden van de ondernemingsraad voldoende uitleg verschaffen opdat zij in staat zouden zijn een synthetische maar eveneens gedetailleerde vergelijking te maken van deze rekeningen. De regeling, in dit artikel voorzien, beantwoordt aan deze doelstelling.*



## Hoofdstuk IV. De periodieke voorlichting

**Art. 24.-** De periodieke voorlichting moet ten minste om de drie maanden worden verschaft. Zij moet de ondernemingsraad in staat stellen de gang van zaken in de onderneming te volgen en zich rekenschap te geven van de mate waarin de streefcijfers werden bereikt.

Zij verschaft inlichtingen, met name over het te verwachten verloop van de afzet, van de bestellingen, van de markt, van de productie, van de kosten en van de kostprijzen, van de voorraden, van de productiviteit en van de tewerkstelling, alsmede van de uitvoering van het programma van de onderneming.

Zij zal tenslotte de inlichtingen verschaffen omtrent de toepassing, de aanwending en de weerslag van de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen vanwege de overheid en van de door de overheid getroffen maatregelen met het oog op het opvangen en verminderen der Sociale Zekerheidslasten en sociale lasten van de onderneming. Zij zal in het bijzonder de weerslag ervan aanstippen op het tewerkstellingsbeleid en aanduiden hoe het programma van de onderneming voor de volgende periode erdoor beïnvloed wordt.

Desgevallend worden de inlichtingen inzake het beheer bij middel van budgettering en eventueel per objectief medegedeeld.

De overeenkomstig dit artikel verschaft inlichtingen moeten op geldige wijze kunnen vergeleken worden met de op grond van de artikelen 4 en 15 verstrekte gegevens.

Een schriftelijke samenvatting van de voorlichting met cijfergegevens en de nodige elementen om deze te interpreteren worden aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld vijftien dagen vóór de vergadering met op de agenda het onderzoek van deze voorlichting.

De bij onderhavig artikel beoogde voorlichting wordt desgevallend per onderdeel verstrekt.

### **Verslag aan de Koning**

*Het doel van deze informatie is de ondernemingsraad in staat te stellen bestendig de gang van zaken in het bedrijf te volgen.*

*Het is van belang dat de ondernemingsraad zich in de loop van het jaar rekenschap kan geven van de mate waarin de vooropgestelde doelstellingen door de onderneming werd bereikt.*

*Daarom moeten de inlichtingen gegeven worden op een manier die een vergelijking mogelijk maakt met de gegevens, verstrekt bij de artikelen 4 tot 15 van dit besluit.*

## Hoofdstuk V. De occasionele voorlichting

**Art. 25.-** Occasionele voorlichting wordt aan de ondernemingsraad verstrekt, zonder het ogenblik van de periodieke voorlichting af te wachten:

- 1° telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming;
- 2° in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen. Zo mogelijk worden deze beslissingen medege-deeld alvorens ze worden uitgevoerd.

Deze voorlichting wordt desgevallend per onderdeel verstrekt.

### **Verslag aan de Koning**

*De occasionele voorlichting dient de leden van de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van nieuwe gebeurtenissen die ten zeerste belangrijk zijn voor het verder verloop van de onderneming.*

*Die gebeurtenissen kunnen het gevolg zijn van omstandigheden onafhankelijk van de wil van het ondernemingshoofd: bijvoorbeeld, brand in een productieafdeling, een agressieve overname van het beleid van de onderneming.*

*Ze kunnen ook het gevolg zijn van een beslissing van de directie van de onderneming: bijvoorbeeld, fusie met een andere onderneming.*

*De occasionele voorlichting moet zo vroegtijdig mogelijk medegedeeld worden. Voor het geval het om een beslissing van het ondernemingshoofd gaat, zal de ondernemingsraad in principe ingelicht worden voor het uitvoeren van deze beslissing.*

**Art. 26.-** De mededeling van de occasionele voorlichting gaat vergezeld van een commentaar betreffende de mogelijke gevolgen die de gebeurtenis of de beslissing kunnen hebben voor de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming en voor de toestand van de werknemers.

Wanneer de voorlichting becijferde gegevens bevat, zal een schriftelijke samenvatting ervan aan elk der leden van de ondernemingsraad worden overhandigd.

## Hoofdstuk VI. Mogelijkheid tot afwijking

**Art. 27.-** Wanneer het verstrekken van een inlichting in de voorgeschreven vorm en binnen de bepaalde termijn een nadeel kan berokkenen aan de onderneming, kan het ondernemingshoofd gemachtigd worden af te wijken van het principe van de verplichte bekendmaking wat betreft de hiernavolgende punten:

- 1° de gegevens betreffende de distributiemarges;
- 2° de mededeling van de omzet in absolute waarde en zijn uitsplitsing ervan per onderdeel;
- 3° het niveau en de evolutie van de kostprijzen en van de verkoopprijzen per eenheid;
- 4° de gegevens omtrent de verdeling van de kosten per product en per onderdeel;

- 5° inzake programma en algemene toekomstvooruitzichten van de ondernemingen in de distributiesector: de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten;
- 6° de inlichtingen in verband met het wetenschappelijk speurwerk;
- 7° de uitsplitsing per onderdeel van de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening.

### **Verslag aan de Koning**

*Tegenover het vrij gedetailleerd karakter van de inlichtingen te verstrekken door het ondernemingshoofd, lijkt het billijk afwijkingmogelijkheden te voorzien inzake de plicht tot mededeling van bepaalde gegevens; deze afwijking wordt in bepaalde gevallen verrechtvaardigd door de noodwendigheden van het commercieel beleid en in het bijzonder door de concurrentiële marktpositie van de onderneming.*

**Art. 28.-** Het aanwenden van deze mogelijkheid tot afwijking is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van één van de ambtenaren, aangewezen overeenkomstig artikel 39 van dit besluit.

Het verzoek tot afwijking moet met redenen omkleed zijn.

Bij het verzoek worden alle documenten gevoegd, nodig om de gegrondheid ervan te beoordelen en het uittreksel van de vergadering van de ondernemingsraad tijdens dewelke het ondernemingshoofd voorafgaandelijk het voorwerp van de inlichtingen heeft medegedeeld waarvoor een verzoek tot afwijking is ingediend.

De goedkeuring van het verzoek wordt verleend of geweigerd na raadpleging van een Comité ad hoc, gevormd in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven: de samenstelling, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van dit Comité zullen bij ministerieel besluit worden omschreven.

Het verzoek kan niet worden geweigerd wanneer het eenparig advies van het Comité ad hoc de door de ondernemingsraad ter gelegenheid van de mededeling waarvan sprake in lid 1, gebeurlijk uitgedrukte eenparige instemming bevestigt. Elke beslissing van de bevoegde ambtenaar moet met redenen omkleed zijn.

### **Verslag aan de Koning**

*Het komt niet toe aan het ondernemingshoofd te oordelen of een afwijking al dan niet vereist is.*

*De aanvragen tot afwijking moeten goedgekeurd worden door een ambtenaar, door de Minister van Economische Zaken aangeduid, die een beslissing zal nemen na raadpleging van een Comité ad hoc, opgericht in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Dit Comité zal, zo nodig, beroep doen op experts van de bevoegde Bedrijfsraad.*

*Omdat de bemiddeling van deze ambtenaar in feite slechts noodzakelijk is bij gebrek aan unaniem akkoord van de betrokken partijen, wordt duidelijk bepaald dat hij een verzoek om afwijking niet zal mogen weigeren indien de ondernemingsraad en het Comité ad hoc beide hun unanieme instemming hebben geuit. Om elke willekeur uit te schakelen, moet iedere beslissing met redenen omkleed zijn.*

**Art. 29.-** De bevoegde ambtenaar brengt het ondernemingshoofd en de secretaris van de ondernemingsraad op de hoogte van haar beslissing.

Wanneer de inlichtingen niet in de voorgeschreven vorm kunnen verleend worden, worden andere gegevens van aard om een gelijkwaardige voorlichting te verschaffen, medegedeeld aan de ondernemingsraad.

Ingeval de inlichtingen niet onmiddellijk kunnen verstrekt worden, zal het ondernemingshoofd er mededeling van geven na verloop van een termijn door hem nauwkeurig aangegeven en bekendgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

#### ***Verslag aan de Koning***

*Zelfs wanneer een afwijking werd toegestaan, dient niettemin informatie verstrekt te worden, hetzij onder een meer algemene vorm, hetzij na het verstrijken van een bepaalde termijn.*

### **Hoofdstuk VII. Bepalingen betreffende de inlichtingen in het algemeen**

**Art. 30.-** De inlichtingen die samenhangend moeten zijn en vergelijkbaar in de tijd, worden toegelicht en maken het voorwerp uit van een gedachtenwisseling.

De leden van de ondernemingsraad hebben de gelegenheid tijdens de vergaderingen aantekeningen te maken, om aanvullende inlichtingen te verzoeken, vragen te stellen, kritiek uit te brengen, voorstellen te doen en meningen naar voren te brengen.

Om de continuïteit van het gesprek te verzekeren, zal het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de volgende vergadering, mededelen welk gevolg hij denkt te geven of gegeven heeft aan de vragen, de kritiek, de adviezen en de geuite voorstellen of bedenkingen.

#### ***Verslag aan de Koning***

*Het ondernemingshoofd zal wel te verstaan er dienen voor te zorgen dat de inlichtingen in een verstaanbare taal medegedeeld worden, en dat de verstrekte gegevens coherent en vergelijkbaar in de tijd zijn.*

**Art. 31.-** De economische en financiële voorlichting zal onderzocht worden tijdens bijzondere vergaderingen van de ondernemingsraad, belegd buiten zijn normale bijeenkomsten.

Een voldoende aantal uren zal moeten worden besteed aan het onderzoek van de basisgegevens en van de jaarlijkse inlichtingen. Voor elk van die categorieën inlichtingen moet op zijn minst een totaal van 8 uur worden voorzien.

### **Verslag aan de Koning**

*Het ondernemingshoofd beschikt over de mogelijkheid de tijd die moet besteed worden aan het onderzoek van de voorlichting te spreiden over een bepaald aantal vergaderingen met beperkte duur, naargelang de noodwendigheden van de dienst.*

## **Hoofdstuk VIII. Voorlichting van het personeel van de onderneming**

**Art. 32.-** De vertegenwoordigers van de werknemers in de schoot van de ondernemingsraad moeten voor de voorlichting van het personeel van de onderneming zorgen, aan de hand van de inlichtingen die hun worden medegedeeld, erover wakend dat deze met de nodige discretie worden gehanteerd, teneinde de belangen van de ondernemingen niet te schaden.

Elke schriftelijke mededeling gedaan door een lid van de ondernemingsraad bij toepassing van voorgaande alinea, moet voorafgaandelijk bij de secretaris van de ondernemingsraad neergelegd worden.

**Art. 33.-** Ter gelegenheid van zijn mededelingen aan de ondernemingsraad doet het ondernemingshoofd, wanneer het geval zich voordoet, het vertrouwelijk karakter van zekere inlichtingen opmerken waarvan de verspreiding een nadeel aan de onderneming zou kunnen berokkenen.

Ingeval van onenigheid hieromtrent in de schoot van de ondernemingsraad zal het vertrouwelijk karakter van deze inlichtingen onderworpen zijn aan de goedkeuring van één van de ambtenaren beoogd in artikel 39. Deze goedkeuring wordt verleend of geweigerd overeenkomstig de bij artikel 28 voorgeschreven procedure.

### **Verslag aan de Koning**

*De voorlichting van het personeel van de onderneming is het fundamenteel oogmerk dat de mededeling van inlichtingen aan de ondernemingsraad verrechtvaardigt.*

*Om de opdracht die hem werd toevertrouwd tot een goed einde te brengen, beschikt de ondernemingsraad over gedetailleerde informatie die, in bepaalde gevallen, vertrouwelijk kan zijn. Daarom is het van kapitaal belang dat de leden van de ondernemingsraad de deontologische regels eerbiedigen. De werknemersorganisaties hebben een belangrijke taak te vervullen om de absolute noodzaak te doen inzien van het beroepsgeheim, voor de goede werking van de ondernemingsraad.*

*Om tegemoet te komen aan de noodzaak bepaalde inlichtingen vertrouwelijk te houden, werd in artikel 33 bepaald dat het ondernemingshoofd het vertrouwelijk karakter van bepaalde inlichtingen kan benadrukken.*

*Ingeval van onenigheid hieromtrent in de schoot van de ondernemingsraad is de ambtenaar bedoeld in artikel 39 bevoegd om te beslissen.*

*Anderzijds, met het oog op de voorlichting van het personeel moeten de werknemersvertegenwoordigers wel te verstaan de mogelijkheid hebben om buiten de vergaderingen, contacten te onderhouden met het personeel en de kaderleden teneinde hun opdracht van vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad naar behoren te vervullen.*

*Deze bepalingen verlenen nochtans niet aan de vertegenwoordigers van de werknemers het monopolie van de informatie van het personeel.*

## **Hoofdstuk IX. Het betrekken van deskundigen bij zekere werkzaamheden van de ondernemingsraad**

**Art. 34.-** Deskundigen mogen bij zekere werkzaamheden van de ondernemingsraad betrokken worden, hetzij om over te gaan tot een aanvullend onderzoek in verband met de meegeerde gegevens, hetzij met het oog op het verstrekken van ophelderingen aan één van de partijen van de ondernemingsraad met betrekking tot bepaalde technische aspecten, en dit onder de volgende voorwaarden:

- 1° wanneer het erom gaat deskundigen met studies of navorsingswerk te belasten, is het akkoord van beide partijen in de ondernemingsraad noodzakelijk;
- 2° als een partij het nuttig acht één of meer deskundigen uit te nodigen om haar voor te lichten over zekere technische aspecten, dient zij de ondernemingsraad daarvan in kennis te stellen.

De andere partij heeft de mogelijkheid tot wraking.

Dezelfde partij zal slechts tweemaal van die mogelijkheid gebruik mogen maken. Mocht na gebruikmaking van deze mogelijkheid een meningsverschil blijven bestaan, dan wordt de aanwijzing van de voorgedragen deskundige aan een der bij artikel 39 bedoelde ambtenaren, overeenkomstig de bij artikel 28 voorgeschreven procedure, ter goedkeuring voorgelegd.

In de zin van dit artikel verstaat men onder “partijen”, enerzijds de personen bedoeld bij artikel 16, a), en anderzijds de personen bedoeld bij artikel 16, b), van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven.

**Art. 35.-** Elk van de partijen van de ondernemingsraad kan zonder formaliteiten deskundigen uitnodigen op voorbereidende vergaderingen, hetzij tussen de leden die de werknemers vertegenwoordigen, hetzij tussen de leden die het ondernemingshoofd vertegenwoordigen.

**Art. 36.-** De experts zijn gehouden tot het beroepsgeheim.

## Hoofdstuk X. Sancties

**Art. 37.-** De inbreuken op dit koninklijk besluit zullen worden opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig de bepalingen van de wet van 20 september 1948.

## Hoofdstuk XI. Opheffingsbepalingen

**Art. 38.-** Het koninklijk besluit van 27 november 1950, genomen ter uitvoering van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, en in het bijzonder van artikel 15, b), ervan, is opgeheven.

## Hoofdstuk XII. Slotbepalingen

**Art. 39.-** De ambtenaren door de Minister van Economische Zaken aangesteld, zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de beslissingen van de Sectie IV van de wet van 20 september 1948 en in het bijzonder op de uitvoering van de beslissingen van dit besluit.

**Art. 40.-** De Minister van Economische Zaken brengt elk jaar bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verslag uit over de toepassing van deze regeling.

**Art. 41.-** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1974.

**Art. 42.-** Onze Minister van Economische Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

# Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (Uittreksel)

(B.S. van 31 januari 1974)

## Hoofdstuk II. Verbod van tewerkstelling tijdens feestdagen

### Afdeling 2. Vervanging van de feestdagen welke met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen

---

**Art. 6.-** Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen.

**Art. 8.-** Bij ontstentenis van een beslissing van een paritair orgaan, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, kan de vervangingsdag vastgesteld worden door de ondernemingsraad. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing heeft getroffen, mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever enerzijds en de syndicale afvaardiging anderzijds, of, bij ontstentenis van deze laatste, de werknemers.

Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (C.A.O. nr. 17) (Uittreksel)**

(B.S. van 31 januari 1975)

### **Hoofdstuk I. Draagwijdte van de overeenkomst**

**Artikel 1.-** De ondertekenende partijen zijn overeengekomen een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers in te voeren en te voorzien in het behoud van het recht op die regeling in geval van werkhervatting, volgens de hierna uiteengezette modaliteiten.

#### **Commentaar**

*De invoering van deze regeling, waarvan de draagwijdte in dit artikel is uiteengezet, mag geen aanloop zijn tot een verhoging van de percentages van de werkloosheidsuitkeringen, noch afbreuk doen aan de algemene beginselen van de reglementering betreffende de arbeidsvoorziening en de werkloosheid, met uitzondering van de modaliteiten die noodzakelijk zijn om de toepassing van onderhavige regeling te verwezenlijken.*

### **Hoofdstuk II. Toepassingsgebied**

**Art. 2.-** Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een arbeidsovereenkomst voor werklieden, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

### **Hoofdstuk V. Procedure**

**Art. 10.-** Vooraleer één of meerdere werknemers, bedoeld bij artikel 3, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve overeenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze

beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, aangezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werknemers die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijds-criterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werknemers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemer bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemer de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve overeenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, inzonderheid van artikel 13, kan de werknemer zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen werknemers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van een arbeidsreserve.

#### **Commentaar**

*De ingevoerde regeling mag niet voor gevolg hebben dat de bejaarde werknemers van ten minste 60 jaar systematisch ontslagen worden.*

*Bij dit artikel wordt te dien einde een speciale overlegprocedure ingesteld, die de toepassing van de regeling moet voorafgaan.*

*Indien de werkgever de overlegprocedure niet naleeft, kan de ontslagen werknemer zijn eventuele rechten op schadeloosstelling voor de rechtbanken doen gelden.*

# Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 1975 (C.A.O. nr. 22)

(B.S. van 10 oktober 1975)

## Toepassingsgebied

**Artikel 1.-** Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een leerovereenkomst zijn tewerkgesteld alsmede op hun werkgevers.

## Deel I. Algemene bepalingen

### I. Beginselen

**Art. 2.-** De werkgever organiseert het onthaal en de aanpassing van de nieuw aangeworven werknemers in de onderneming.

De aan te wenden middelen om het onthaal in de onderneming te bevorderen zullen worden vastgesteld rekening houdend met de omvang, de structuur en met de aan elke onderneming eigen kenmerken alsmede met de positie die de werknemer in de onderneming bekleedt.

**Art. 3.-** Onverminderd de bepalingen van artikel 5 van onderhavige overeenkomst, verzekert de werkgever zelf of belast hij een bevoegd persoon of bevoegde dienst met de coördinatie van de verschillende aspecten van het onthaal en van de aanpassing in de onderneming.

### II. Rol van de ondernemingsraad en van de syndicale afvaardiging

**Art. 4.-** Ter toepassing van de punten 8 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 betreffende de ondernemingsraden wordt de ondernemingsraad, in de ondernemingen waar een dergelijke raad is opgericht, vooraf ingelicht en geraadpleegd over de voorgenomen maatregelen en de aan te wenden middelen om het onthaal te organiseren en kan hij advies uitbrengen over de tenuitvoerlegging ervan.

De syndicale afvaardiging is bevoegd inzake onthaal, overeenkomstig de artikelen 11 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen.

**Art. 5.-** Voorgaande bepalingen doen geenszins afbreuk aan de bij voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 bedoelde opdrachten van de syndicale afvaardiging, waar deze bestaat.

**Art. 6.-** De onthaalperiode begint op het ogenblik van de aanwerving en kan gedurende een zekere tijd doorlopen, te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer in dienst is getreden.

De paritaire comités dienen de duur van de onthaalperiode te bepalen volgens de aan de verschillende bedrijfstakken eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

**Art. 7.-** Gedurende de onthaalperiode moeten de werknemers al de voor hen noodzakelijke inlichtingen ontvangen en voornamelijk de inlichtingen die hun integratie, hun aanpassing en hun ontplooiing in de onderneming kunnen bevorderen.

Zij ontvangen inlichtingen betreffende hun arbeidsvoorwaarden, de bedrijvigheid en de structuur van hun onderneming, hun rol binnen het kader van de onderneming en de collectieve betrekkingen die op het niveau van de onderneming en van de bedrijfstak zijn georganiseerd.

Deze inlichtingen worden schriftelijk verstrekt, behalve wanneer die schriftelijke mededelingen niet toepasbaar zijn gelet op de aard en de structuur van de onderneming, alsmede op de positie die de werknemer in de onderneming bekleedt.

De werknemers hebben daarenboven het recht bij de bevoegde personen of diensten aanvullende inlichtingen in te winnen, indien deze nodig blijken.

De paritaire comités zullen de inhoud van de te verstrekken inlichtingen bepalen, volgens de aan de verschillende bedrijfssectoren eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

**Art. 8.-** De in artikel 7 bedoelde inlichtingen worden aan de nieuwelingen geleidelijk verstrekt hetzij op het ogenblik van de aanwerving, hetzij tijdens de eerste dag, hetzij gedurende de ganse onthaalperiode.

De paritaire comités dienen de maatregelen ter toepassing van dit artikel te bepalen volgens de aan de verschillende bedrijfssectoren eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

## **Deel II. Suppletieve bepalingen betreffende de ondernemingen die tenminste 20 werknemers tewerkstellen**

### **I. Draagwijdte**

---

**Art. 9.-** Dit deel is van toepassing op de ondernemingen die ten minste 20 werknemers tewerkstellen en die niet gebonden zijn door een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst waarin de toepassingsmodaliteiten van de artikelen 6, 7 en 8 van onderhavige overeenkomst zijn bepaald.

## II. Toepassingsmodaliteiten

---

**Art. 10.-** Wanneer het bevoegd paritair comité geen beslissing heeft genomen conform artikel 6, begint de onthaalperiode op het ogenblik van de aanwerving en kan zij gedurende maximum één maand doorlopen, te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer in dienst is getreden.

**Art. 11.-** Gedurende de onthaalperiode ontvangen de nieuwelingen navolgende inlichtingen:

- 1) de regels die van toepassing zijn inzake bezoldiging, met name de berekeningswijze van het loon, de premies en de inhoudingen, de arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden alsmede de van kracht zijnde bepalingen inzake sociale zekerheid, bovenwettelijke voordelen en sociale werken;
- 2) de getroffen maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en –gezondheid evenals de maatregelen die werden genomen tot voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- 3) de sociale diensten, de geneeskundige diensten, de personeelsdiensten en de opleidings- en vervolmakingsdiensten die in de onderneming bestaan alsmede de regels in verband met de betrekkingen van deze diensten met het personeel;
- 4) de bedrijvigheid van de algemene structuur van de onderneming;
- 5) de rol van de werknemer binnen het kader van de bedrijvigheid van de onderneming, de kennis van de arbeidspost en van zijn omgeving alsmede de controle van de prestaties, de kwantiteit en de kwaliteit van zijn arbeid;
- 6) de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de uurkredieten;
- 7) de benaming van het paritair comité waarvan betrokkene afhangt, het bestaan van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid en de syndicale afvaardiging; de namen en de aanduiding van de arbeidsposten van de werknemersvertegenwoordigers in de voornoemde organen.

Deze inlichtingen worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van artikel 7, lid 3, van onderhavige overeenkomst.

Anderzijds ontvangen de nieuwe werknemers bij hun aanwerving, conform artikel 5 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, een afschrift van het arbeidsreglement van de onderneming; derhalve moeten de in dat reglement vermelde gegevens niet meer voorkomen in de schriftelijke inlichtingen.

De schriftelijke inlichtingen worden aangevuld met mondelinge verduidelijkingen met name betreffende de berekeningswijze en de samenstelling van het loon alsmede de inhoudingen op het loon.

**Art. 12.-** De bij artikel 11 bedoelde inlichtingen worden aan de werknemers gedurende de onthaalperiode geleidelijk verstrekt:

- a) Op het ogenblik van de aanwerving, handelt de informatie over:
  - de voorwaarden inzake arbeid, bezoldiging, uurregeling en wettelijke en C.A.O.-normen die deze materies regelen;
  - datum, uur en plaats waar betrokkene zich de eerste dag zal moeten aanmelden evenals de identiteit van de persoon bij wie hij zich moet aanmelden;
  - de naam van de persoon (of personen) die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de verschillende aspecten van het onthaal;

- maatregelen met betrekking tot de bergplaats van de persoonlijke voorwerpen en vervoermiddelen;
  - de benaming van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.
- b) Sommige inlichtingen moeten, in beginsel, verplicht de eerste dag worden verstrekt, ten einde betrokkene in staat te stellen de aanvangsmoeilijkheden van het beroepsleven te overwinnen. Deze inlichtingen omvatten met name:
- het programma van de eerste dag, met inbegrip van de schikkingen betreffende het ont-haal;
  - de beschrijvingen van de arbeid die betrokkene tijdens de eerste dagen zal te verrichten hebben en de moeilijkheden die daarmee gewoonlijk gepaard gaan;
  - de maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid tijdens de eerste werkdagen, met inbegrip van de verzorging in spoedgevallen en de trajecten binnen de onderneming;
  - desgevallend de bijzondere maatregelen voor de minder-validen, de gastarbeiders, de jeugdige werknemers en voor de werknemers die aan beroepsrisico's zijn blootgesteld.
- De eerste dag omvat eveneens een bezoek aan de arbeidspost, aan de onmiddellijke omgeving en aan de functionele bindingen ervan alsmede een voorstelling aan en een contact met de onmiddellijke oversten, de werkmakkers en met een werknemersafgevaardigde per in de schoot van de onderneming vertegenwoordigde werknemersorganisatie. Indien het jeugdige werknemers betreft, wordt daarbij, per werknemersorganisatie, een afgevaardigde die de jeugdigen vertegenwoordigt, betrokken.
- c) In de loop van de eerste maand van de indiensttreding worden overeenkomstig voorgaand artikel 11 andere inlichtingen verstrekt. Bovendien zal een geleid bezoek aan de onderneming worden georganiseerd waar zulks praktisch mogelijk is; in dat geval wordt de syndicale afvaardiging verwittigd en kan zij zich laten vertegenwoordigen bij dat geleid bezoek.

### **Deel III. Suppletieve bepalingen betreffende de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen**

**Art. 13.-** Dit deel is van toepassing op de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en die niet gebonden zijn door een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst waarin de toepassingsmodaliteiten van de artikelen 6, 7 en 8 van onderhavige overeenkomst zijn bepaald.

**Art. 14.-** Op het ogenblik van de aanwerving, ontvangt de werknemer een afschrift van het arbeidsreglement, aangevuld met navolgende inlichtingen:

- de regels die van toepassing zijn inzake bezoldiging, met name de berekeningswijze van het loon, de premies en de inhoudingen, de arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden alsmede de van kracht zijnde bepalingen inzake de sociale zekerheid, de eventuele bovenwettelijke voordelen en de sociale werken;
- de getroffen maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en –gezondheid evenals de maatregelen die werden genomen tot voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- de rol van de werknemer binnen het kader van de activiteiten van de onderneming;

- de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de uurkredieten;
- de benaming van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Deze inlichtingen worden verstrekt conform de bepalingen van artikel 7, lid 3, van onderhavige overeenkomst.

**Art. 15.-** De eerste dag van zijn indiensttreding, ontvangt de werknemer een geschreven document, ondertekend door de werkgever, met navolgende inlichtingen:

- 1) het bedrag van zijn loon;
- 2) de beschrijving van de arbeid die hij zal te verrichten hebben;
- 3) de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid die in de onderneming bestaan;
- 4) de specifieke maatregelen voor de werknemer die aan beroepsrisico's zou zijn blootgesteld.

### **Duur, herziening en opzegging**

---

**Art. 16.-** Deze overeenkomst wordt voor onbepaalde duur gesloten en wordt van kracht op 1 september 1975.

Zij zal op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij kunnen worden herzien of opgezegd, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van één maand na de ontvangst ervan, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

# Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de procedure van inlichtingen en raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 1976 (C.A.O. nr. 24)

(B.S. van 17 februari 1976)

Gewijzigd bij de C.A.O. nr. 24bis van 6 december 1983, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 7 februari 1984; bij de C.A.O. nr. 24ter van 8 oktober 1985, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 20 december 1985 en bij de C.A.O. nr. 24quater van 21 december 1993, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 28 februari 1994.

## Hoofdstuk I. Draagwijdte van de overeenkomst

**Artikel 1.-** Deze overeenkomst heeft tot doel de procedure van voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in geval van collectief ontslag vast te stellen, conform Richtlijn 75/129/EEG van de Europese Gemeenschappen van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, zoals gewijzigd door Richtlijn 92/56/EEG van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992.

### Commentaar

*Onderhavige overeenkomst doet hoegenaamd geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 bis van 2 oktober 1975 met uitzondering van artikel 14 omtrent de procedure van inlichting en advies van de werknemersvertegenwoordigers dat wordt afgeschaft.*

## Hoofdstuk II. Begrip “collectief ontslag”

**Art.2.-** Onder collectief ontslag, in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verstaan, elk ontslag om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, dat in de loop van een periode van zestig dagen een aantal werknemers treft dat:



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

#### **Commentaar**

*De verwijzing naar de redenen, die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, stemt overeen met de ontslagredenen, die inherent zijn aan de onderneming en staat derhalve in het Belgische recht gelijk met de "economische of technische redenen", die in dat recht ruim worden opgevat.*

### **Hoofdstuk III. Toepassingsgebied**

**Art. 3.-** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen waar gedurende het kalenderjaar, dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 werknemers waren tewerkgesteld.

De berekeningsmodaliteiten van het gedurende een kalenderjaar gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld conform de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 5 december 1969 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen.

**Art. 4.-** Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt als onderneming, de technische bedrijfseenheid, zoals dit begrip is omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet.

**Art. 5.-** Vallen niet onder de verplichtingen van onderhavige overeenkomst, wat de hierna bedoelde werknemerscategorieën betreft:

- 1° de ondernemingen die werknemers tewerkstellen in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van de overeenkomst of vóór de voltooiing van het werk;
- 2° de ondernemingen die vissers en zeelieden ter koopvaardij tewerkstellen.

**Art. 5bis.-** Voor de ondernemingen die havenarbeiders en scheepsherstellers tewerkstellen alsook voor de ondernemingen uit de bouwnijverheid, wat hun werklieden betreft, is onderhavige overeenkomst van toepassing voor zover er geen in de betrokken paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan, die in gelijkaardige waarborgen voorzien.

## Hoofdstuk IV. Procedure van raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers

**Art. 6.-** Wanneer de werkgever voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, is hij ertoe gehouden vooraf de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en hen daarover te raadplegen; deze inlichting en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de artikelen 3, 5, 6, 7, 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging hebben de inlichtingen en raadpleging plaats met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.

De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers.

Hiertoe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval schriftelijk meedelen, de redenen van de voorgenomen ontslagen, de criteria die aangelegd zullen worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft, alsook de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn en de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan, om de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen hun opmerkingen en suggesties te formuleren opdat zij in aanmerking kunnen worden genomen.

### Commentaar

1. *In de Richtlijn waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 uitvoering geeft, is het volgende bepaald: "De in de leden 1, 2 en 3 vastgestelde verplichtingen (d.w.z. de verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging) gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.*

*Bij onderzoek van beweerde gevallen van niet-nakoming van de in deze Richtlijn vastgelegde verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving, wordt geen rekening gehouden met een eventueel verweer van de werkgever op grond van het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt" (artikel 4.4).*

*Opgemerkt dient te worden dat het in het Belgische rechtstelsel evident is dat alle door de Richtlijn vastgestelde verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging, zoals zij in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 zijn omgezet, blijven gelden voor de werkgever, zelfs indien de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de bovengenoemde noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.*

2. *Er wordt in herinnering gebracht dat de werkgever bij de vaststelling van de criteria inzake collectief ontslag, rekening moet houden met artikel 15, e), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en met artikel 12, lid 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, in welke is bepaald dat de ondernemingsraad de te volgen algemene criteria in geval van ontslag van werknemers vaststelt.*

**Art. 7.-** Artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10, gesloten op 8 mei 1973 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectief ontslag, wordt opgeheven.

## **Hoofdstuk V. Datum van inwerkingtreding, duur, herziening en opzegging**

**Art. 8.-** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 1975 en geldt voor de collectieve ontslagen waartoe na deze datum zal worden overgegaan.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van één maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de verplichting voor de werkgever om de vertragingen in de betalingen te melden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 februari 1976 (C.A.O. nr. 27)**

**(B.S. van 23 maart 1976)**

**Artikel 1.-** Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Voor het begrip onderneming dient te worden verwezen naar artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het Bedrijfsleven, gewijzigd bij de daaropvolgende wetten.

**Art. 2.-** Onverminderd de bepalingen van artikel 15, b), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van artikel 11, 3<sup>o</sup>, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, is het ondernemingshoofd ertoe gehouden de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging zonder verwijl in te lichten, wanneer zijn onderneming sinds drie maanden na de vervalddag een vertraging heeft in de betalingen van de R.S.Z., de B.T.W. en de directe belastingen of aan de bevoorrechte of pandhoudende hypothecaire schuldeisers.

**Commentaar**

*De opdracht die bij onderhavige overeenkomst wordt toevertrouwd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging doet geen afbreuk aan de bij de wet van 20 september 1948 of bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 aan die organen verleende bevoegdheid; dat geldt met name voor de inlichtingen omtrent de betalingen aan de R.M.Z.*

*Met betrekking tot de manier waarop deze inlichtingen zullen verstrekt worden, dient te worden verwezen naar de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.*

**Art. 3.-** Het ondernemingshoofd brengt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging op de hoogte van het feit dat hij de bij het Ministerie van Economische Zaken opgerichte opsporingsdienst voor ondernemingen in moeilijkheden ingelicht heeft.

Hij deelt zo spoedig mogelijk aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging de inlichtingen mee die hij aan de opsporingsdienst voor ondernemingen in moeilijkheden overgemaakt heeft.

**Art. 4.-** Het ondernemingshoofd is ertoe gehouden aan de opsporingsdienst voor ondernemingen in moeilijkheden, hetzij op verzoek van deze dienst, hetzij op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging het eventueel verslag van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging te laten geworden waarbij gevolg gegeven wordt aan de inlichtingen die binnen het bestek van artikel 2 werden ontvangen.

**Art. 5.-** Wanneer het ondernemingshoofd het nuttig acht, de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging vóór het verstrijken van de in artikel 2 bedoelde termijn van drie maanden in te lichten over de vertraging in zijn betalingen, wint hij het advies van deze organen in over de opportuniteit de opsporingsdienst voor ondernemingen in moeilijkheden op de hoogte te brengen.

**Art. 6.-** Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

### **Verplichtende bepaling**

**Art. 7.-** De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan hun gezag te gebruiken bij hun leden van de vakbondsafvaardiging, opdat zij zoals de leden van de ondernemingsraad ertoe zouden gehouden zijn de inlichtingen waarvan zij kennis hadden in toepassing van onderhavige overeenkomst, niet wederrechtelijk mee te delen of ruchtbaar te maken.

# Koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag

(B.S. van 17 september 1976)

Gewijzigd bij de KB's van 26 maart 1984, 11 juni 1986, 9 maart 1995 en 30 maart 1998.

## Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

**Artikel 1.-** Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° onderneming: de technische bedrijfseenheid zoals dit begrip is omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet;
- 2° werknemer: degene die tewerkgesteld is krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst;
- 3° collectief ontslag: elk ontslag, om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, dat in de loop van een periode van zestig dagen een aantal werknemers treft dat:
  - ten minste 10 bedraagt in de ondernemingen waar meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;
  - ten minste 10% van het aantal werknemers bedraagt in ondernemingen waar gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
  - ten minste 30 bedraagt in de ondernemingen waar gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.
- 4° werknemersvertegenwoordigers: de afgevaardigden van het personeel bij de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging van het personeel der onderneming of, bij ontstentenis daarvan, de vakorganisaties die in het bevoegde paritair comité zijn vertegenwoordigd;
- 5° een aantal tewerkgestelde werknemers: het gemiddeld aantal werknemers die gedurende het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat, waren tewerkgesteld of, indien de onderneming in dat jaar geen activiteit heeft gehad, het gemiddeld aantal werknemers die gedurende het lopende kalenderjaar zijn tewerkgesteld.

**Art. 2.-** Dit besluit is van toepassing op de ondernemingen die meer dan 20 werknemers tewerkstellen.

Het is eveneens van toepassing in het geval van collectief ontslag, volgend op een sluiting van de onderneming.

**Art. 3.-** Wat de hierna vermelde werknemerscategorieën betreft, vallen niet onder het toepassingsgebied van dit besluit:

- 1° de ondernemingen die werknemers tewerkstellen krachtens arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, behalve indien het collectief ontslag van deze werknemers plaatsvindt vóór de voltooiing van het werk;

- 2° de ondernemingen die zeevissers of zeelieden ter koopvaardij tewerkstellen;
- 3° [ ... ] opgeheven bij K.B. van 11 juni 1986, art. 2, b.

**Art. 4.-** Om het gemiddelde te berekenen van het aantal werknemers die tijdens een kalenderjaar in een onderneming zijn tewerkgesteld, wordt het totale aantal van de werknemers die, op het einde van elk kwartaal van het beschouwde jaar, voor die onderneming werden aangegeven bij de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid of bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers en, wat de krachtens een leerovereenkomst tewerkgestelde personen betreft, bij de Rijkskas voor jaarlijks verlof, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor bij voornoemde instelling een aangifte werd ingediend.

**Art. 5.-** Wanneer op de dag van de bij artikel 4 bedoelde berekening, één of meer driemaandelijke aangiften betreffende dat kalenderjaar ontbreken bij de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid, bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers of bij de Rijkskas voor jaarlijks verlof, dient voor de ontbrekende periode het rekenkundig gemiddelde van het aantal werknemers, vermeld op de ingediende driemaandelijke aangiften, in aanmerking te worden genomen.

## Hoofdstuk II. Kennisgeving van het collectief ontslag

**Art. 6.-** Wanneer de werkgever die overweegt collectief ontslag te geven, de werknemersvertegenwoordigers hiervan schriftelijk in kennis stelt, ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 januari 1976, is hij gehouden een kopie van die mededeling toe te sturen aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd.

**Art. 7.-** De werkgever brengt, bij een ter post aangetekende brief, zijn voornemen tot collectief ontslag ter kennis van de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd.

De kennisgeving moet vermelden:

- 1° de naam en het adres van de onderneming;
- 2° de aard van de activiteit der onderneming;
- 3° het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert;
- 4° het aantal tewerkgestelde werknemers;
- 5° de redenen voor het ontslag;
- 6° het aantal werknemers die voor ontslag in aanmerking komen, ingedeeld naar kunnen, leeftijdsgroep, beroeps categorie en afdeling;
- 7° de periode waarvoor het ontslag zal plaatsvinden;
- 8° het bewijs dat de werkgever heeft voldaan aan de voorwaarden bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling.

**Art. 8.-** De werkgever zendt de werknemersvertegenwoordigers een afschrift van de in artikel 7 bedoelde kennisgeving van het voornemen tot collectief ontslag.

De werknemersvertegenwoordigers kunnen hun eventuele opmerkingen richten aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst.

**Art. 9.-** De werkgever mag de werknemers die voor het in artikel 7 bedoelde voornemen tot collectief ontslag in aanmerking komen, niet eerder opzeggen dan na het verstrijken van een termijn van dertig dagen die ingaat op de datum van de kennisgeving van dat voornemen.

Het voorafgaand lid is niet van toepassing in geval van sluiting van de onderneming die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing.

**Art. 10.-** De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst kan de termijn die bedoeld wordt in artikel 9 verkorten, meer bepaald:

- a) in geval van een ontwerp van collectief ontslag volgend op een sluiting van de onderneming die niet voortvloeit uit een rechterlijke beslissing;
- b) in geval van ontwerp van collectief ontslag in de ondernemingen die havenarbeiders en scheepsherstellers tewerkstellen, alsook in de ondernemingen uit het bouwbedrijf voor hun werklieden, voor zover er in de betrokken paritaire comités collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten, waarbij een specifieke regeling wordt getroffen tot inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers overeenkomstig artikel 5bis van de in artikel 6 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

Behoudens in de bij het eerste lid bedoelde gevallen kan hij deze termijn met ten hoogste zestig dagen na de kennisgeving verlengen.

De werkgever moet, ten minste een week vóór het verstrijken van de oorspronkelijke termijn van dertig dagen, in kennis worden gesteld van de verlenging en van de redenen daarvan.

**Art. 11.-** De bij de artikelen 9 en 10 bepaalde termijnen gaan in op de datum van het postmerk die op het in artikel 7 bedoelde aangetekende stuk voorkomt.

**Art. 12.-** De betrokken werkgever kan bij het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening beroep instellen tegen de in het tweede lid van artikel 10 bedoelde beslissing van de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst. Dit comité doet uitspraak binnen de dertig dagen.

Het beroep schorst de beslissing niet.

### Hoofdstuk III. Wijzigings- en opheffingsbepalingen

**Art. 13 tot 15.-** [Betreffen andere bepalingen].

### Hoofdstuk IV. Slotbepalingen

**Art. 16.-** Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

**Art. 17.-** Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.



# Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Uittreksel)

(B.S. van 22 augustus 1978)

Artikelen 49 en 51 gewijzigd door de wetten van 22 januari 1985, 22 december 1989, 29 december 1990, 26 juni 1992, 26 maart 1999 en door de KB's nr. 225 van 7 december 1983 en nr. 254 van 31 december 1983.

## Hoofdstuk II. Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

**Art. 49.-** In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

Uiterlijk de eerste werkdag na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd of op elektronische wijze, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning, het volgende mee:

- 1° de datum en de aard van de technische stoornis;
- 2° de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Binnen zes dagen na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgelegd door de Koning een lijst mee met de naam, de voornamen en het adres van de werklíeden van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst.

De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet.

In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het vierde en het vijfde lid betreffende de formaliteiten van mededeling of die er zich te laat naar gedraagt, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zes dagen die aanvangt de eerste dag van het werkloos stellen.

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafgevaardigde de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.

**Art. 51.- § 1.** Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomsten geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt:

- 1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennisgebracht;
- 2° de duur van de nieuwe regeling;
- 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever worden gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgelegd door de Koning.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden:

- 1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;
- 2° de data waarop de werklíeden werkloos zullen zijn.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

- 1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;
- 2° hetzij de naam, de voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklíeden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

**§ 2.** Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van vol-

ledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

- 1° hetzij naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;
- 2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn;
- 3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

**§ 2bis.** Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

**§ 3.** De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid tenminste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsdag per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

**§ 3bis.** De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

**§ 3ter.** Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

**§ 3quater.** Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de verplichting opleggen de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Hij bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid.

**§ 4.** Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

**§ 5.** Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

**§ 5bis.** Telkens de werkgever, tijdens een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van een regeling van gedeeltelijke arbeid, die overeenkomstig de bepalingen van §§ 1 en 2, werd medegedeeld, het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen vermindert of één of meer dagen waarop voorheen niet werd gewerkt door één of meer andere vervangt, zonder ze te vermeerderen, is hij verplicht uiterlijk de eerste werkdag die volgt op de inwerkingtreding van deze wijzigingen, het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is schriftelijk op de hoogte te brengen van:

- 1° hetzij van het aantal betrokken werklieden wanneer deze wijzigingen betrekking hebben op een afdeling van de onderneming, hetzij, in de andere gevallen, van de naam, voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden;
- 2° de data waarop deze werklieden werkloos zullen zijn.

Het eerste lid is niet van toepassing ingeval een verplichting tot mededeling bestaat met toepassing van de bepalingen van § 3quater.

§ 6. Voor de betekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden, mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkmans zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkmans te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkmans zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkmans zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkmans, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1979 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979 (C.A.O. nr. 12bis) (Uittreksel)**

**(B.S. van 24 april 1979)**

## **Hoofdstuk VII. Verplichtende bepalingen**

**Art. 14.-** Met betrekking tot de toepassing van hoofdstuk III betreffende de arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, zijn de ondertekenende partijen het eens dat over de evolutie van het absentisme paritaire vaststellingen zullen worden opge-  
maakt.

Onverminderd een door een paritair comité genomen andersluidende beslissing wordt deze procedure als volgt vastgesteld:

1. De paritaire comités zijn ermee belast de in bijlage van deze overeenkomst gevoegde trimestriële vragenlijst aan een aantal ondernemingen van hun sector voor te leggen, derwijze dat een staal wordt bereikt, dat een voldoende representativiteit waarborgt.
2. Deze vragenlijst zal door het ondernemingshoofd worden ingevuld in akkoord met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, met de syndicale afvaardiging.  
Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging zal dit gebeuren in overleg met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.
3. De vragenlijsten zullen vervolgens aan de paritaire comités worden teruggestuurd, die de resultaten van de enquête aan de Nationale Arbeidsraad zullen meedelen.

Deze enquête zal trimestrieel door de paritaire comités worden verricht.

In geval van opzegging, bedoeld in artikel 13, zullen de ondertekenende partijen in het licht van deze vaststellingen, nagaan onder welke voorwaarden deze overeenkomst moet worden verlengd of herzien.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1979 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979 (C.A.O. nr. 13bis) (Uittreksel)**

**(B.S. van 24 april 1979)**

## **Hoofdstuk VII. Verplichtende bepalingen**

**Art. 14.-** Met betrekking tot de toepassing van hoofdstuk III betreffende de arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, zijn de ondertekenende partijen het eens dat over de evolutie van het absentisme paritaire vaststellingen zullen worden opge maakt.

Onverminderd een door een paritair comité genomen andersluidende beslissing, wordt deze procedure als volgt vastgesteld:

1. De paritaire comités zijn ermee belast de in bijlage van deze overeenkomst gevoegde trimestriële vragenlijst aan een aantal ondernemingen van hun sector voor te leggen, derwijze dat een staal wordt bereikt, dat een voldoende representativiteit waarborgt.
2. Deze vragenlijst zal door het ondernemingshoofd worden ingevuld in akkoord met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, met de syndicale afvaardiging.  
Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging zal dit gebeuren in overleg met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.
3. De vragenlijsten zullen vervolgens aan de paritaire comités worden teruggestuurd, die de resultaten van de enquête aan de Nationale Arbeidsraad zullen meedelen.

Deze enquête zal trimestrieel door de paritaire comités worden verricht.

In geval van opzegging, bedoeld in artikel 13, zullen de ondertekenende partijen in het licht van deze vaststellingen nagaan onder welke voorwaarden deze overeenkomst moet worden verlengd of herzien.

**Decreet van de Franse gemeenschapsraad van 30 juni 1982 inzake de bescherming van de vrijheid van het taalgebruik van de Franse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, alsook van akten en documenten van ondernemingen opgelegd door de wet en de reglementen**

**(B.S. van 27 augustus 1982)**

Artikel 1. gewijzigd door het arrest van het arbitragehof van 30 januari 1986 en het arrest van het arbitragehof van 18 november 1986.

**Artikel 1.-** Dit decreet is toepasselijk voor fysische of morele personen:

- die hun sociale zetel of een uitbatingszetel hebben in het franstalig gewest of die er gehuisvest zijn;
- of die personeel in het franstalig gewest in dienst hebben of gebruiken, of werkers die zich in het Frans uitdrukken

Worden onder meer beschouwd als werkers zich in het Frans uitdrukkend, zij die:

- a) drager zijn van een diploma uitgereikt door een Franstalige onderwijsinstelling;
- b) in de Franse taal ingeschreven zijn in de bevolkingsregisters en drager zijn van een Franstalige identiteitskaart;
- c) gewoonlijk het Frans gebruiken in hun werkrelaties.

**Art. 2.-** De taal te gebruiken voor de sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, alsook voor de akten en documenten der ondernemingen voorgeschreven door de wet en reglementen is het Frans, onverminderd het bijkomend gebruik van de taal door de partijen gekozen.

In geen enkel geval, mag het gebruik van de Franse taal de geldigheid van de akten en documenten bevoeden.

Elke clausule, die ernaar streeft het gebruik van de Franse taal te beperken, is nietig.

**Art. 3.-** De akten en documenten opgesteld in schending van artikel 2 van dit decreet zijn nietig. De nietigheid wordt ambtshalve vastgesteld door de Rechter.

De opheffing van de nietigheid heeft slechts uitwerking op het ogenblik dat een versie van de akten en documenten, overeenkomstig met het voorgeschrevene van artikel 2, ter beschikking gesteld is van de partijen.



# Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (Uittreksel)

(B.S. van 31 augustus 1983)

Artikel 48 gewijzigd bij de wetten van 24 juli 1987, art. 13 en 6 mei 1998, art. 23.

## Titel III. Organisatie van de leertijd - uitvoerings- en controleorganen

### Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

---

**Art. 48.-** Op het niveau van de ondernemingen en in het raam van de algemene opdrachten die hen is toevertrouwd, bij artikel 15, a, d, e en f, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, waken de ondernemingsraden over de goede uitvoering van de leerovereenkomsten en opleidingsprogramma's en over de strikte toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen betreffende de leerlingen.

Voor de uitvoering van deze opdracht kunnen zij bestendig beroep doen op de medewerking van de voorzitter of het secretariaat van het bevoegd paritair leercomité.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt die opdracht uitgevoerd door de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis ervan, door de representatieve werknemersorganisaties.

De in het eerste en het derde lid aangeduide toezichtsorganen zenden aan het paritair leercomité alle adviezen of voorstellen waarin zo nodig de verschillende in hun midden tot uiting gekomen meningen vervat zijn, die van aard zijn om het leerlingwezen te bevorderen of te verbeteren.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 1983 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, waarvan de artikelen 1 tot 7 algemeen verbindend werden verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 1984 (C.A.O. nr. 39)**

**(B.S. van 08 februari 1984)**

### **Hoofdstuk I. Toepassingsfeer**

**Artikel 1.- § 1.** Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen gedurende het kalenderjaar, voorafgaand aan de periode tijdens welke de in artikel 2 bedoelde informatie moet worden verstrekt.

**§ 2.** Als werknemer wordt beschouwd de persoon die is tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

**§ 3.** Om het gemiddelde te berekenen van het aantal tijdens een kalenderjaar in een onderneming tewerkgestelde werknemers, moet het totale aantal werknemers dat aan het einde van elk kwartaal van het beschouwde jaar voor die onderneming is aangegeven bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid of bij het Nationaal pensioenfonds voor mijnwerkers, dan wel bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie wanneer het gaat om personen die krachtens een leerovereenkomst zijn tewerkgesteld, worden gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor bij de voornoemde organen een verklaring werd ingediend.

Wanneer op de dag van de berekening één of meer driemaandelijkse verklaringen betreffen dat kalenderjaar bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid, bij het Nationaal pensioenfonds voor mijnwerkers of bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie ontbreken, dient voor de ontbrekende periode het rekenkundig gemiddelde te worden genomen van het aantal werknemers dat op de driemaandelijkse verklaringen is vermeld.

**§ 4.** Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de wettelijke reglementaire en C.A.O.-bepalingen betreffende de werking en de bevoegdheid van de ondernemingsraden, van de comités voor veiligheid en gezondheid alsmede van de vakbondsafvaardigingen noch aan de bepalingen inzake de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen.

#### **Commentaar**

- 1. Overeenkomstig artikel 7 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités strekt de toepassingsfeer van deze overeenkomst zich uit tot alle ondernemingen van de particuliere sector van het land die ten minste gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen.*

2. *Anderdeels doet deze overeenkomst geen afbreuk aan de bepalingen van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 5 en 9 alsmede van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.*

*Dat sluit met name in dat onderhavige overeenkomst geen afbreuk doet aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen waarvan artikel 14 bepaalt dat "teneinde de geschillen of betwistingen te voorkomen, de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever moet worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- of beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van de inlichtingen van individuele aard" zelfs indien er krachtens een sector- of ondernemingsovereenkomst een vakbondsafvaardiging bestaat in een onderneming met minder dan 50 werknemers. Onderhavige overeenkomst doet evenmin afbreuk aan de artikelen 19 en 21 van het koninklijk besluit van 6 november 1969 tot vaststelling van de algemene regels voor de werking van de paritaire comités en paritaire subcomités waarin wordt bepaald dat in die organen een verzoeningsbureau kan worden opgericht "om alle geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen".*

## **Hoofdstuk II. Procedure van voorlichting en overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën**

**Art. 2.- §1.** Wanneer de werkgever heeft besloten over te gaan tot een investering in een nieuwe technologie en wanneer die investering belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisaties of de arbeidsvoorwaarden, dan moet hij uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie, enerzijds geschreven informatie verschaffen over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen alsmede over de aard van de sociale gevolgen en anderzijds met de werknemersvertegenwoordigers overleg plegen over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie.

**§ 2.** Er zijn belangrijke collectieve gevolgen in de zin van § 1 wanneer 50 pct. en tenminste 10 werknemers van een bepaalde beroepscategorie betrokken zijn bij de invoering van de nieuwe technologie in de onderneming en dit tot het verstrijken van de door de werkgever aangeduide termijn in het raam van zijn bij artikel 3 bedoelde informatieplicht of, bij ontstentenis, tot de effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie.

De 50 pct. en de 10 werknemers worden niet berekend op elke beroepscategorie afzonderlijk, maar op alle beroepscategorieën samen waarin zich een wijziging in de tewerkstelling, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden voordoet als gevolg van de invoering van de nieuwe technologie, wanneer deze beroepscategorieën samen minder dan 100 werknemers omvatten.

### **Commentaar**

1. *In de zin van § 1 van dit artikel, moet de informatie worden verstrekt 3 maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie. Die inplanting impliceert hetzij de manifestatie van een visueel criterium, hetzij de aanduiding van een wijziging in de arbeidsvoorwaarden of in de werkorganisatie binnen de onderneming.*

*De term “nieuw” moet worden geïnterpreteerd in relatie tot wat vroeger in de onderneming bestond.*

2. *In § 2 van dit artikel wordt onder betrokken werknemers verstaan, de werknemers die tot een bepaalde beroeps categorie in een onderneming behoren en die hetzij de nieuwe technologie moeten gebruiken in gewijzigde arbeidsvoorwaarden en/of werkorganisatie, hetzij er de gevolgen van moeten ondergaan op het gebied van de werkgelegenheid, als gevolg van ontslag of mutatie.*

*Zowel de wijziging van de arbeidsvoorwaarden en/of de werkorganisatie van de gebruikers van de nieuwe technologie als de mutaties kunnen voor de betrokken werknemers zowel positieve als negatieve gevolgen hebben.*

*Voor het begrip “beroeps categorie” moet worden verwezen naar de praktijk van de paritaire comités of van de ondernemingen.*

*Onder “effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie” moet worden verstaan het ogenblik waarop de nieuwe technologie werkelijk operationeel is.*

**Art. 3.- § 1.** De bij artikel 2, § 1, bedoelde geschreven informatie heeft betrekking op de aard van de nieuwe technologie, op de economische, financiële of technische factoren die de invoering ervan verantwoorden, op de aard van de sociale gevolgen alsmede op de termijnen van inwerkingstelling van de nieuwe technologie.

**§ 2.** Wanneer de verspreiding van een informatie betreffende de in § 1 bedoelde economische, financiële of technische factoren een ernstig nadeel kan berokkenen aan de onderneming, dan is de werkgever niet verplicht die informatie schriftelijk te verstrekken.

### **Commentaar**

*De in dit artikel bedoelde sociale gevolgen zijn de gevolgen die op voorzienbare en globale wijze de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden beïnvloeden; zij sluiten dan ook geen individuele beoordeling in.*

*De in § 2 bedoelde afwijking van de geschreven procedure ontslaat de werkgever niet van de verplichting om de informatie te verstrekken; hij wordt daardoor evenmin vrijgesteld van de verplichting schriftelijke informatie te verstrekken over de aard van de sociale gevolgen van de nieuwe technologie.*

**Art. 4.-** Het bij artikel 2, § 1, bedoelde overleg heeft betrekking op:

- de vooruitzichten inzake de werkgelegenheid van het personeel, de werkgelegenheidsstructuur en de voorgenomen sociale maatregelen inzake werkgelegenheid;
- de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de vakbekwaamheid en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers.

**Art. 5.- § 1.** De in artikel 3 bedoelde informatie wordt verstrekt aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging.

**§ 2.** Het bij artikel 4 bedoelde overleg heeft, naargelang van het geval, plaats in de ondernemingsraad, in het comité voor veiligheid en gezondheid en met de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de opdrachten die door de van kracht zijnde wettelijke of C.A.O.-bepalingen aan elk van die organen zijn toegewezen.

#### **Commentaar**

*Overeenkomstig de wettelijke en C.A.O.-bepalingen, meer bepaald de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en het koninklijk besluit van 27 november 1973, zijn de leden van de in die bepaling vermelde organen op algemene wijze tot geheimhouding verplicht ten aanzien van de inlichtingen die zij bij de uitoefening van hun opdracht hebben ontvangen, zonder dat daardoor de in dit hoofdstuk bepaalde voorlichtings- en overlegprocedure evenwel mag worden belemmerd.*

*De in dit artikel gebruikte uitdrukking "naargelang van het geval" sluit in dat niet noodzakelijk de drie organen samen betrokken zijn; wanneer het bijvoorbeeld gaat om vraagstukken met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, is het comité voor veiligheid en gezondheid bevoegd.*

*Het overleg te goeder trouw tussen de partijen moet in de tijd worden beperkt, zo dat de inwerkingstelling van de nieuwe technologie niet wordt belemmerd.*

### **Hoofdstuk III. Regels die van toepassing zijn in geval van niet-naleving van de procedure**

**Art. 6.- § 1.** De werkgever die de in hoofdstuk II van deze overeenkomst bepaalde voorlichtings- of overlegprocedure niet eerbiedigt mag geen handeling stellen die ertoe strekt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de invoering van de betrokken nieuwe technologie.

De bewijslast van die redenen ligt bij de werkgever, tijdens de periode die ingaat de dag waarop de bij artikel 2, § 1, bedoelde informatie had moeten worden verstrekt en eindigt 3 maanden nadat de nieuwe technologie effectief in werking is getreden.

Buiten die periode dient de werknemer te bewijzen dat zijn ontslag het gevolg is van de invoering van de nieuwe technologie.

**§ 2.** Wanneer de werkgever, in de onder § 1 bedoelde gevallen, een handeling stelt die ertoe strekt eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zal hij aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan drie maanden brutoloon, onverminderd de vergoedingen bepaald in de artikelen 39, § 1, 40, § 1, 65, 81, 86, 101 en 103 van de wet van 3 juli 1978, betreffende de arbeidsovereenkomsten alsmede de in de artikelen 35, 37 en 38 van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst.

### **Commentaar**

*Het ontbreken van informatie of van overleg zal onder meer blijken uit de notulen van de vergaderingen van de bij artikel 5 van deze overeenkomst bedoelde organen.*

*De werkgever die de in hoofdstuk II van deze overeenkomst bedoelde voorlichtings- of overlegprocedure niet eerbiedigt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de invoering van de nieuwe technologie. De bewijslast van die redenen verschilt evenwel naargelang van de periode tijdens welke die handeling wordt gesteld.*

*De bewijslast ligt bij de werkgever tijdens de periode die ingaat de dag waarop de informatie overeenkomstig artikel 2, § 1, had moeten worden verstrekt, d.w.z. uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie en die eindigt drie maanden na de effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie.*

*Buiten die periode ligt de bewijslast van de redenen die inherent zijn aan de invoering van de nieuwe technologie bij de werknemer.*

*De vergoeding die gelijk is aan drie maanden brutoloon is een forfaitaire vergoeding die moet worden geacht van dezelfde aard te zijn als de vergoeding voor willekeurig ontslag, bepaald in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978.*

*Dat heeft met name tot gevolg dat zij niet wordt beschouwd als loon voor de opening van het recht op werkloosheidsuitkeringen in de zin van artikel 126 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.*

*De in dit artikel bedoelde forfaitaire vergoeding mag anderzijds niet worden gecumuleerd met de door de wet van 3 juli 1978 bepaalde vergoedingen, die niet zijn beoogd in het beschikkend gedeelte van dit artikel alsmede door de overige wetgevingen die voorzien in speciale vergoedingen voor bescherming tegen ontslag.*

## **Hoofdstuk IV. Slotbepalingen**

**Art. 7.-** Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 1984. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Wanneer de inplanting van de nieuwe technologie evenwel plaatsheeft tussen 1 februari en 30 april 1984 zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing met uitzondering van de bepaling betreffende de in artikel 2, § 1, gehuldigde termijn ten aanzien van de procedure van voorlichting en overleg.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van één maand na ontvangst ervan, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

# Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (Uittreksel)

(B.S. van 24 januari 1985 err. B.S. van 24 april 1990)

Artikel 113 gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, art. 147; 29 december 1990, art. 176; 10 juni 1993, art. 8 en bij het KB van 28 maart 1995, art. 3.

## Hoofdstuk IV. Tewerkstelling en concurrentievermogen

### **Afdeling 6: Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers**

---

**Art. 113.- § 1.** Het betaald educatief verlof wordt op het vlak van de onderneming gepland door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, in gemeen overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis hiervan, in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemers.

Bij de planning wordt rekening gehouden zowel met de vereisten inzake interne organisatie van de onderneming als met de specifieke belangen en situaties van iedere werknemer, hierbij moet er zoveel mogelijk over gewaakt worden dat de uren niet samenvallen met de arbeidsuren. De hierna volgende regels worden daarbij in acht genomen:

- 1° in de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 pct. van het totaal aantal werknemers; ten minste één werknemer moet evenwel toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn;
- 2° in de ondernemingen die 20 tot 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 pct. van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen; ten minste één werknemer per functie moet evenwel de toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn;
- 3° in de ondernemingen die meer dan 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 pct. van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen met dien verstande dat ten minste één werknemer per functie de toestemming moet krijgen om wegens die reden afwezig te zijn en op voorwaarde dat vooraf de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een akkoord in die raad, het bevoegde paritair comité, heeft vastgesteld wat onder "dezelfde functie" moet worden verstaan.

Het aantal werknemers dat in aanmerking komt voor de toepassing van het tweede lid dat van de driemaandelijke aangifte die de werknemer op 30 september van het betrokken jaar aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid moet opsturen.

Het tweede en het derde lid zijn niet van toepassing wanneer de planning van de afwezigheden in de onderneming voorzien werd in een collectieve arbeidsovereenkomst, ondertekend door alle organisaties vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging in de ondernemingen met meer dan 100 werknemers, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten werd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De collectieve planning heeft voorrang op de individuele planning.

**§ 2.** Ingeval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer, van de planning opgemaakt met toepassing van § 1, worden afgeweken; bijzondere regels inzake gebruikmaking van het betaald educatief verlof kunnen dan worden vastgesteld in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de betrokken werknemers die op hun verzoek kunnen worden bijgestaan door vakbondsafgevaardigden.

**§ 3.** Ingeval van blijvende onenigheid, worden de geschillen betreffende § 1 en § 2 van dit artikel aan de inspectie van de sociale wetten van de Administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid voorgelegd, die, wanneer haar verzoeningsopdracht mislukt, een beslissing zal nemen.

**§ 4.** De Koning kan, na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, andere regels inzake planning en verzoening vaststellen dan die bepaald bij dit artikel.



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (C.A.O. nr. 42) (Uittreksel)**

**(B.S. van 26 juni 1987)**

**Hoofdstuk II. Voorafgaande informatie**

**Art. 4.-** Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijk informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

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

# Koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector (Uittreksel)

(B.S. van 26 augustus 1987)

Artikelen 3, 4, 5 en 5bis gewijzigd bij het KB van 12 augustus 1993, art. 1.

## Hoofdstuk II. Gelijke-kansenplannen

**Art. 3.-** Gelijke-kansenplannen kunnen worden opgesteld hetzij binnen de bedrijfstak, hetzij binnen de onderneming in overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

**Art. 4.-** Een gelijk-kansenplan omvat met name:

- 1° een beschrijving van de doelstellingen die in de onderneming of in de ondernemingen moeten bereikt worden, uitgaande van de vergelijking van de positie mannen-vrouwen;
- 2° een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;
- 3° de datum van inwerkingtreding van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussenstadia welke leiden tot die doelstellingen.

**Art. 5.-** In overleg met de werknemersvertegenwoordigers, vooral in het kader van de overlegorganen binnen de onderneming (ondernemingsraad, comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, vakbondsafvaardiging) en overeenkomstig de opdrachten die door de wettelijke of reglementaire bepalingen, aan deze organen zijn toegewezen, wordt overgegaan tot een periodieke evaluatie van de resultaten van het gelijke-kansenplan.

**Art. 5bis.-** Jaarlijks wordt in de ondernemingen verslag uitgebracht over de gelijke kansen van mannen en vrouwen, ongeacht of er in die ondernemingen of voor de bedrijfstak waartoe ze behoren een gelijke-kansenplan is of niet. Dit verslag wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een raad, aan de syndicale afvaardiging, terzelfdertijd als de inlichtingen die jaarlijks verstrekt worden over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid in de onderneming.

# Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers (Uittreksel)

(B.S. van 20 augustus 1987)

## Afdeling V. Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving

**Art.25.-** Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat door een onderneming wordt tewerkgesteld, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen als bedoeld in artikel 1, § 2, 1<sup>o</sup>.

Wat de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld.

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen in dienst heeft genomen.

De Koning kan evenwel van het vijfde lid afwijken op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

# Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding (Uittreksel)

(B.S. van 14 januari 1989)

Artikel 89 gewijzigd bij de besluiten van 11 december 1991, 21 oktober 1992, 19 januari 1994, 23 mei 1996, 22 oktober 1996, en 5 oktober 1999 en 13 december 2002.

## Titel III. Beroepsopleiding

### Hoofdstuk II. De centra voor beroepsopleiding

---

#### Afdeling 1. Centra opgericht door de Dienst

#### Onderafdeling 2. Toelating tot de centra

**Art. 89.- § 1.** De werkzoekenden en de werknemers die een opleiding wensen te ontvangen doen een aanvraag bij de subregionale tewerkstellingsdienst.

**§ 2.** De werkgevers kunnen met toestemming van de belanghebbenden aan de subregionale tewerkstellingsdienst vragen dat één of meer door hen tewerkgestelde werknemers in een door de dienst beheerd centrum worden opgeleid. Te dien einde kan de Dienst de opleidingen organiseren met gebruikmaking van infrastructuur van de onderneming. Deze werknemers kunnen tot het centrum toegelaten worden onder de voorwaarden vastgesteld door het Beheerscomité en zo de werkgever zich schriftelijk tegenover de Dienst verbindt:

- 1° de werknemers die de beroepsopleiding hebben gevolgd, in dienst te houden gedurende een periode van ten minste zes maanden en onder op zijn minst gelijke arbeids- en loonvoorwaarden als die welke deze werknemers genoten op het ogenblik dat zij vrijgesteld werden van arbeidsprestaties om de opleiding te volgen;
- 2° met de werknemers die de opleiding volgen, overeen te komen dat hun arbeidsovereenkomst tijdens de opleiding is geschorst en dat zij gedurende de opleiding verder aanspraak blijven maken op het loon en de andere voordelen, onder meer inzake verzekering tegen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk, als waren zij tijdens de opleiding in de onderneming effectief tewerkgesteld.

**§ 3.** De opleiding van werknemers op vraag van hun werkgever gebeurt tegen betaling. Het beheerscomité bepaalt het bedrag dat per soort opleiding door de werkgever moet worden betaald.

§ 4. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt, conform de Europese regelgeving, onder algemene opleiding verstaan een opleiding die bestaat in onderricht dat niet uitsluitend of hoofdzakelijk op de huidige of toekomstige functie van de werknemer in de begunstigde onderneming gericht is, maar door middel waarvan bekwaamheden worden verkregen die in ruime mate naar andere ondernemingen of werkgebieden overdraagbaar zijn, zodat de inzetbaarheid van de werknemer wordt verbeterd.

Voor de algemene opleiding van volgende categorieën van werknemers kunnen de werkgevers een vermindering bekomen van het in § 3 van dit artikel bedoelde bedrag :

1° de risicowerknemers op voorwaarde dat het opleidingscontract binnen de zes maanden na hun aanwerving wordt afgesloten.

Als risicowerknemers worden beschouwd:

- a) de werknemers die gedurende de twaalf maanden die aan de indienstneming voorafgaan zonder onderbreking genoten hebben van werkloosheids- of wachttuitkeringen;
- b) de werknemers die op het ogenblik van de indienstneming sinds minstens zes maanden zonder onderbreking het leefloon ontvangen hebben;
- c) de werknemers die op het ogenblik van de indienstneming ingeschreven waren bij het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden of bij één van haar rechtsopvolgers;
- d) de werknemers, ouder dan 18 jaar, die geen houder zijn van een diploma of een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs;
- e) de werknemers die tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen:
  - geen werkloosheids-, wacht-, of onderbrekingsuitkeringen genoten hebben gedurende de periode van drie jaar die de indienstneming voorafgaat;
  - geen beroepsactiviteit verricht hebben gedurende de periode van drie jaar die de indienstneming voorafgaat;
  - voor deze periode van drie jaar de beroepsactiviteit onderbroken hebben of nooit een dergelijke activiteit hebben verricht;
- f) de werknemers van minder dan 18 jaar die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgen. In afwijking van de onder § 4, 1°, bedoelde termijn van zes maanden geldt voor deze categorie een termijn van twee jaar.

De vermindering van het in § 3 van dit artikel bedoelde bedrag bedraagt 50 % voor de risicowerknemers opgesomd onder 1° a) tot e) en 100 % voor de risicowerknemers bedoeld onder 1°f).

2° de werknemers die met werkloosheid bedreigd worden

- a) in geval van collectief ontslag, na kennisgeving, aan de hand van de nominatieve lijst van de betrokken werknemers, aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag;
- b) in geval van individueel ontslag, indien zij tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen:
  - kennis gekregen hebben van de opzegging overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
  - ingeschreven zijn op een nominatieve lijst die voor advies is voorgelegd aan, naargelang het geval, de ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging, het comité voor pre-

ventie en bescherming op het werk of vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties;

- c) De Vlaamse Minister bevoegd voor de beroepsopleiding bepaalt, na advies van het Beheerscomité, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden;
- d) de werknemers die behoren tot een onderneming in herstructurering. De Vlaamse minister bevoegd voor de beroepsopleiding bepaalt, na advies van het Beheerscomité, wat moet worden verstaan onder onderneming in herstructurering.

De vermindering van het in § 3 van dit artikel bedoelde bedrag bedraagt 100 % voor de werknemers opgesomd onder 2° a) tot c) en 50 % voor de werknemers bedoeld onder 2° d) ;

3° de werknemers die behoren tot ondernemingen met niet meer dan 25 werknemers.

De vermindering van het in § 3 van dit artikel bedoelde bedrag bedraagt 50 % voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en 25 % voor de ondernemingen met 10 tot 25 werknemers.

De vermindering van het in § 3 van dit artikel bedoelde bedrag wordt niet toegekend wanneer het Beheerscomité bepaalt dat het ondernemingen betreft die kunstmatige afsplitsingen of filialen zijn van grotere ondernemingen;

4° de werknemers die om medische redenen hun huidige functie niet langer kunnen uitoefenen. De medische ongeschiktheid van deze werknemers moet worden erkend door een arbeidsgeneesheer, zoals bepaald in artikel 146bis tot quater van het ARAB.

De vermindering van het in § 3 van dit artikel bedoelde bedrag bedraagt 100 %.

**§ 4 bis.-** Indien de werkgever binnen de 5 jaar, te rekenen vanaf het afsluiten van de overeenkomst tot opleiding, overgaat tot collectief ontslag zonder naleving van de in het volgende lid opgesomde informatie- en raadplegingsprocedures, dient de werkgever de op basis van artikel 89, § 4, 1°, 2°c) en d) en 3° en 4°, ontvangen tegemoetkoming aan de Dienst terug te storten. Het beheerscomité regelt de nadere modaliteiten van deze terugvordering.

Onder informatie- en raadplegingsprocedures wordt verstaan, de procedures bedoeld in:

1. de artikelen 3, 7 en 11 van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1976;
2. artikel 6 van de CAO nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure tot inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordiging met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 1976;
3. de artikelen 6 tot 8 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag;
4. de artikelen 4 en 37 van de CAO nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese Ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 maart 1996 en
5. artikel 66 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling.

§ 5. Ondernemingen of groeperingen van ondernemingen kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van de betaling van de opleidingskosten van hun werknemers mits het afsluiten van een samenwerkingsovereenkomst met de Dienst onder goedkeuring van de Vlaamse Minister bevoegd voor de beroepsopleiding.

De graad van vrijstelling wordt door het beheerscomité bepaald a rato van de inbreng van de ondernemingen of de groeperingen van ondernemingen, zoals vermeld in de samenwerkingsovereenkomst.

# Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden

(B.S. van 29 maart 1991)

Gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991, art. 130.

## Hoofdstuk I. Inleidende bepalingen

**Artikel. 1.- § 1.** Deze wet is van toepassing:

- 1° op de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen;
- 2° op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;
- 3° op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen.

**§ 2.** Voor de toepassing van deze verstaat men onder:

- 1° personeelsafgevaardigde: het gewoon of het plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1, 1°;
- 2° kandidaat-personeelsafgevaardigde: de kandidaat als bedoeld in § 1, 2°;
- 3° raad: de ondernemingsraad;
- 4° comité: het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- 5° onderneming of technische bedrijfseenheid: de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van de werkplaatsen;
- 6° sluiting: elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

**Art. 2.- § 1.** De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag:

- 1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;
- 2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;



3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3, en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

**§ 2.** De personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimum personeelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt, en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezing verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijfenzestig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

**§ 3.** De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

**§ 4.** Het mandaat van de personeelsafgevaardigden, of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

**§ 5.** De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair orgaan in de zin van artikel 3, § 1, eerste lid, werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

§ 6. Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag ingeroepen worden, met uitzondering van:

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

## Hoofdstuk II. Ontslag om economische of technische redenen

**Art. 3.- § 1.** De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken.

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de termijn, vastgesteld in het vorige lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigt, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

§ 2. Het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

§ 3. De werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2.

## Hoofdstuk III. Ontslag om een dringende reden

**Art. 4.- § 1.** De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, moet hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

**§ 2.** Het verzoekschrift wordt gericht naar de griffie bij een ter post aangetekende brief en vermeldt:

- 1° de aanduiding van de dag, maand en jaar;
- 2° de naam, voornaam, beroep, woonplaats van de verzoeker evenals, in voorkomend geval, zijn hoedanigheden en inschrijving in het handelsregister of in het ambachtsregister of, indien het een rechtspersoon betreft, de aanduiding van zijn benaming, van zijn juridische aard en van zijn maatschappelijke zetel;
- 3° de naam, voornaam, woonplaats en hoedanigheid van de op te roepen personen;
- 4° de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat.

De werkgever voegt bij zijn verzoek een afschrift van de brieven, bedoeld in § 1.

**§ 3.** In de bij § 1 bedoelde brieven moet de werkgever alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

**§ 4.** De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

**Art. 5.- § 1.** Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 4 bedoelde aangetekende brieven werden verzonden.

De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten.

**§ 2.** De partijen worden opgeroepen door de griffier om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank, teneinde ingelicht te worden over de draagwijdte van de te volgen procedure, op een rechtsdag die wordt vastgesteld tijdens de periode bedoeld in § 1. Een afschrift van het verzoekschrift wordt bij de oproeping gevoegd.

**§ 3.** De voorzitter legt een nieuwe rechtsdag vast die onmiddellijk na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij de partijen tracht te verzoenen.

Indien een akkoord bereikt wordt, legt de voorzitter de bepalingen hiervan vast in het procesverbaal dat hij opmaakt en de uitgifte wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij zich uitsprekt over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigden tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden.

De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van de personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en heeft gevolg vanaf de datum van de aanhangigmaking bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door de werkgever met toepassing van artikel 6. Zij is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Zij wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

**§ 4.** De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt tevens de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

**§ 5.** Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 6.

**§ 6.** Onder partijen wordt verstaan de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

**Art. 6.-** De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, paragraaf 1, vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, moet de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de normen van het kortgeding aanhangig maken binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode zo het om een kandidaat-personeelsafgevaardigde gaat en binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de bij artikel 5, paragraaf 3, bedoelde beslissing heeft genomen zo het om een personeelsafgevaardigde gaat.

**Art. 7.-** De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 4, paragraaf 1, ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die zoals geregeld in artikel 4, paragraaf 1, moet worden verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

**Art. 8.-** De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

**Art. 9.-** Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij wijze van voorlopige maatregel voor een personeelsafgevaardigde beslist of indien de werkgever voor een kandidaat-personeels-

afgevaardigde beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijzigde uitspraak over de ernst van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan de personeelsafgevaardigde of aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referentieloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij dit artikel bedoelde bijkomende vergoeding.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven voor de personeelsafgevaardigden (en aan de kandidaat personeelsafgevaardigde), ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de door de werkgever ingeroepen redenen.

**Art. 10.-** Nadat de rechter met toepassing van artikel 8, vierde lid, zijn beslissing heeft genomen, neemt de werkgever als eerste conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 8, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechter bepaalt bij tussenvonnis de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

**Art. 11.- § 1.** Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep, enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledige dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

**§ 2.** De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

**§ 3.** Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet.

**Art. 12.-** Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn

van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

**Art. 13.-** De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## Hoofdstuk IV. Gemeenschappelijke bepalingen

**Art. 14.-** Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op:

- de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;
- of de dag van de voordracht van de kandidaturen zo deze na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

**Art. 15.-** Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14, moet de werkgever, die de werknemer reïntegreert, het gederfde loon uitbetalen en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

**Art. 16.-** Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van:

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

**Art. 17.- § 1.** Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van

het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

**§ 2.** In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de reïntegratie, die hem gevraagd werd, aanvaard heeft.

**Art. 18.-** Diezelfde vergoedingen zijn eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

**Art. 19.-** Het lid dat het personeel vertegenwoordigt en dat ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van deze wet en in de onderneming geïntegreerd wordt, neemt zijn mandaat opnieuw in.

## Hoofdstuk V. Slotbepalingen

**Art. 20.-** De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

**Art. 21 en 22.-** [Betreft andere bepalingen].

**Art. 23.-** Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand volgend op die waarin zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Zij is enkel van toepassing op de dringende redenen waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de dag van haar inwerkingtreding en op de erkenning van redenen van economische of technische aard die nog niet bij het bevoegde paritair comité aanhangig is gemaakt.



# Normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad, goedgekeurd door de Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren op 7 februari 1992.

De Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren heeft op zijn zitting van 7 februari 1992 de normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad goedgekeurd. Deze normen zijn toepasselijk vanaf 1 maart 1992.

## 1. Wettelijk kader van de opdracht

**1.1.** De opdracht van de bedrijfsrevisor in een ondernemingsraad, wordt uitgevoerd overeenkomstig artikel 15bis van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven in alle ondernemingen waar er een ondernemingsraad opgericht is.

**1.1.1.** Artikel 18, 4e lid van de wet van 20 september 1948 bepaalt: “In de ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen, moeten de leden van de ondernemingsraad niet worden verkozen, alhoewel deze vereist is. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de afgevaardigden van het personeel verkozen door het comité van veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.” Het in deze bepaling bedoelde geval betreft een onderneming die gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt en die naar aanleiding van de voorgaande verkiezing een ondernemingsraad heeft of had moeten oprichten. In deze hypothese zijn de bepalingen van de artikelen 15bis (verslag) en 15ter of quater (benoeming - afzetting) van de aangehaalde wet van toepassing.

**1.2.** De informatie aan de ondernemingsraad gebeurt overeenkomstig de bestuursrechtelijke voorschriften die op grond van de aangehaalde wet van 20 september 1948 en van de collectieve overeenkomsten ter aanvulling van die voorschriften zijn uitgevaardigd. De ondernemingsleiding is verantwoordelijk voor het meedelen van de informatie; de taak van de revisor bestaat erin enerzijds de getrouwheid en volledigheid van de meegeede informatie te certificeren en, anderzijds, de betekenis daarvan te verklaren en te ontleiden ten aanzien van de financiële structuur en de evolutie in de financiële toestand van de onderneming.

**1.2.1.** Overeenkomstig artikel 15bis van de wet van 20 september 1948 bestaat de opdracht van de revisor uit vier delen:

- 1° verslag uitbrengen bij de ondernemingsraad over de jaarrekening en over het jaarverslag overeenkomstig artikel 65 Venn. W;
- 2° de getrouwheid en volledigheid certificeren van de economische en financiële inlichtingen die het ondernemingshoofd aan de ondernemingsraad verstrekt, voor zover deze inlichtingen uit de boekhouding, uit de jaarrekening van de onderneming blijken of uit andere verifieerbare stukken voortvloeien;
- 3° in het bijzonder ten behoeve van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad de betekenis van de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en

- financiële inlichtingen ten aanzien van de financiële structuur en de evolutie in de financiële toestand van de onderneming verklaren en ontleden;
- 4° indien hij van oordeel is de in het punt 2° bedoelde certificering niet te kunnen afgeven of indien hij leemten vaststelt in de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen, het ondernemingshoofd daarvan op de hoogte brengen en, indien deze daaraan geen gevolg geeft binnen de maand die volgt op zijn tussenkomst, op eigen initiatief de ondernemingsraad daarvan in kennis stellen.

**1.2.2.** Op technisch vlak kunnen de vier aspecten van de opdracht van de revisor als volgt gegroepeerd worden:

- a. De werkzaamheden die voortvloeien uit de verplichting tot certificeren; zij leiden tot een schriftelijk verslag waarin de draagwijdte van het oordeel van de revisor duidelijk wordt omschreven. De principes van het certificeringsverslag worden in hoofdstuk 4 uitgelegd.
- b. De ontleding en de verklaring van de informatie: deze taak kan worden vervuld aan de hand van mondelinge toelichting of desgevallend door geschreven nota's of stukken. De principes met betrekking tot de opdracht van ontleding en verklaring worden in hoofdstuk 5 uitgelegd.

De revisor moet in beide gevallen na uitvoering van aangepaste controlewerkzaamheden over voldoende kennis van de onderneming en de gestelde vragen beschikken, dit na uitvoering van de aangepaste controlewerkzaamheden. In het derde hoofdstuk van deze norm worden de algemene beginselen van deze controlewerkzaamheden bestudeerd.

**1.3.** In handelsvennootschappen is de commissaris-revisor van rechtswege belast met de opdracht bedoeld in artikel 15bis van de wet van 20 september 1948. Indien verscheidene commissarissen samen een college vormen, kunnen zij de taken i.v.m. de controle verdelen.

**1.3.1.** Overeenkomstig de tekst van de wet kunnen de leden van een college van revisoren de controletaken onder elkaar verdelen. Wanneer er verschillende ondernemingsraden bestaan binnen een zelfde vennootschap, kunnen de revisoren de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 15bis in fine van de wet van 20 september 1948 inzake de aanwezigheid op de vergaderingen onder elkaar verdelen voor zover een voldoende permanentie in de relaties met elke ondernemingsraad wordt verzekerd. Dergelijke beslissing kan niet toegepast worden indien de ondernemingsraad deze taakverdeling verwerpt. De certificeringsverslagen moeten in elk geval uitgaan van het college van revisoren.

## **2. Betrekkingen tussen de ondernemingsraad en de revisor**

**2.1.** De bedrijfsrevisor zal in principe persoonlijk aanwezig zijn op de vergadering waar de basisinformatie en de jaarlijkse informatie worden besproken. Hij dient deel te nemen of vertegenwoordigd te zijn op de vergaderingen van de ondernemingsraad indien hij daartoe wordt uitgenodigd door het ondernemingshoofd of door de door de werknemers bedoelde leden die daartoe hebben beslist bij meerderheid van de door hen uitgebrachte stemmen (artikel 15bis in fine van de wet van 20 september 1948).

**2.1.1.** Wanneer een revisor naar behoren binnen een redelijke termijn opgeroepen werd maar om dwingende redenen de vergadering niet kan bijwonen, dient hij de redenen van zijn belet

mee te delen. In voorkomend geval kan een vennoot of een medewerker-revisor die over voldoende kennis van het dossier beschikt, de revisor op de vergadering vervangen.

**2.1.2.** De bedrijfsrevisor mag alle vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen. Het bijwonen van andere vergaderingen dan deze waarop de basisinformatie en de jaarlijkse informatie besproken worden, is slechts in twee gevallen verplicht:

- wanneer het ondernemingshoofd dit verzoekt;
- wanneer de meerderheid van de door de werknemers benoemde leden dit verzoeken.

Op grond van artikel 15bis in fine van de wet van 20 september 1948 moet de uitnodiging voor de vergaderingen van de ondernemingsraad worden meegedeeld aan de revisor. De revisor gaat na of de uitnodiging vermeldt dat zijn aanwezigheid op de vergadering uitdrukkelijk vereist is.

**2.1.3.** Het zou kunnen voorkomen dat de bedrijfsrevisor uitgenodigd wordt op een voorbereidende vergadering met een deel van de leden van de ondernemingsraad. De bedrijfsrevisor dient een vertrouwensrelatie op te bouwen met beide partijen in de ondernemingsraad; indien hij van oordeel is dat het in het raam van deze relatie nuttig is om aan de voorbereidende vergadering deel te nemen, kan hij deze bijwonen.

Tijdens die vergaderingen moet de bedrijfsrevisor iedere situatie vermijden waardoor het vertrouwen, hetzij van de werkgever, hetzij van de vertegenwoordigers van de werknemers, in het gedrang gebracht wordt. Bij die afzonderlijke contacten of zelfs bij voorbereidende vergaderingen van de ondernemingsraad moet de revisor erop letten dat hij niet de plaats van het ondernemingshoofd inneemt door inlichtingen mee te delen die alleen deze laatste kan overleggen en dat hij geen enkele van de opdrachten vervult die hij wettelijk verplicht is te vervullen ten overstaan van de voltallige ondernemingsraad op grond van artikel 15bis van de wet van 20 september 1948.

**2.1.4.** Wanneer de bedrijfsrevisor een informele voorbereidende vergadering met een deel van de leden van de ondernemingsraad bijwoont, licht hij vooraf de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad in.

**2.2.** De bedrijfsrevisor zal alles in het werk stellen om de in de wet bepaalde termijnen voor het uitoefenen van de controles en het indienen van de verslagen na te komen. Indien die termijnen in belangrijke mate worden overschreden, richt hij een brief aan de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad waarin hij een verklaring geeft over het ontbreken van het verslag binnen de vooropgestelde termijn. Deze melding is niet vereist wanneer uit de beraadslagingen van de ondernemingsraad blijkt dat een duidelijke kalender werd opgesteld door de partijen en dat deze kalender kan gevolgd worden.

**2.2.1.** Wanneer de informatie dermate laattijdig aan de revisor wordt voorgelegd, kan de revisor oordelen dat hij in de onmogelijkheid verkeert een certificeringsverslag op te stellen dat de ondernemingsraad op relevante wijze zou informeren. In dit geval zendt de revisor aan de voorzitter en aan de secretaris van de ondernemingsraad een brief waarin hij duidelijk de redenen uiteenzet die hem beletten zijn verslag door de vergadering van de ondernemingsraad neer te leggen.

**2.2.2.** Indien de ondernemingsraad een kalender voor de vergaderingen heeft vastgelegd die beantwoordt aan zijn informatiebehoefte en die voldoende tijd waarborgt voor het uitvoeren van de controles en het opstellen van de verslagen, kan de revisor aanvaarden dat de in

bovenstaande paragraaf omschreven procedure niet strikt wordt gevolgd voor zover dit besluit blijkt uit de notulen van de ondernemingsraad. Hij zal vragen dat een nieuwe vergadering van de ondernemingsraad zou vastgelegd worden waarin de bespreking van het geschreven verslag op de agenda zou staan.

**2.2.3.** Behoudens afwijkend akkoord tussen revisor en ondernemingsraad, mogen de geschreven verslagen, specifiek opgesteld voor de ondernemingsraad, worden overgemaakt ten laatste op de dag van de vergadering, die ze moet onderzoeken.

**2.3.** In uitvoering van zijn wettelijke opdracht beantwoordt de bedrijfsrevisor de vragen die hem door de leden van de ondernemingsraad worden gesteld, voor zover die vragen onder zijn bevoegdheid ressorteren. Zijn aanwezigheid op de vergaderingen van de ondernemingsraad moet worden bekeken in het perspectief van dialoog tussen de leden benoemd door de werknemers en het ondernemingshoofd.

**2.3.1.** De vragen die over het algemeen op een vergadering van de ondernemingsraad aan de bedrijfsrevisor worden gesteld kunnen ondergebracht worden in drie hoofdcategorieën:

- de vragen die betrekking hebben op de technische omschrijving van een begrip, een verichting, een tabel;
- de vragen die bedoeld zijn om inzicht te krijgen in de informatie, op de wijze waarop die werd opgesteld;
- de vragen waarbij de vraagsteller om bijkomende informatie verzoekt.

**2.3.2.** Wanneer een vraag van het eerste type rechtstreeks aan de bedrijfsrevisor wordt gesteld, mag hij daarop antwoorden voor zover de vraag tot zijn professionele bevoegdheid behoort. Hij zal erover waken dat de basisbegrippen die nodig zijn voor het goed begrip van de informatie in het bijzonder worden toegelicht.

**2.3.3.** Wanneer de vraag betrekking heeft op het inzicht in de informatie of de wijze waarop die is vergaard, moet de revisor zich laten leiden door een didactische bekommernis: zijn doelstelling is de leden van de ondernemingsraad de informatie te helpen begrijpen, overeenkomstig artikel 3 van het lagervermeld K.B. van 27 november 1973 (cf. 5.2.). Een goed begrip van de financiële informatie vereist niet alleen de kennis van de inhoud, bovendien moet men ook in staat zijn om het relatieve belang ervan in te schatten en te situeren in de globale context van het ondernemingsleven.

**2.3.4.** Het derde type van vragen groepeerde de vragen naar bijkomende informatie. Het komt aan het ondernemingshoofd toe deze vragen te beantwoorden. Voor zover hij ter plaatse over de nodige informatie beschikt, kan de revisor, op vraag van het ondernemingshoofd, deze laatste bijstaan bij zijn antwoord.

**2.3.5.** De revisor zal steeds een duidelijker en nauwkeuriger antwoord kunnen geven dat in eenvoudigere bewoordingen is gesteld wanneer hij de vragen vóór de vergaderingen ontvangt.

**2.3.6.** Wanneer vragen in verband met de driemaandelijkse en de occasionele informatie worden gesteld, zal de revisor steeds pogen om die informatie te situeren binnen de globale visie op de onderneming en om een verband te leggen met de jaarlijkse informatie en de basisinformatie waarover de leden van de ondernemingsraad beschikken.

### 3. Specifieke normen betreffende de controlewerkzaamheden

**3.1.** De controle van de economische en financiële informatie die aan de ondernemingsraad moet worden verstrekt, wordt uitgevoerd overeenkomstig een aangepast werkprogramma. Het controleprogramma voor de aan de ondernemingsraad verstrekte financiële en economische informatie is een specifiek programma. Daarbij zal de revisor evenwel de nodige verwijzingen maken naar de werkzaamheden die hij reeds heeft uitgevoerd in het raam van het algemene controleprogramma van de jaarrekening.

**3.1.1.** Voor de controle van de economische en financiële informatie vervat in de jaarrekening (de omzet, de informatie over de financiële structuur en het boekhoudschema, de personeelskosten, de overheidssteun) of in het jaarverslag, zal de revisor bij voorkeur verwijzen naar de werkzaamheden die hij heeft uitgevoerd in het gewone controleprogramma voor de jaarrekening. Indien er in de onderneming geen commissaris is, moet de revisor overeenkomstig de algemene controlenormen de nodige controlewerkzaamheden verrichten om zich een oordeel te kunnen vormen over de jaarrekening die deel uitmaakt van de economische en financiële informatie.

**3.1.2.** Een groot aantal economische inlichtingen zijn niet vervat in het normaal controleprogramma voor de jaarrekening. De revisor moet hiervoor dan de vereiste aanvullende werkzaamheden uitvoeren.

**3.2.** De bedrijfsrevisor is verplicht van de door hem en zijn medewerkers verrichte controlewerkzaamheden aantekening te houden of te laten houden.

**3.2.1.** Van zodra hij in het bezit gesteld wordt van de notulen van een vergadering waarop hij aanwezig was, gaat de revisor na of zijn verklaringen correct worden weergegeven. Indien dit niet het geval is, moet hij, liefst schriftelijk, vragen dat de nodige verbeteringen worden aangebracht. In voorkomend geval kan hij het nodig achten de wijziging van de notulen aan te vullen met een schriftelijke en gedetailleerde verklaring van het betwiste punt.

**3.3.** De doelstelling van de controle op de financiële en economische informatie die aan de ondernemingsraad moet worden verstrekt verschilt van de doelstellingen van de controle op de jaarrekening. In de eerste plaats moet de controle toelaten uit te maken of de economische en financiële informatie volledig is in de zin van de wet. Vervolgens moet de controle toelaten de getrouwheid van de informatie te achterhalen; naargelang de aard van de inlichtingen moet nagetrokken worden of zij stroken met bewijsstukken die in de ondernemingen beschikbaar zijn en of er geen tegenstrijdigheden worden vastgesteld met de inlichtingen die de bedrijfsrevisor heeft nagekeken.

**3.3.1.** Om de volledigheid na te trekken, dient de revisor zich ervan te vergewissen dat:

- a. op formeel vlak, de informatie werkelijk alle inlichtingen bevat die in de wetgeving worden aangeduid;
- b. de verstrekte inlichtingen inhoudelijk voldoende duidelijk en gedetailleerd zijn, rekening houdend met het relatieve belang en de relevantie van de informatie voor het inzicht in de economische en financiële positie van de onderneming.

**3.3.2.** Teneinde na te gaan of de informatie getrouw is overeenkomstig de wet van 20 september 1948, moet de revisor zich ervan vergewissen dat:

- a. de jaarrekening een getrouw beeld geeft van het vermogen, de financiële positie en de resultaten van de onderneming en opgesteld werd in overeenstemming met de wettelijke bepalingen;

- b. de overige economische en financiële informatie die aan de ondernemingsraad ter beschikking gesteld wordt in overeenstemming is met de in de onderneming beschikbare bewijsstukken. De overeenstemming houdt in dat de informatie werkelijk dezelfde inhoud heeft als die van het nagekeken stuk, zelfs indien de vorm in bepaalde gevallen verschilt;
- c. er geen betekenisvolle tegenstrijdigheid bestaat tussen de informatie waarvan hij kennis heeft op grond van zijn controlewerkzaamheden met betrekking tot de jaarrekening, in uitvoering van bijzondere controles op de informatie verstrekt aan de ondernemingsraad of naar aanleiding van andere aspecten van zijn opdracht.

**3.4.** In het raam van de hoger omschreven doelstellingen bepaalt de bedrijfsrevisor de aard en de reikwijdte van de controles die hij zal uitvoeren.

**3.4.1.** De bedrijfsrevisor zal rekening houden met de vier categorieën van economische en financiële informatie die in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 aan de ondernemingsraad moeten meegedeeld worden, namelijk:

- de basisinformatie, binnen de twee maanden die volgen op de verkiezing of de herverkiezing van de ondernemingsraad (artikel 4 van het K.B.);
- de jaarlijkse informatie, ieder jaar voor de algemene vergadering der aandeelhouders of bij gebreke daarvan, binnen de drie maanden na het afsluiten van het boekjaar (artikel 16 van het K.B.);
- de periodieke informatie, ten minste om de drie maanden (artikel 24 van het K.B.);
- de occasionele informatie, telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming of in alle gevallen waarbij interne beslissingen, die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming, genomen worden (artikel 25 van het K.B.).

**3.4.2.** De uitgebreidheid van de controles hangt af van het bestaan van een aangepaste administratieve organisatie die het verzamelen en het verwerken van betrouwbare informatie voor de ondernemingsraad waarborgt.

**3.5.** De bedrijfsrevisor moet voldoende bewijsmateriaal verzamelen opdat hij overeenkomstig de doelstellingen van 3.3. zijn certificering kan staven. Wanneer de revisor vaststelt dat hij niet beschikt over voldoende elementen, moet hij nagaan of die gegevens bestaan en, indien zulks het geval is, de verantwoordelijken van de onderneming verzoeken hem die stukken te overleggen.

**3.5.1.** Onder het bewijskrachtig materiaal mogen de verslagen en notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad gerangschikt worden, evenals de geschreven documentatie die voor of tijdens deze vergaderingen wordt overhandigd.

**3.5.2.** De revisor is niet verplicht gegevens op te zoeken ter bevestiging van gegevens die niet voortvloeien uit de boekhouding, de jaarrekening of andere bewijskrachtige stukken.

**3.5.3.** De revisor zal de directie van de onderneming alle inlichtingen en ophelderingen vragen die voor zijn controle vereist zijn, niet alleen deze afkomstig uit de onderneming zelf, maar ook, waar en wanneer dit nodig en mogelijk is, deze afkomstig van personen en instellingen buiten de onderneming.

Indien de revisor van oordeel is dat hij een onvoldoende bewijskrachtig materiaal heeft verkregen vanwege de directie maakt hij hiervan melding in zijn verslag.

**3.6.** Wanneer de bedrijfsrevisor zijn functie opneemt, vraagt hij aan het ondernemingshoofd hem een afschrift van de basisinformatie te bezorgen. Deze stukken vergen geen nieuwe certificering.

**3.6.1.** De aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële informatie maakt deel uit van de documentatie vereist voor de werking van de ondernemingsraad. De revisor moet dan ook in het bezit gesteld worden van een aangepaste versie van de basisinformatie. De revisor zal, in voorkomend geval, eveneens het verslag opvragen van de confrater die die informatie heeft gecertificeerd. In voorkomend geval zal hij ook het verslag dat door de diensten van het Ministerie van Economische Zaken in dit verband zou zijn opgesteld opvragen.

**3.6.2.** De revisor is niet verplicht vooraleer hij zijn functie opneemt de bescheiden die aan de ondernemingsraad worden voorgelegd te certificeren. Bij zijn eerste controlewerkzaamheden neemt hij grondig kennis van de bestaande basisinformatie en van de laatste jaarlijkse informatie.

**3.7.** De bedrijfsrevisor moet er zich van vergewissen dat hij geregeld de periodieke en occasionele informatie ontvangt, die aan de ondernemingsraad overgemaakt wordt. Indien hij betekenisvolle tegenstrijdigheden vaststelt met andere gegevens waarover hij beschikt, brengt hij het ondernemingshoofd hiervan op de hoogte. Indien deze laatste binnen de maand geen gevolg geeft aan deze tussenkomst, stelt de bedrijfsrevisor op eigen initiatief zonder verwijl de ondernemingsraad op de hoogte.

## 4. Certificeringsverslag

**4.1.** Het certificeringsverslag moet schriftelijk opgesteld worden.

**4.1.1.** De basisinformatie wordt aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of hun herverkiezing. Een certificeringsverslag wordt aan deze basisinformatie toegevoegd.

**4.1.2.** Er moet jaarlijks een certificeringsverslag worden opgesteld over de bijwerking van de basisinformatie en over de andere door de opgelegde elementen van de jaarlijkse informatie.

**4.1.3.** De verslagen van de revisoren omvatten eveneens de certificering van de schriftelijke samenvatting van de periodieke informatie, inclusief de cijfergegevens en de nodige elementen om deze te interpreteren (artikel 24 van het K.B. van 27 november 1973).

**4.2.** Het door de bedrijfsrevisor opgemaakte verslag moet duidelijk het voorwerp, de bestemming en de verslagperiode vermelden.

**4.2.1.** Het verdient aanbeveling een vermelding met betrekking tot het gebruik van het verslag op te nemen, bijvoorbeeld: "Onderhavig verslag is bestemd voor de leden van de ondernemingsraad(raden) van ..., in toepassing van artikel 15bis, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en mag niet voor andere doeleinden worden angewend."

**4.3.** De voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad moeten een getekend exemplaar van het certificeringsverslag ontvangen.

**4.4.** De bedrijfsrevisor neemt de gepaste maatregelen om zich ervan te vergewissen dat de aan zijn onderzoek voorgelegde bescheiden wel degelijk de stukken zijn die aan de leden van de ondernemingsraad werden overhandigd.

**4.4.1.** Het exemplaar van de documenten bestemd voor de secretaris van de ondernemingsraad zal voor eenvormig verklaard worden door de revisor.

**4.4.2.** Indien de revisor relevante verschillen vaststelt tussen de gecertificeerde stukken en de stukken die aan de ondernemingsraad werden overhandigd, laat hij dit opnemen in de notulen van de vergadering of deelt hij dit schriftelijk mee aan de voorzitter en aan de secretaris van de ondernemingsraad.

**4.5.** In de inleiding van zijn verslag, herhaalt de revisor in algemene bewoordingen zijn opdracht en de manier waarop hij zijn controles heeft uitgevoerd.

**4.5.1.** Bij de opdrachtschrijving vermeldt de revisor of het verslag betrekking heeft op de basisinformatie, de jaarlijkse informatie of de periodieke informatie. Het vermeldt de datum waarop de informatie werd opgesteld of de gecontroleerde periode. Voorts zal hij voor de jaarlijkse informatie uitdrukkelijk verwijzen naar het controleverslag over de jaarrekening, dat werd opgesteld in overeenstemming met artikel 65 van de vennootschappenwet.

**4.5.2.** Tenzij de revisor heeft moeten kampen met specifieke problemen waarvan hij het nuttig acht ze in het licht te moeten stellen, zal de controlemethode voldoende beschreven zijn in het verslag door een verwijzing naar onderhavige norm. De revisor zal niettemin preciseren dat hij alle ophelderingen en inlichtingen vanwege verantwoordelijken van de onderneming heeft verkregen die hij noodzakelijk of nuttig acht voor de controle.

**4.6.** In een duidelijk onderscheiden deel van het verslag zal de bedrijfsrevisor aangeven welke nuances hij meent te moeten aanbrengen in verband met de omvang van de controle of de draagwijdte van certificering. Er mag geen enkele verwarring bestaan tussen deze opmerkingen die betrekking hebben op de uitvoering van de opdracht en een voorbehoud op de economische en financiële informatie.

**4.6.1.** De controletaak inzake de economische en financiële informatie voor de ondernemingsraad noodzaakt de bedrijfsrevisor ertoe een groot aantal documenten te onderzoeken die niet rechtstreeks verband houden met het boekhoudsysteem. Indien het geval zich voordoet, dient de revisor, zonder een voorbehoud te moeten maken in de certificering, bijzondere opmerkingen op te nemen met betrekking tot de onmogelijkheid toekomstperspectieven te certificeren, de redenen waardoor bepaalde gegevens niet voldoende konden gecontroleerd worden.

Het pedagogisch aspect van de opdracht van de bedrijfsrevisor zal tot uitdrukking komen zowel in zijn eigen werk als in de toelichting bij de economische en financiële informatie.

**4.6.2.** De opmerkingen met betrekking tot de uitvoering van de opdracht kunnen nuances bevatten die de lezing van de certificering beïnvloeden. Het is evenwel aangewezen iedere verwarring te vermijden tussen deze opmerkingen en een voorbehoud met betrekking tot de getrouwheid en de volledigheid van de economische en financiële informatie.

**4.7.** Wanneer de economische en financiële informatie toekomstperspectieven bevat, zal de revisor vermelden of zij volgens redelijke methodes werden opgesteld en of ze geen manifeste tegenstrijdigheden vertonen met de informatie waarover hij beschikt en met de redelij-



kerwijze voorzienbare algemene evolutie. Hij zal geen opinie tot uitdrukking brengen noch t.a.v. de mogelijke verwezenlijking van de vooruitzichten, noch t.a.v. de hypothesen waarop ze gestoeld zijn.

**4.7.1.** De bijzondere opmerkingen die de revisor over toekomstperspectieven maakt, vinden steeds hun grondslag op de cijfermatige financiële staten. Ze worden gerangschikt bij de opmerkingen die aan de eigenlijke certificering voorafgaan. Wat het programma en de algemene toekomstverwachtingen betreft, zoals bedoeld in artikel 11 van het K.B. van 27 november 1973 en die niet het voorwerp uitmaken van cijfergegevens, behoort het aan de revisor te beoordelen in welke mate hij zijn mening moet nuanceren.

**4.8.** De revisor moet zijn verslag besluiten met een verklaring omtrent het getrouw en volledig beeld van de informatie die aan de ondernemingsraad werd meegedeeld, waarin een eventueel voorbehoud klaar en duidelijk wordt geformuleerd.

**4.8.1.** De revisor moet een voorbehoud of een opmerking in zijn verslag maken wanneer hij vaststelt dat een inlichting van aard is het goed begrip van de informatie door de leden van de ondernemingsraad nadelig te beïnvloeden.

**4.9.** Wanneer de bedrijfsrevisor na afloop van de door de wet voorziene procedure vaststelt dat een inlichting, die verplicht aan de ondernemingsraad moet meegedeeld worden, niet verstrekt werd, vermeldt hij dit in zijn verslag.

**4.9.1.** Onder verplicht mee te delen informatie verstaat men alle economische en financiële informatie die de wet aan de revisorale controle onderwerpt, voor zover het relatief belang deze informatie relevant maakt in de zin van de in artikel 3 van het K.B. van 27 november 1973 bepaalde doelstelling. De inlichtingen medegedeeld op grond van het K.B. van 27 november 1973 en op grond van de wetgeving inzake regionale expansie worden hierbij ondermeer bedoeld.

**4.9.2.** Wanneer de revisor vaststelt dat een inlichting ontbreekt, moet hij eerst het ondernemingshoofd op de hoogte brengen opdat hij in voorkomend geval de aan de ondernemingsraad verstrekte inlichtingen zou kunnen vervolledigen. Indien het ondernemingshoofd binnen de wettelijke termijn niet positief reageert, moet het verslag daarvan melding maken.

**4.9.3.** Indien de ondernemingsraad slechts gedeeltelijk ingelicht is, zal de revisor een voorbehoud maken over de volledigheid. Indien ontbrekende informatie zoals hierboven omschreven ter gelegenheid van een volgende vergadering wordt verstrekt, zal de revisor een “aanvullend verslag” opstellen met betrekking tot de certificering van de coherentie en de conformiteit van deze informatie met de gecontroleerde bescheiden.

**4.10.** Wanneer de revisor in navolging van de door de wet voorziene procedure vaststelt dat een meegedeelde inlichting niet strookt met een controleerbaar document, vermeldt hij dit in zijn verslag.

**4.10.1.** Een verslag zonder voorbehoud duidt erop dat alle bescheiden die de revisor heeft kunnen toetsen op de conformiteit met de boekhouding, de jaarrekening of andere controleerbare bescheiden als conform werden beschouwd.

**4.10.2.** Het ontbreken van conformiteit betekent dat de informatie inhoudelijk verschilt van de controleerbare bescheiden. De revisor dient alleen de belangrijke verschillen aan te stippen die van aard zijn het goed begrip van de informatie nadelig te beïnvloeden.

**4.11.** Wanneer uit de controles blijkt dat de aan de ondernemingsraad verstrekte inlichtingen op betekenisvolle wijze afwijken van de inlichtingen die de revisor persoonlijk heeft bekomen, moet hij dit, na het volgen van de door de wet voorziene procedure, in zijn verslag toelichten.

**4.11.1.** Een verslag zonder voorbehoud duidt erop dat de revisor bij de uitvoering van zijn controleprogramma, zoals omschreven in punt 3. van onderhavige norm, geen betekenisvolle onsamenhangendheid heeft onderkend.

**4.12.** Het verslag wordt gedateerd op de dag van de laatste controlewerkzaamheden op de informatie.

**4.13.** In bijlage bij deze norm wordt een model van certificeringsverslag voorgesteld dat met deze voorschriften rekening houdt, voor wat de certificering van de basisinformatie en de jaarlijkse informatie betreft. Het certificeringsverslag dat eventueel betrekking heeft op andere informatie zal een vorm krijgen die aangepast is aan de aard van deze inlichtingen.

## 5. Ontleding en verklaring

**5.1.** De bedrijfsrevisor heeft als opdracht, in het bijzonder ten behoeve van de door de werknemers bedoelde leden van de ondernemingsraad, de betekenis van de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen ten aanzien van de financiële structuur en de evolutie in de financiële toestand van de onderneming te verklaren en te ontleden (artikel 15bis, § 1, 3°, van de wet van 20 september 1948).

**5.1.1.** De hierboven aangehaalde wetsbepaling is een belangrijk onderdeel van de hervorming van het bedrijfsrevisorat in de wet van 21 februari 1985. “De revisor heeft een didactische en pedagogische rol te vervullen bij de ondernemingsraad. Het gaat hier niet om een beoordeling van de opportuniteit maar veeleer om een toelichting van de informatie die de werknemers in het bijzonder aanbelangt.” (Parl. St., Kamer (1982-1983) nr. 552/53, p. 17).

**5.1.2.** De economische en financiële informatie moet door het ondernemingshoofd verstrekt worden. De opdracht van ontleding en verklaring heeft betrekking op de informatie die door het ondernemingshoofd wordt verstrekt. De bedrijfsrevisor moet de wettelijke verdeling van de verantwoordelijkheden eerbiedigen.

Dit wil niet zeggen dat er moet van uitgegaan worden dat de verwerking van de gegevens die door het ondernemingshoofd worden verstrekt, onder de vorm van ratio's, een tabel van herkomst en besteding der middelen of andere synthesesdocumenten beschouwd moeten worden als informatieverstrekking; het betreft analyses die de revisor op eigen initiatief aan de ondernemingsraad kan meedelen.

**5.2.** Binnen de perken van de bevoegdheid van de bedrijfsrevisor, moet de opdracht van verklaring en ontleding bijdragen tot de doelstelling van de economische en financiële informatie zoals die door de wet wordt omschreven. De bedrijfsrevisor zal zijn best doen om die informatie inzichtelijker te maken zonder een oordeel uit te spreken over het beheer van de onderneming.

**5.2.1.** De doelstellingen worden omschreven in artikel 3 van het K.B. van 27 november 1973:

- 1° de werknemers in staat stellen zich een klaar en juist beeld te vormen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij eventueel deel uitmaakt;
- 2° mogelijk maken het verband te leggen tussen de gegevens van economische aard en die van financiële aard, en te begrijpen welke de terugslag is van deze gegevens op het beleid van de onderneming inzake organisatie, werkgelegenheid en personeel;
- 3° tevens mogelijk maken de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en anderzijds, van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie.

**5.2.2.** De algemene beginselen waardoor de bedrijfsrevisor zich bij de uitvoering van zijn opdracht van verklaring en ontleding zal laten leiden zijn:

- 1° het benadrukken van de wezenlijke gegevens die inzicht in de financiële structuur en in de evolutie van de financiële positie van de onderneming mogelijk maken;
- 2° de didactische benadering om de leden van de ondernemingsraad de economische en financiële informatie te helpen begrijpen;
- 3° de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven stelt dat “indien de commissaris-revisor niet mag tussenkomen in het eigenlijke beheer van de onderneming als dusdanig, noch een oordeel mag uitbrengen over onder meer het commercieel beheer, het personeelsbeleid, het technisch beheer, de leiding en de organisatie van de onderneming, hij noodzakelijkerwijze rekening zal moeten houden met sommige aspecten van deze laatste factoren, voor zover zij een terugslag hebben op de financiële toestand. Binnen deze grenzen en zonder tussen te komen in het beheer van de onderneming kan hij in het kader van zijn opdracht bemerkingsformuleren.” (Verslag 1971-72, p. 65). Men leidt hieruit af dat de bedrijfsrevisor tot een objectieve analyse kan overgaan van vastgestelde feiten i.v.m. de financiële structuur of de evolutie van de financiële positie, voor zover hij een, zelfs impliciet, kwaliteitsoordeel over de beheersbeslissingen vermijdt.

**5.3.** De aan de bedrijfsrevisor toevertrouwde opdracht van ontleding en verklaring omvat de mondelinge toelichting die wordt gegeven naar aanleiding van de vergaderingen van de ondernemingsraad waarop de bedrijfsrevisor is uitgenodigd en desgevallend de schriftelijke toelichting die hij aan de ondernemingsraad ter kennis zal brengen.

**5.3.1.** De opdracht van ontleding en verklaring wordt hoofdzakelijk vervuld door een actieve deelneming aan de vergaderingen van de ondernemingsraad. In overeenstemming met de beginselen uiteengezet in punt 2.3., zal de revisor antwoorden op de vragen die tot hem worden gericht door de leden van de ondernemingsraad.

**5.3.2.** Na afloop van een vergadering van de ondernemingsraad kan de revisor het, al naar de omstandigheden, nuttig achten om een aantal ophelderingen schriftelijk te bevestigen met name:

- de ophelderingen betreffende bijzondere punten die niet op de vergadering konden toege-licht worden;
- de bevestiging van ingewikkelde ophelderingen waarvan de revisor zich wil vergewissen dat ze wel klaar en duidelijk zijn begrepen.

**5.3.3.** De opdracht van ontleding en verklaring kan desgewenst niet beperkt worden tot mondelinge toelichtingen. Naargelang de omstandigheden kan de revisor het opportuun achten

om jaarlijks een schriftelijke toelichting aan de ondernemingsraad over te maken met een samenvatting van de ophelderingen en analyses, van de revisor, van de economische en financiële informatie (cf. 4.5.1).

**5.3.4.** Bij zijn analyse zal de revisor rekening houden met volgende twee gegevens:

- de omvang van de verklaringen en ophelderingen van het ondernemingshoofd; meer in het bijzonder wat betreft de jaarlijkse informatie, de wijze waarop de artikelen 18 tot 20 van het K.B. van 27 november 1973 worden toegepast;
- de bezorgdheid van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad om de meegedeelde informatie te begrijpen.

Bij wijze van voorbeeld zou zijn commentaar betrekking kunnen hebben op ontleding van de financiële structuur en van de evolutie van de financiële positie vanuit volgende invalshoeken:

- de balans, met een bijzondere aandacht voor de kredietwaardigheid en de liquiditeit;
- resultatenrekening met een bijzondere aandacht voor de ontleding van de rendabiliteit en de verdeling van de toegevoegde waarde;
- ontleding van de tabel van oorsprong en besteding der middelen.

**5.3.5.** In zijn analyse moet de revisor voortdurend begaan zijn met de hoofdbekommernissen van de leden van de ondernemingsraad tot wie hij zich richt. Bovendien zal hij de nadruk leggen op het globaal beeld dat moet blijken uit de ontleding van de onderscheiden inlichtingen die vervat liggen in de stukken die het ondernemingshoofd aan de ondernemingsraad moet voorleggen. Teneinde klaar en duidelijk te zijn, is het wenselijk dat het commentaar beknopt is, en een synthese vormt van alle elementen die nodig zijn voor het goed begrip van de informatie.

## **Bijlage bij de normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad**

### **Model voor een certificeringsverslag aan de ondernemingsraad**

Aan de leden van de ondernemingsraad(raden) van ...

## **1. Opdracht**

---

Wij hebben kennis genomen van de door het ondernemingshoofd, aan de ondernemingsraad verstrekte geschreven documenten waarvan het exemplaar bestemd voor de secretaris van de ondernemingsraad voor eenvormig verklaard werd. Zij bevatten de (jaarlijkse, periodieke of occasionele) economische en financiële informatie evenals de basisinformatie op datum van .../.../... (voor het boekjaar...).

Ten aanzien van de jaarrekening en het jaarverslag, die aan de algemene vergadering van de aandeelhouders worden voorgelegd, vragen wij u kennis te nemen van ons verslag dat bij de jaarrekening is gevoegd en waarin onze mening dienaangaande duidelijk opgenomen is.

Wij hebben van de directie van de onderneming alle inlichtingen bekomen die voor de controle vereist zijn, niet alleen deze afkomstig van de onderneming zelf, maar ook, voor zover dit nodig en mogelijk was, deze van personen en instellingen buiten de onderneming.

Wij hebben overeenkomstig de gebruikelijke beroepsnormen onderzocht of de wettelijke vereiste economische en financiële informatie volledig werd verstrekt, of zij een klaar en getrouw beeld geeft van de financiële en economische positie van de onderneming en overeenstemt met de werkelijkheid. Het betreft de economische en financiële informatie die voortvloeit uit:

- het K.B. van 27 november 1973 met betrekking tot de economische en financiële informatie van ondernemingen;
- de wetgeving met betrekking tot de regionale economische expansie.

Tevens hebben wij onderzocht of de verstrekte informatie beantwoordt aan de bepalingen van artikel 1 van het K.B. van 27 november 1973 en of de vereiste informatie werd gegeven voor:

- de technische bedrijfseenheid;
- de juridische entiteit;
- de economische en financiële entiteit;
- ieder onderdeel, voor zover er over dit laatste een beslissing werd genomen door de ondernemingsraad.

Tenslotte hebben wij onderzocht of de financiële en economische voorlichting voorgeschreven door het K.B. van 27 november 1973 de informatie bevat, die u moet toelaten:

- het verband te leggen tussen de gegevens van economische en financiële aard, en de weerslag te begrijpen van deze gegevens op het beleid van de onderneming inzake de organisatie, de werkgelegenheid en het personeel;
- de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische en financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt en anderzijds, van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie (artikel 3 van het K.B. van 27 november 1973).

## **2. Certificering**

---

### **A. Bijzondere opmerkingen (naargelang van de feitelijke toestand)**

Inzake de economische en financiële informatie dienen de volgende informatie bemerkingen gemaakt te worden, die hun oorsprong niet in de onderneming zelf, maar in de aard van de vereiste informatie vinden. Een meer gedetailleerde mondelinge toelichting met betrekking tot de hierna opgesomde elementen zal op verzoek van de ondernemingsraad worden verstrekt.

- a. Wat betreft de informatie over de toekomstperspectieven, ligt het voor de hand dat wij ons onmogelijk borg kunnen stellen voor hun verwezenlijking en evenmin voor de hypothesen waarop zij steunen. Wel kunnen wij bevestigen dat zij op redelijke wijze werden opgesteld en dat zij geen enkele kennelijke tegenstrijdigheid bevatten met de informatie waarvan wij kennis hebben en met de redelijkerwijze voorspelbare algemene evolutie.
- b. De volgende gegevens konden door ons om de onderstaande redenen niet of onvolledig gecontroleerd worden:
  - 1) omdat zij gesteund zijn op informatie waarvan het voor ons technisch, noch materieel mogelijk is na te gaan of deze informatie correct is; (...)

- 2) omdat zij niet beschikbaar zijn in de onderneming; (...)
  - 3) omdat het tijdstip waarop de informatie ter beschikking werd gesteld ons onvoldoende tijd voor controle liet. (...)
- c. De directie is van oordeel dat bepaalde elementen van de economische en financiële informatie niet hoeven medegegeeld te worden onder meer omdat ze niet belangrijk zijn, omdat ze geen fundamentele en duurzame gevolgen hebben op de toestand van de onderneming, omdat ze niet nodig zijn om een inzicht te verwerven, ... te weten ...

## **B. Besluit**

Op grond van de resultaten van ons onderzoek en rekening houdend met de voorafgaande bijzondere opmerkingen stellen wij vast dat de economische en financiële informatie verstrekt aan de ondernemingsraad(raden) van ... getrouw en volledig is, m.a.w. dat zij:

- de informatie bevat vereist door de reglementaire bepalingen;
- overeenstemt met de boekhoudgegevens of met andere in onze opdracht vermelde verificerbare stukken;
- geen incoherentie vertoont met de gegevens waarvan wij in de loop van onze controlewerkzaamheden kennis hebben gekregen.

Nochtans dienen wij volgend voorbehoud te maken:

- ten aanzien van de volledigheid: (...)
- ten aanzien van het getrouw karakter: (...)

Onderhavig verslag is bestemd voor de leden van de ondernemingsraad(raden) van ..., ten einde te voldoen aan de voorschriften van artikel 15bis, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en mag niet voor andere doeleinden worden aangewend.

Datum van het verslag

Handtekening

# Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 1992 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende outplacement, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 1992 (C.A.O. nr. 51)

(B.S. van 01 mei 1992)

## Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

**Artikel 1.** Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacement worden verstaan: een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd outplacement-bureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

### Commentaar

- a) *Het outplacement-bureau is hetzij de natuurlijke persoon, hetzij de private of publieke rechtspersoon, hetzij de instelling of het organisme van publiek recht die of dat tijdens de outplacement-opdracht één of meer van de volgende diensten en adviezen verstrekt:*
  - *psychologische begeleiding;*
  - *het opmaken van een persoonlijke balans;*
  - *hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan;*
  - *begeleiding met het oog op de onderhandeling van nieuwe arbeidsovereenkomsten;*
  - *begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu;*
  - *logistieke en administratieve steun.*
- b) *Outplacement is geen "inplacment" of herplaatsing, dat wil zeggen het geheel van begeleidende diensten en adviezen met het doel een werknemer een andere betrekking bij dezelfde werkgever te bezorgen.*
- c) *Outplacement is geen arbeidsbemiddeling. Arbeidsbemiddeling tegen betaling met winstoogmerk is trouwens uitdrukkelijk verboden door het I.A.O. - Verdrag nr. 96 van 1 juli 1949 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen (Geratificeerd bij wet van 3 maart 1958, B.S. van 17 juli 1958).*

## Hoofdstuk II. Regeling

### 1. Instemming van de werknemer:

**Art. 2.- § 1.** De outplacement-begeleiding mag slechts aangevat worden mits de betrokken werknemer voorafgaandelijk zijn schriftelijke instemming daartoe heeft gegeven.

Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de volgende vermeldingen:

- de aanvangsdatum van de outplacement-begeleiding;
- het soort outplacement dat beoogd wordt: individueel of groepsoutplacement;
- de naam van het outplacement-bureau;
- het programma van de werknemer tijdens de outplacement-begeleiding.

§ 2. Wanneer outplacement gekoppeld wordt aan een ontslag mag de werknemer pas na betekening van de opzettingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacement-begeleiding aan te vatten.

§ 3. De werknemer, die met de outplacement-begeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

### **Commentaar**

a) *De bij artikel 2 bedoelde bepalingen doen geen afbreuk aan de vrijheid van de werkgever om voorafgaande contacten te leggen met outplacement-bureaus met het doel in zijn onderneming outplacement te organiseren.*

*Die bepalingen doen evenmin afbreuk aan de mogelijkheden om in de arbeidsovereenkomst te bedingen dat outplacement in hoofde van de werknemer een recht wordt.*

*Werkgever en werknemer kunnen nochtans niet vooraf in de arbeidsovereenkomst bedingen dat bij een eventueel ontslag de werknemer de verplichting heeft een outplacement-begeleiding te volgen. Artikel 6 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alle met de bepalingen van die wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen nietig zijn, voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.*

b) *Het bij § 1 bedoelde programma van de werknemer bevat de concrete uitwerking van de begeleidende diensten en adviezen, die door het outplacement-bureau verstrekt worden. Met het oog op die concrete uitwerking kan men zich inspireren aan de opsomming van de diensten en de adviezen in punt a. van de commentaar bij artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.*

## **2. Kostprijs van outplacement:**

---

**Art. 3.-** De kostprijs van outplacement is voor rekening van de individuele werkgever, die daartoe de opdracht heeft gegeven.

## **3. Verbintenissen van het outplacement-bureau:**

---

**Art. 4.-** De werkgever mag de werknemer slechts een outplacement-begeleiding aanbieden indien het outplacement-bureau zich ertoe verbindt:

1° de outplacement-opdracht voort te zetten tot de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden; de duur van de opdracht is evenwel beperkt tot twee jaar nadat de begeleiding een aanvang heeft genomen; nochtans kan die termijn verlengd of verkort worden op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten met alle werknemersorganisa-



- ties, die in de bevoegde vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigd zijn;
- 2° zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover het bureau om de outplacement-begeleiding te schorsen of stop te zetten;
  - 3° die opdracht éénmaal te hervatten indien de werknemer binnen het jaar na indiensttreding ontslagen wordt, behalve wanneer de werknemer ontslagen wordt om dringende redenen of wanneer de hervatting van de begeleiding door de werknemer wordt geweigerd;
  - 4° te waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacement-opdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;
  - 5° de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
  - 6° zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers noch op te treden als bureau voor arbeidsbemiddeling, werving en selectie;
  - 7° noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
  - 8° bij niet-naleving van de in dit artikel bepaalde verbintenissen aan de werknemer een forfaitaire schadeloosstelling, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

#### **Commentaar**

*De verbintenis om inlichtingen vertrouwelijk te behandelen heeft tot doel te vermijden dat er informatie over de werknemer kenbaar gemaakt wordt zonder zijn uitzonderlijke toestemming.*

**Art. 5.-** De outplacement-begeleiding mag door de werkgever aan de werknemer enkel worden aangeboden indien het outplacement-bureau er zich tegenover de werkgever uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacement-opdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

Het bureau moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover het bureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

#### **Commentaar**

*De verbintenis een ongevallenverzekering te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacement-opdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd, dezelfde rechten toe te kennen als die welke worden bepaald bij of krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.*

## **4. Inlichtingen en raadpleging:**

**Art. 6.- § 1.** De werkgever die het voornemen heeft outplacement in de onderneming aan te wenden, is ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en daarover te

raadplegen. Die informatie en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een raad, met de leden van de vakbondsafvaardiging.

Die raadpleging heeft betrekking op de aanwending van outplacement in de onderneming, zonder dat er individuele informatie gegeven wordt over de werknemers die concreet beoogd worden.

**§ 2.** De ondernemingsraad beslist aan welk outplacement-bureau, de outplacement-opdracht zal worden toevertrouwd, wanneer deze opdracht betrekking heeft op een aantal werknemers dat:

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

De bij het vorig lid bedoelde beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.

**§ 3.** Op verzoek van de werknemer, aan wie een outplacement-begeleiding wordt aangeboden, heeft er een onderhoud plaats met de werkgever. Bij dat onderhoud kan de werknemer zich door zijn vakbondsafvaardigde laten bijstaan.

#### **Commentaar**

*De ondernemingsraad beslist over het bureau, waaraan de outplacement-opdracht wordt toevertrouwd. Die beslissing heeft geen betrekking op het principe van het aanbieden en het organiseren van outplacement, waartoe de werkgever het initiatief en het beslissingsrecht behoudt.*

*De bij § 2 bedoelde beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen volgens een specifieke procedure, met name de stemming met een dubbele meerderheid. Deze dubbele meerderheid bestaat uit enerzijds een meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en anderzijds een meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.*

### **III. Slotbepalingen**

**Art. 7-** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij zal op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij kunnen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

# Koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (Uittreksel)

(B.S. van 11 december 1992)

Artikel 9 gewijzigd bij de KB's van 12 augustus 1993, 11 juli 1996, 13 februari 1998  
6 december 2005.

## Afdeling 2. Algemene regels

**Art. 5.-** Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie worden de hoofdcontroleurs, de controleurs en de adjunct-controleurs van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening alsmede de eerstaanwezend inspecteurs-hoofd van dienst, de eerstaanwezend inspecteurs, de inspecteurs, de eerstaanwezend adjunct-inspecteurs, de adjunct-inspecteurs 1e klasse en adjunct-inspecteurs 2e klasse van de Algemene Inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de vervanging van de werknemer bedoeld in artikel 3. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Binnen de perken van hun bevoegdheid oefenen eveneens toezicht uit:

- 1° de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan,
- 2° de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan,
- 3° het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan,
- 4° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

## Afdeling 3. Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering

**Art. 9.- § 1.** Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan de onderneming die voldoet aan de volgende voorwaarde:

De onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt. Om van deze bepaling te kunnen genieten, dient de onderneming de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan. Wanneer de onderneming opgericht is sedert minder dan vijf jaar, zijn enkel de jaarrekeningen vereist die betrekking hebben op jaren tijdens dewelke de onderneming reeds bestond.

Indien de onderneming deel uitmaakt van de juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekening van deze entiteit voor bovengenoemde boekjaren.

Tot en met 31 december 1993 kunnen de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme- en expeditiekantoren en die negatieve gevolgen ondervinden van de afschaffing van de Europese binnengrenzen, gelijkgesteld worden met ondernemingen in moeilijkheden. Deze ondernemingen moeten de documenten bedoeld in artikel 9, § 4, niet voorleggen met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioenen.

**§ 2.** Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in herstructurering worden verstaan de onderneming die voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

1° De onderneming die, overeenkomstig de procedure bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en bij het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, overgaat tot een collectief ontslag.

Deze bepaling is maar van toepassing op de ondernemingen voor zover ze binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk zijn overgegaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

Voor de ondernemingen die meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstellen dient het ontslag op ten minste 10 werknemers betrekking te hebben.

Voor de ondernemingen die meer dan 100 werknemers tewerkstellen dient het collectief ontslag op ten minste 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers betrekking te hebben.

Een onderscheid wordt gemaakt tussen:

- a) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 20 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;
- b) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;
- c) de onderneming die 20 werknemers of minder tewerkstelt in geval van ontslag van minstens 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt en van minstens de helft van de werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

In dit laatste geval dient de onderneming de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 te volgen.

Voor de toepassing van dit 1° moet het aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 mei 1976.

Bovendien moet de onderneming binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk overgaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

Voor het berekenen van de percentages vermeld in a) en b), wordt het aantal contracten van bepaalde duur dat niet wordt verlengd in de periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum van mededeling van het collectief ontslag, gelijkgesteld met ontslagen.

In afwijking van het eerste en het tweede lid, kunnen ondernemingen die meer dan 2 500 werknemers tewerkstellen en waarvan het collectief ontslag betrekking heeft op minstens

40 % van de werknemers, met de bedoeling acties voor reconversie te organiseren, hun herstructureringsplan faseren en effectief de volledige uitvoering van het collectief ontslag ten laatste uitvoeren in de 60 maanden die volgen op de datum van de erkenning. Deze afwijking is enkel mogelijk voor de ondernemingen waarvan de nadere regelen van reconversie worden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten vóór 31 december 2004.

- 2° De onderneming die, in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens het jaar dat de aanvraag tot erkenning voorafgaat, een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend ten minste gelijk aan 20 pct. van het totaal aantal dagen aangegeven voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De toepassing van deze bepaling is beperkt tot de ondernemingen waar ten minste 50 pct. van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden worden tewerkgesteld.

**§ 3.** Worden gelijkgesteld met ondernemingen in herstructurering, de instellingen die buiten het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités vallen en waarvoor een door de Ministerraad of door een Regering goedgekeurd saneringsplan bestaat.

**§ 4.** Teneinde een erkenning te bekomen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van:

- de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 9, § 1, 2 of 3;
- een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de instellingen bedoeld in § 3, een collectief akkoord houdende de invoering van brugpensioenen;
- een herstructureringsplan dat voor advies wordt voorgelegd aan:
  - 1° de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan;
  - 2° de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan;
  - 3° het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan;
  - 4° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Het herstructureringsplan moet eveneens een positief actieplan voor de vrouwelijke werknemers bevatten ook bepalingen die voorzien in een nieuwe organisatie van de arbeidstijd met het oog op een betere verdeling van de beschikbare arbeid in de schoot van de onderneming;

- de nodige documenten die aantonen dat de onderneming zelf de waarborgen heeft voorzien om bij eventuele falen de kosten te dekken van de aanvullende vergoeding van de bruggepensioneerden tussen de leeftijd van 50 jaar, of de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is, en 55 jaar. De begunstigde van deze waarborg is het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

**§ 5.** De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan voor een periode van maximaal twee jaar, de ondernemingen en instellingen die de erkenning bedoeld in § 4 hebben bekomen, de toe-

lating geven de bepalingen vermeld in de artikelen 11 en 12 geheel of gedeeltelijk toe te passen.

Voor de aanvragen tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid vooraf het advies inwinnen van de adviescommissie hiertoe opgericht bij de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in toepassing van artikel 9, § 5, van het koninklijk besluit van 16 november 1990.

**§ 6.** Bij niet-naleving van de bepalingen vermeld in § 2, 1°, van dit artikel zijn de sancties voorzien in de artikelen 6 en 7 van dit besluit van toepassing.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 1993  
gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tijdelijke  
werkloosheid, algemeen verbindend verklaard bij  
koninklijk besluit van 02 april 1993 (C.A.O nr. 53)**

**(B.S. van 29 april 1993)**

**Artikel 1.-** Voor de toepassing van onderhavige overeenkomst dient onder “tijdelijke werkloosheid” te worden verstaan: de gehele of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op grond van het artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**Art 2.-** Het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld worden, mag door hun werkgever niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.

**Art. 3.-** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij herzien of opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden.

**Ministerieel besluit van 14 februari 1994 tot uitvoering van het  
besluit van de Vlaamse Regering van 19 januari 1994 tot wijziging  
van artikel 89, § 4, 2°, van het Besluit van de  
Vlaamse Executieve van 21 december 1988 houdende de organisatie  
van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding**

**(B.S. van 27 april 1994)**

**Artikel 1.-** Onder onderneming in moeilijkheden, bedoeld in artikel 89, § 4, 2°, van het besluit van de Vlaamse Executieve van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, zoals gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 19 januari 1994 wordt verstaan:

De onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt. Om van deze bepaling te kunnen genieten, dient de onderneming de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan. Wanneer de onderneming opgericht is sedert minder dan vijf jaar, zijn enkel de jaarrekeningen vereist die betrekking hebben op jaren tijdens dewelke de onderneming reeds bestond.

Indien de onderneming deel uitmaakt van de juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekening van deze entiteit voor bovengenoemde boekjaren.

**Art. 2.-** Onder onderneming in herstructurering, bedoeld in artikel 89, § 4, 2°, van het besluit van de Vlaamse Executieve van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding zoals gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 19 januari 1994, wordt verstaan:

1° De onderneming die, overeenkomstig de procedure bepaald bij de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en bij het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, overgaat tot een collectief ontslag.

Deze bepaling is maar van toepassing op de ondernemingen voor zover ze binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk zijn overgegaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

Voor de ondernemingen die meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstellen dient het ontslag op ten minste 10 werknemers betrekking te hebben.

Voor de ondernemingen die meer dan 100 werknemers tewerkstellen dient het collectief ontslag op ten minste 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers betrekking te hebben.



Een onderscheid wordt gemaakt tussen:

- a) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 20 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;
- b) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;
- c) de onderneming die 20 werknemers of minder tewerkstelt in geval van ontslag van minstens 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt en van minstens de helft van de werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

In dit laatste geval dient de onderneming de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 te volgen.

Voor de toepassing van dit 1° moet het aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van voormeld koninklijk besluit van 24 mei 1976.

Bovendien moet de onderneming binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk overgaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

- 2° De onderneming die, in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens het jaar dat de aanvraag tot erkenning voorafgaat, een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend ten minste gelijk aan 20% van het totaal aantal dagen aangegeven voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De toepassing van deze bepaling is beperkt tot de ondernemingen waar ten minste 50% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden worden tewerkgesteld.

- 3° De onderneming die zich in de voorwaarden bevindt om over te gaan tot het collectief ontslag zoals bepaald in 1° doch hiertoe niet daadwerkelijk overgaat voor zover zij aantoonst dat door het verlenen van de afwijking het ontslag van de betrokken werknemers kan worden vermeden.

**Art. 3.-** Teneinde een erkenning te bekomen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij de Vlaamse minister bevoegd voor het beroepsopleidingsbeleid.

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van:

- 1° de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in de artikelen 1 of 2;
- 2° een herstructureringsplan dat voor advies is voorgelegd aan:
  - de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan;
  - de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan;
  - het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan;
  - de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Dit herstructureringsplan moet eveneens een opleidingsplan bevatten.

**Art. 4.-** De Vlaamse minister bevoegd voor het beroepsopleidingsbeleid, kan voor de toepassing van dit besluit de ondernemingen die een erkenning hebben bekomen in toepassing van afdeling 3 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van

werkloosheidsuitkering en in geval van conventioneel brugpensioen, gelijkstellen met ondernemingen in moeilijkheden of onderneming in herstructurering mits voorlegging van de erkenning bedoeld in artikel 9, § 5, van voormeld koninklijk besluit, en in het artikel 3 bedoelde opleidingsplan.

**Art. 5.-** De Vlaamse minister bevoegd voor het beroepsopleidingsbeleid, kan de onderneming die voldoet aan de bepalingen van dit besluit, erkennen voor een periode van maximaal twee jaar. De minister wint vooraf het advies van het beheerscomité van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding in.

# Wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (Uittreksel)

(B.S. van 31 maart 1994)

## Titel IX. Bepalingen ter bevordering van de werkgelegenheid en vrijwaring van het concurrentievermogen

**Art. 89.- § 1.** De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het bedrijfsleven evalueren uiterlijk op 31 december 1995 de maatregelen inzake bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid, de ingroeibanen en de vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen, bedoeld in de titels III, IV en VII van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

De maatregelen bepaald door hetzelfde besluit evenals de maatregel bedoeld in artikel 73 van deze wet zullen worden geëvalueerd wat betreft hun gevolgen op de werkgelegenheid, de prijzen en de rendabiliteit.

Hiertoe maken de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het bedrijfsleven een gezamenlijke jaarlijkse evaluatie op. De eerste evaluatie moet plaatsvinden in de loop van het eerste trimester van 1995. De Rijksdienst voor arbeidsvoorziening en de Rijksdienst voor sociale zekerheid stellen alle nuttige gegevens ter beschikking van deze Raden.

De gevolgen van de maatregelen bedoeld in hetzelfde besluit worden minstens éénmaal per jaar meegedeeld, met kopie voor het subregionaal tewerkstellingscomité, aan de werknemers volgens de regels bepaald krachtens artikel 15, k), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

# Koninklijk besluit van 17 juni 1994 betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister (Uittreksel)

(B.S. van 25 juni 1994)

## Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

**Art. 7.-** In de ondernemingen die een ondernemingsraad of een syndicale afvaardiging hebben opgericht, dient de werkgever geen aanwezigheidsregister bij te houden op de werkplaatsen waar de aanwezigheid van de werknemers geregistreerd wordt met daartoe geschikte apparaten en op voorwaarde:

- 1° dat de documenten die voor de registratie worden gebruikt, de volgende gegevens vermelden voor iedere werknemer:
  - a) de periode waarop het gebruikte document betrekking heeft;
  - b) de naam en de voornaam;
  - c) het nummer van inschrijving in het personeelsregister of het nummer van inschrijving in het speciaal personeelsregister;
  - d) de tijdstippen van begin en einde van de arbeidsdag en, in geval van afwijking van de rusttijden vermeld in het arbeidsreglement, de tijdstippen van begin en einde van de rusttijden;
- 2° dat bij aanwending van informaticaprocedures er ten minste eenmaal per week een blad wordt gedrukt met dezelfde vermeldingen als die welke bedoeld worden in 1°; dat in ieder geval bij controle een blad met de gegevens van die dag onmiddellijk kan worden gedrukt;
- 3° dat die bladen of documenten door de werkgever bijgehouden en bewaard worden in dezelfde voorwaarden opgelegd voor het bijhouden en het bewaren van het aanwezigheidsregister met uitzondering van artikel 4, tweede en zesde lid;
- 4° dat de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de leden van de syndicale afvaardiging het recht toekent kennis te nemen van die bladen of documenten.

# Koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen (Uittreksel)

(B.S. van 10 augustus 1994)

## Afdeling 3. Vervanging

**Art.- 4.** Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie worden de controleurs en de adjunct-controleurs van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de eerstaanwezend inspecteurs-hoofd van dienst, de eerstaanwezend inspecteurs en de inspecteurs van de Algemene Inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, alsmede de eerstaanwezend adjunct-inspecteurs, de adjunct-inspecteurs 2e klasse en adjunct-inspecteurs 1e klasse van de werkloosheidsbureaus en de Algemene Inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de vervanging van de werknemer bedoeld in artikel 3. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Binnen de perken van hun bevoegdheid oefenen eveneens toezicht uit:

- 1° de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan,
- 2° de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan,
- 3° het comité van veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan,
- 4° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

# Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid (Vlaamse gemeenschap) (Uittreksel)

(B.S. van 03 juni 1995)

Titel III ingevoegd bij decreet van 19 april 1995 en Titel IV bij decreet van 18 december 2002.

## Titel III. Bedrijfsinterne milieuzorg

### Hoofdstuk II. De milieuoördinator

**Art. 3.2.1.- § 1.** De exploitanten van inrichtingen van eerste klasse dienen een milieuoördinator aan te stellen. De Vlaamse regering kan vrijstelling verlenen voor bepaalde categorieën van inrichtingen.

**§ 2.** De Vlaamse regering kan, door middel van sectorale voorwaarden, exploitanten van andere door haar aangewezen categorieën van inrichtingen verplichten een milieuoördinator aan te stellen.

**§ 3.** De vergunningsverlenende overheid kan exploitanten van niet in § 1 en § 2 bedoelde inrichtingen de verplichting opleggen een milieuoördinator aan te stellen indien de aard van de inrichting, de aard van de milieueffecten die ervan uitgaan of de plaats waar ze gelegen is of uitgeoefend wordt, dit verantwoordt.

**§ 4.** De milieuoördinator kan een werknemer zijn van de exploitant of een persoon die geen werknemer is van de exploitant.

Wanneer dit geen afbreuk doet aan een goede taakvervulling kan, met instemming van het door de Vlaamse regering aangewezen bestuur, voor twee of meer inrichtingen gezamenlijk een milieuoördinator worden aangesteld of kan een beroep worden gedaan op de diensten van een persoon die geen werknemer is van de exploitant.

Dergelijke instemming is evenwel niet vereist wanneer het de aanstelling betreft van een milieuoördinator voor verschillende inrichtingen tegelijk die samen een bedrijfslocatie vormen onder controle van eenzelfde persoon of rechtspersoon.

**§ 5.** Wanneer verschillende inrichtingen samen naar het oordeel van de vergunningsverlenende overheid een milieutechnische eenheid vormen, kan zij de aanstelling van een gezamenlijke milieuoördinator verplicht stellen.

Het feit dat verschillende inrichtingen een verschillend eigendomsstatuut hebben, belet niet dat zij een milieutechnische eenheid vormen.

**Art. 3.2.2.- § 1.** De milieuoördinator heeft onder meer tot taak:

- a) bij te dragen tot de ontwikkeling, de invoering, de toepassing en de evaluatie van milieuvriendelijke productiemethodes en producten;
- b) te waken over de naleving van milieuwetgeving door meer bepaald op regelmatige tijdstippen controle uit te oefenen op de werkplaatsen, de zuiveringstechnische werken en

de afvalstromen; hij rapporteert de vastgestelde tekortkomingen aan de bedrijfsleiding en doet voorstellen om deze te verhelpen;

- c) te waken over of in te staan voor de uitvoering van de voorgeschreven emissie- en immis-siemetingen en de registratie van de resultaten ervan;
- d) te waken over het bijhouden van het afvalstoffenregister en de naleving van de mel-dingsdienst bedoeld in de artikelen 17 tot en met 21 en 23 van het decreet van 2 juli 1981 betreffende de voorkoming en het beheer van afvalstoffen;
- e) voorstellen te doen en bij te dragen tot de interne en externe communicatie in verband met de gevolgen voor mens en milieu van de inrichting, van haar producten, haar afval-stoffen en de voorzieningen en maatregelen om deze gevolgen te beperken.

**§ 2.** De milieucoördinator geeft zijn advies over elke voorgenomen investering die vanuit milieuoogpunt relevant kan zijn. Zijn advies wordt tijdig ingewonnen en het wordt voorge-legd aan het orgaan dat de beslissing neemt. Op zijn verzoek wordt hij verhoord.

**§ 3.** De milieucoördinator stelt ten behoeve van de bedrijfsleiding en, in voorkomend geval, ten behoeve van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en ver-fraaiing der werkplaatsen, of bij ontstentenis van deze organen, van de vakbondsafvaardiging jaarlijks een verslag op over de wijze waarop hij zijn opdracht heeft vervuld. Dit verslag bevat onder meer een overzicht van de door hem uitgebrachte adviezen en het gevolg dat eraan werd gegeven.

**Art. 3.2.3.- § 1.** Als milieucoördinator kan enkel een persoon worden aangesteld die over de vereiste kwalificaties en eigenschappen beschikt om de in artikel 3.2.2. bedoelde taken naar behoren te vervullen.

**§ 2.** De Vlaamse regering kan door middel van algemene of sectorale voorwaarden nadere eisen stellen inzake de opleiding, de beroepservaring en de overige voorwaarden waaraan de milieucoördinator moet voldoen. De Vlaamse regering kan overgangsmaatregelen treffen met betrekking tot deze voorwaarden, indien nodig, voor degenen die de taken van milieu-coördinator, in de hoedanigheid van werknemer van de exploitant, al uitoefenen voor het van kracht worden van dit decreet.

**§ 3.** De exploitant brengt de aanstelling van de milieucoördinator ter kennis van het door de Vlaamse regering aangewezen bestuur. Wanneer de milieucoördinator niet voldoet aan de in § 1 en in voorkomend geval aan de in § 2 bedoelde voorwaarden, kan het bevoegde bestuur eisen dat de exploitant binnen een termijn die het bepaalt, een andere persoon aanstelt.

**Art. 3.2.4.-** De exploitant is gehouden het nodige te doen opdat de milieucoördinator zijn taak naar behoren kan vervullen. Hij stelt hem hulppersoneel, lokalen, materiaal en midde-len ter beschikking voor zover vereist.

**Art. 3.2.5.-** De milieucoördinator die een werknemer is van de exploitant, mag geen nadeel ondervinden omwille van de taak die hij als milieucoördinator vervult.

De aanwijzing en de vervanging van een milieucoördinator-werknemer, de verwijdering uit zijn functie en de aanstelling van een tijdelijke plaatsvervanger, worden door de exploitant, onverminderd het bepaalde in artikel 3.2.3., § 3, uitgevoerd na voorafgaand akkoord van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging. In geval van blijvende onenigheid in de schoot van het comité of met de vakbondsafvaardiging, wordt het advies ingewonnen van het door de Vlaamse regering aangewezen bestuur.

## **Titel IV. Milieueffect- en veiligheidsrapportering**

### **Hoofdstuk II. Milieueffectrapportage over projecten**

---

**Art. 4.2.4. § 1.** De initiatiefnemer brengt de administratie tijdig en door betekening of tegen ontvangstbewijs in kennis van het voorgenomen project-MER.

**§ 2.** De kennisgeving bevat ten minste :

- 1° een beschrijving en verduidelijking van het project met inbegrip van de ruimtelijke situering ervan en in voorkomend geval het exploitatieadres van de inrichting; de ruimtelijke situering bevat minstens een uittreksel van de ruimtelijke uitvoeringsplannen of de vigerende plannen van aanleg en van de topografische kaarten van de omgeving;
- 2° de vergunningen die moeten worden aangevraagd en in voorkomend geval de bestaande vergunningstoestand voor de exploitatie van de inrichting;
- 3° in voorkomend geval de gegevens die de administratie nodig heeft voor het aanvangen van de grensoverschrijdende informatie-uitwisseling, bedoeld in § 5;
- 4° in voorkomend geval de relevante gegevens uit vorige rapportages en uit de goedgekeurde rapporten die daaruit zijn voortgekomen;
- 5° een document waarin, steunend op de vereisten van artikel 4.3.7 en van het m.e.r.-richtlijnenboek, de inhoudelijke aanpak - met inbegrip van de methodologie - van het project-MER wordt voorgesteld;
- 6° een beknopte beschrijving van de alternatieven voor het project of voor onderdelen ervan die de initiatiefnemer heeft overwogen en, bondig weergegeven, zijn bedenkingen over de voor- en nadelen van de verschillende alternatieven;
- 7° de relevante gegevens over de voorgestelde erkende MER-coördinator en het voorgestelde team van erkende MER-deskundigen, bedoeld in artikel 4.3.6, en de taakverdeling tussen de deskundigen;
- 8° in voorkomend geval de gronden voor de vraag tot onttrekking aan bekendmaking en terinzagelegging van de kennisgeving of aangeduide delen ervan.

**§ 3.** De administratie neemt een beslissing over de volledigheid van de kennisgeving. De beslissing vermeldt alle punten van onvolledigheid van de kennisgeving. De kennisgeving is onvolledig als gegevens of documenten ontbreken die vereist zijn op grond van § 2.

Als de initiatiefnemer in de kennisgeving een vraag stelde tot onttrekking aan bekendmaking en terinzagelegging van de kennisgeving of delen ervan, maakt de administratie in haar beslissing een belangenafweging overeenkomstig artikel 8, § 5, van het decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur. De administratie kan de bedoelde gegevens geheel of gedeeltelijk onttrekken aan bekendmaking en terinzagelegging. Als ze beslist tot hele of gedeeltelijke onttrekking aan bekendmaking en terinzagelegging van de aangeduide gegevens, moet ze de relevante gegevens opnemen in een bijlage. De bijlage wordt niet ter inzage gelegd van het publiek.

Tegen de beslissing tot onttrekking aan bekendmaking en terinzagelegging staat beroep open overeenkomstig artikelen 14 tot en met 18 van het decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur.

De procedure kan slechts worden verdergezet wanneer de kennisgeving volledig is.

De administratie betekent haar beslissing aan de initiatiefnemer onverwijld en uiterlijk binnen een termijn van twintig dagen na ontvangst van de kennisgeving.



**§ 4.** De initiatiefnemer betekent een afschrift van de volledig verklaarde kennisgeving en van de beslissing van de administratie ter zake binnen een termijn van tien dagen na ontvangst, tegelijkertijd aan tenminste :

- 1° de overheid die in voorkomend geval in eerste aanleg een beslissing zal nemen over de vergunningsaanvraag betreffende het project;
- 2° het college van burgemeester en schepenen van de gemeente of gemeenten waar het project plaatsvindt of plaats zal vinden;
- 3° de door de Vlaamse regering aangewezen administraties, overheidsinstellingen en openbare besturen;
- 4° in voorkomend geval de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk die bestaan in het bedrijf van de initiatiefnemer - of bij ontstentenis van deze organen, de vakbondsafvaardiging - en de milieuoördinator.

De gemeente of gemeenten, bedoeld het eerste lid, 2°, leggen het afschrift van de kennisgeving ter inzage van het publiek binnen een termijn van tien dagen na de ontvangst ervan. Ze kondigen de terinzagelegging en de doelstelling ervan op passende wijze aan en informeren de administratie en de initiatiefnemer onverwijld over de aanvangs- en afsluitingsdatum van de terinzagelegging.

Bij de bekendmaking of terinzagelegging wordt duidelijk aangegeven dat eventuele opmerkingen over de inhoudsafbakening van het voorgenomen project-MER binnen een termijn van dertig dagen na de bekendmaking of terinzagelegging, al dan niet via de gemeente, aan de administratie moeten worden bezorgd.

**§ 5.** Als het project aanzienlijke effecten kan hebben voor mens of milieu in andere lidstaten van de Europese Unie en/of in verdragspartijen bij het Verdrag inzake milieueffectrapportage in grensoverschrijdend verband ondertekend te Espoo op 25 februari 1991 en/of in andere gewesten, of als de bevoegde autoriteiten van deze lidstaten, verdragspartijen en/of gewesten daarom verzoeken, bezorgt de administratie onverwijld de volgende informatie aan de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, verdragspartijen en/of gewesten :

- 1° een afschrift van de volledig verklaarde kennisgeving;
- 2° een beschrijving van de rapportageprocedure die op het voorgenomen project van toepassing is;
- 3° een aanduiding van de vergunningsplicht waaraan het voorgenomen project is onderworpen en een beschrijving van het doel ervan alsook van de toepasselijke vergunningsprocedure(s).

Deze zending vermeldt dat de bevoegde autoriteiten binnen een termijn van veertig dagen na verzending van het afschrift hun commentaar aan de administratie kunnen meedelen.

# Koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling

(B.S. van 28 april 1995)

Gewijzigd bij het KB van 04 augustus 1996.

**Artikel 1.-** Op het ogenblik dat de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden gegeven, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk informatie verstrekken over de tewerkstellingssituatie in de onderneming.

**Art. 2.-** Deze informatie heeft betrekking op:

1° de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen in het kader van:

- de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid, bedoeld in de artikelen 23 tot 41 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen;
- de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van jongeren in het kader van het jongerenbanenplan, bedoeld in de wet van 23 juli 1993;
- de vermindering van de sociale bijdragen voor lage lonen, bedoeld in de artikelen 46 tot 54 van het koninklijk besluit van 24 december 1993;
- de vrijstelling per netto bijkomende werknemer van de patronale R.S.Z.-bijdragen bedoeld in titel I van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling;
- de vermindering en/of de vrijstelling van de patronale bijdragen voorzien in titel IV, hoofdstuk II van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen;

2° de ingroei banen, bedoeld in de artikelen 19 tot 22 van het koninklijk besluit van 24 december 1993;

3° de maatregelen inzake de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur, bedoeld in artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**Art. 3.-** Deze informatie wordt schriftelijk verstrekt, zowel op algemene wijze als met betrekking tot elke specifieke maatregel waarvan de onderneming heeft genoten.

**Art. 4.-** De informatie over de in artikel 2 opgesomde maatregelen moet ten minste betrekking hebben op:

- het financieel voordeel dat de onderneming heeft genoten;
- de weerslag ervan op de loonkosten;
- de gevolgen ervan voor de tewerkstelling, uitgedrukt in aantal tewerkgestelde werknemers en in voltijds tewerkgestelde equivalenten.

**Art. 5.-** Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt de informatie verstrekt aan de vakbondsafvaardiging op de tijdstippen en volgens de nadere regelen bedoeld in artikelen 1 en 2.

**Art. 6.-** Aan de organen bedoeld in dit besluit, wordt de in artikel 3 bedoelde informatie medegedeeld volgens de nadere regelen, bedoeld in de artikelen 1 en 5, door middel van een fiche die overeenstemt met het model vastgesteld door onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en door onze Minister van Economische Zaken.

**Art. 7.-** Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en onze Minister van Economische Zaken kunnen bepalen dat de in toepassing van dit besluit verstrekte informatie voor echt verklaard wordt door de bedrijfsrevisor, bedoeld in artikel 15bis van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

**Art. 8.-** Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en onze Minister van Economische Zaken zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

# Ministerieel besluit van 19 juni 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling

**(B.S. van 24 juni 1995)**

Gewijzigd bij M.B. van 31 december 1998.

**Artikel 1.-** De voorlichting inzake de tewerkstelling die moet worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling, moet gebeuren door middel van een steekkaart die overeenstemt met het model opgenomen in de bijlage bij dit besluit.

**Art. 2.-** Dit besluit treedt in werking op 01 juli 1995.

## Bijlage

### Statistische steekkaart (1)

In te vullen in Belgische frank  (\*) of in euro  (\*)

(\*) Kruis het passend vakje aan

Naam van de onderneming:			
R.S.Z. nummer:			
Voorlichting m.b.t. het gebruik van de tewerkstellingsmaatregelen ..... Trimester ..... / ..... Semester ..... (1)			
Maatregelen (2)	Aantal betrokken werknemers		Financieel voordeel (3)
	Aantal (4)	VTE (4)	
1. Verminderingen R.S.Z.-bijdragen			
1.1. Bedrijfsplan	(5)	(6)	(7)
1.2. Lage lonen	(5)	(6)	(8)
1.3. Tewerkstellingsakkoorden 1997-98	(5)	(6)	(9)
1.4. Banenplan voor langdurige werklozen	(5)	(6)	(10)
Sub-totaal			
2. Opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd	(11)	(6)	xxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxx
Totaal financiële voordelen			
<b>TOTALE LOONKOST VAN HET BEDRIJF</b>			(12)

(1) Statistische steekkaart: moet door het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde drie-maandelijks overgemaakt worden aan de ondernemingsraad op het ogenblik dat de inlichtingen bedoeld in artikel 15, b), 1° van de wet van 20 september 1948 houdende

organisatie van het bedrijfsleven worden verstrekt (koninklijk besluit van 27 november 1973, artikel 24).

Bij gebrek aan ondernemingsraad worden de inlichtingen binnen dezelfde termijnen aan de vakbondsafvaardiging verstrekt.

Bij gebrek aan vakbondsafvaardiging worden de inlichtingen zesmaandelijks aan de werknemers verstrekt via aanplakking op dezelfde plaats als het bericht bedoeld in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

- (2) Maatregelen waarover informatie verstrekt wordt:
- bedrijfsplannen: plannen tot herverdeling van de arbeid die recht geven op een vermindering van de sociale bijdragen van 37.500 frank per trimester voor elke bijkomende aangeworven werknemer (artikelen 23 tot 41 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, gewijzigd door de wet van 22 december 1995);
  - lage lonen: vermindering van de sociale bijdragen m.b.t. de werknemers wiens inkomen onder 2.864 frank/dag ligt of 376 frank/uur (vermindering van 50%, 35%, 20% of 10% van de patronale sociale bijdragen, volgens het loonniveau);
  - tewerkstellingsakkoorden 1997-98: geven recht op een vermindering van sociale bijdragen van maximum 37.500 frank per trimester voor elke bijkomende aangeworven werknemer;
  - banenplan voor langdurige werklozen: banenplan ter bevordering van de aanwerving van werkzoekenden (artikelen 60 tot 66 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, gewijzigd door de wetten van 3 april 1995, van 22 december 1995, van 26 juli 1996 en van 22 februari 1998) dat recht geeft op een vermindering van de patronale sociale bijdragen;
  - opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd: mogelijkheid om een overeenkomst voor bepaalde tijd door een nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd te laten volgen (artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten); deze mogelijkheid geeft geen aanleiding tot een financieel voordeel.
- (3) Financieel voordeel: deze inlichtingen mogen geen aanleiding geven tot individualisering. In het geval waar één enkel werknemer betrokken wordt, is het niet nodig het bedrag van het financieel voordeel op te geven, behalve als het over een forfaitair voordeel gaat (bedrijfsplan of tewerkstellingsakkoord).
- (4) Aantal door de maatregelen betrokken werknemers en de vertaling ervan in V.T.E.: de bepalingen betreffende de verlenging van de overeenkomsten voor bepaalde tijd mogen eventueel gecumuleerd worden, in hoofde van eenzelfde werknemer, met maatregelen die tot bepaalde verminderingen van sociale bijdragen aanleiding geven. Op deze manier is het niet nodig het aantal werknemers op te tellen waarop deze verschillende soorten maatregelen van toepassing zijn.
- (5) Aantal werknemers waarop de maatregel van toepassing is, volgens de R.S.Z.-aangifte.
- (6) Voltijds Tewerkgestelde Equivalenten (V.T.E.): arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het totaal aantal gepresteerde uren (zoals vermeld op de R.S.Z.-aangifte), gerelateerd t.o.v. de normale arbeidsduur (referentiewerknemer).
- (7) Zie rubriek N, boekhoudraam, deel II (verminderingen van bijdragen) van de R.S.Z.-aangifte.
- (8) Zie rubriek O, boekhoudraam, deel II (verminderingen van bijdragen) van de R.S.Z.-aangifte.

- (9) Zie rubriek P, boekhoudraam, deel II (verminderingen van bijdragen) van de R.S.Z.-aangifte, vanaf het tweede kwartaal van het jaar 1997.
- (10) Zie rubriek T, boekhoudraam, deel II (verminderingen van bijdragen) van de R.S.Z.-aangifte: deel van de verminderingen van patronale bijdragen (rubriek T) betreffende de werknemers die in de personeelsoverzichten onder code B1 of B2 ingeschreven worden (kolom 13a, overzichten A, B en Sp): lonen die meegeteld worden in kolom 13b van de overzichten en die in balans gehouden worden door de coëfficiënten die erop betrekking hebben (rubriek T).
- (11) Aantal werknemers wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd werd en wiens nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd gedurende de referentieperiode van start is gegaan (trimester of semester).
- (12) Totale loonkost van het bedrijf: behelst het totaal van de brutolonen vermeerderd met het geheel van de patronale sociale bijdragen m.b.t. deze lonen, en verminderd met het bedrag van de toegestane verminderingen van bijdragen; dit bedrag kan op basis van de R.S.Z.-aangifte berekend worden (boekhoudraam, samenvattend deel en deel I - verschuldigde bijdragen), zoals volgt:  
Totaal brutoloon (aan 100%, inbegrepen voor de arbeiders) + totaal verschuldigde bijdragen (samenvattend raam - rubriek V-W) - bedrag van de speciale bijdragen voor de sociale zekerheid (Deel I - raam 9) - bedrag van de speciale bijdragen op het conventioneel brugpensioen (Deel I - raam 11) - bedrag van de andere persoonlijke bijdragen (Deel I - ramen 1 en 2), te berekenen als volgt:
- 14,12% van de lonen m.b.t. de werknemers onder codes 010, 011, 012, 013, 014, 015, 023, 024, 025, 028, 029 en 045 (handarbeiders - algemeen)
  - 6,02% van de lonen m.b.t. de werknemers onder codes 022, 026 en 027 (handarbeiders - leerlingen en stagiairs)
  - 13,07% van de lonen m.b.t. de werknemers onder codes 484, 485, 488, 489, 491, 492, 493, 495 en 496 (intellectuele arbeiders - algemeen)
  - 5,57% van de lonen m.b.t. de werknemers onder codes 482, 486 en 487 (intellectuele arbeiders - leerlingen en stagiairs)
  - 3,55% van de lonen m.b.t. de werknemers onder code 675 (werknemers slechts onderworpen aan de verzekering gezondheidszorgen)
  - 13,07% van het dubbel vakantiegeld gestort aan de werknemers onder codes 439, 482, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 491, 492, 493, 495 en 496 (geheel van de intellectuele arbeiders).

# Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid (Uittreksel)

(B.S. van 30 december 1995)

Artikel 45 gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, art.55.

## Hoofdstuk IX. Sociale balans

**Art. 45.-** De onderneming stelt elk jaar, tegelijk met de jaarrekeningen:

- een overzicht op van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen;
- en van de bewegingen binnen het personeelsbestand.

Het personeelsbestand bevat alle personen die, uit hoofde van een overeenkomst, arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon en de personen die arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon dan hun werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde overzicht herneemt tevens:

- per maatregel ten gunste van de tewerkstelling, genomen door of krachtens een wet of een reglement, het aantal betrokken werknemers;
- per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming.

Bij een in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning andere gegevens aanwijzen die in het kader van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk moeten worden verstrekt.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de voorwaarden die Hij vaststelt, categorieën van bedrijven vrijstellen van de vermelding van alle of een gedeelte van de gegevens in de sociale balans, op voorwaarde dat deze gegevens per onderneming verstrekt kunnen worden, onder dezelfde vorm en binnen dezelfde termijnen, door een administratieve overheid of door een door de overheid erkende instelling. Deze administratieve overheid of deze instelling verstrekt de gegevens aan de Nationale Bank en aan de werkgevers die deze mededelen aan de ondernemingsraden, aan de vakbondsafvaardigingen en aan de werknemers overeenkomstig de beschikkingen genomen in uitvoering van artikel 46.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 1996 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 maart 1996 (C.A.O. nr. 62)**

**(B.S. van 11 april 1996)**

Gewijzigd bij de C.A.O. nr. 62bis van 06 oktober 1998, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 november 1998, bij de C.A.O. nr.62ter van 6 oktober 2004, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 22 december 2004, en C.A.O. nr. 62quater van 30 januari 2007, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 maart 2007.

## **Hoofdstuk I. Draagwijdte**

**Artikel 1.-** Deze overeenkomst heeft tot doel uitvoering te geven aan de richtlijn 94/45/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, zoals verruimd door richtlijn 97/74/EG van 15 december 1997 betreffende de uitbreiding van richtlijn 94/45/EG tot het Verenigd Koninkrijk.

## **Hoofdstuk II. Onderwerp**

**Art. 2.-** Een Europese ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging moet worden ingesteld overeenkomstig de bij deze overeenkomst vastgestelde procedure in de ondernemingen met een communautaire dimensie en in de concerns met een communautaire dimensie die voldoen aan de bij artikel 3 bedoelde voorwaarden.

In afwijking van alinea 1, wordt de Europese ondernemingsraad, wanneer een concern met een communautaire dimensie één of meer ondernemingen of één of meer concerns met een eveneens communautaire dimensie omvat, opgericht op het niveau van het concern, tenzij anders wordt overeengekomen.

De raad (raden) of de procedure(s) ter informatie en raadpleging moeten het geheel van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie bestrijken. Dit is beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de Lidstaten, tenzij de overeenkomst, bedoeld in hoofdstuk VII, afdeling III, erin voorziet dat andere Staten dan de Lidstaten bestreken worden.



## Hoofdstuk III. Definities en toepassingsgebied

**Art. 3.-** In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- “onderneming met een communautaire dimensie”: een onderneming met ten minste 1.000 werknemers in de Lidstaten en, in ten minste twee Lidstaten, elk ten minste 150 werknemers;
- “concern”: een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;
- “concern met een communautaire dimensie”: een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - \* het heeft ten minste 1.000 werknemers in de Lidstaten
  - \* het bestaat uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende Lidstaten en
  - \* ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een Lidstaat, en ten minste een andere onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een andere Lidstaat;
- “hoofdbestuur”: het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, het bestuur van de onderneming die zeggenschap uitoefent, zoals die zeggenschap is bepaald in artikel 7;
- “raadpleging”: de gedachtenwisseling en het instellen van een dialoog tussen de werknemers-vertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau;
- “Europese ondernemingsraad”: de ondernemingsraad die hetzij overeenkomstig artikel 23, hetzij overeenkomstig de in hoofdstuk VIII bedoelde subsidiaire voorschriften wordt ingesteld teneinde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;
- “bijzondere onderhandelingsgroep”: de overeenkomstig artikel 10 ingestelde groep die tot doel heeft met het hoofdbestuur over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers te onderhandelen;
- “Lidstaten”: de Lidstaten van de Europese Unie en de andere Lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

**Artikel 3 bis.-** Wanneer de Europese vennootschap voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004 betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing op die Europese vennootschap noch op haar dochterondernemingen.

**Artikel 3 ter.-** Wanneer de Europese coöperatieve vennootschap voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 van 30 januari 2007 betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap en een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing op die Europese coöperatieve vennootschap noch op haar dochterondernemingen.

## Hoofdstuk IV. Bestaande overeenkomsten

**Art. 4.-** Onverminderd het bepaalde in de voorlaatste alinea, zijn de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op de ondernemingen met een communautaire dimensie en de concerns met een communautaire dimensie waar reeds vóór 23 september 1996 een voor alle door de overeenkomst bedoelde werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is.

De bij het voorgaand lid vermelde datum wordt vastgesteld op 16 december 1999 met betrekking tot de overeenkomsten, gesloten in de ondernemingen met een communautaire dimensie en de concerns met een communautaire dimensie, die louter krachtens de bij artikel 1 bedoelde richtlijn van 15 december 1997 onder deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen.

Als een voor alle door de overeenkomst bedoelde werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers worden beschouwd, de schriftelijk gesloten overeenkomsten:

- 1° hetzij met nationale representatieve werknemersorganisaties die in de betrokken Lidstaten gemachtigd zijn collectieve overeenkomsten te sluiten en die vertegenwoordigd zijn in het concern, de onderneming of de vestiging;
- 2° hetzij met de meerderheid van de werknemersafgevaardigden die zitting hebben in het (de) door de nationale regels van de betrokken Lidstaten vastgestelde orgaan (organen) ter informatie en raadpleging;
- 3° hetzij rechtstreeks met de meerderheid van de werknemers, wanneer er in een bepaalde Lidstaat geen werknemersvertegenwoordiging is in de vestiging(en) en/of in de onderneming(en);
- 4° hetzij met Europese werknemersorganisaties die de instemming hebben gekregen van de in de vestiging of de onderneming vertegenwoordigde vakbondsorganisaties;
- 5° hetzij iedere andere overeenkomst waarvan de geldigheid wordt erkend door representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede alinea, 4°, a), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en vertegenwoordigd in de betrokken ondernemingen.

Bij het verstrijken van de in de vorige alinea's bedoelde overeenkomsten kunnen de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten die overeenkomsten te verlengen.

Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing.

## Hoofdstuk V. Vaststelling van het aantal werknemers

**Art. 5.-** In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers voor de drempels uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen vestigingen of ondernemingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag van het verzoek om te beginnen met de in artikel 9 bedoelde onderhandeling.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, 1ste alinea, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

In deze bepaling moet onder “werknemers” worden verstaan, de personen die in België op grond van een arbeids- of leerovereenkomst zijn tewerkgesteld.

**Art. 6.-** Eén keer per kalenderjaar en op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers, wordt de informatie over het aantal werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie beschikbaar gesteld door het hoofdbestuur.

## Hoofdstuk VI. Zeggenschap uitoefenende onderneming

**Art. 7.-** In deze overeenkomst wordt verstaan onder “zeggenschap uitoefenende onderneming”, een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect:

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Voldoen meerdere ondernemingen van een concern aan één van de in de tweede alinea vermelde criteria, dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium a) geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Voldoet geen enkele onderneming aan criterium a), dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium b) geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitgeoefende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een Lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen “onderneming die zeggenschap uitoefent” over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

## Hoofdstuk VII. Instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers

### Afdeling I. Verantwoordelijkheid voor de instelling

---

**Art. 8.-** Het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor het uitwerken van een procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in de ondernemingen of de concerns bedoeld bij artikel 3 in naleving van de in dit hoofdstuk bedoelde bepalingen vanaf het ogenblik waarop het hoofdbestuur zelf er het initiatief toe genomen heeft of erom werd verzocht door de werknemers of hun vertegenwoordigers.

Indien het hoofdbestuur niet gevestigd is in een Lidstaat, moet het een vertegenwoordiger aanwijzen in één van de Lidstaten.

Bij ontstentenis van een dergelijke vertegenwoordiger wordt het hoofdbestuur geacht te zijn vertegenwoordigd door het bestuur van de vestiging of van de onderneming met het grootste aantal werknemers in een Lidstaat.

Voor de toepassing van deze overeenkomst worden de in de vorige alinea's bedoelde vertegenwoordigers beschouwd als hoofdbestuur.

### Afdeling II. Bijzondere onderhandelingsgroep

---

#### Onderafdeling I. Het op gang brengen van de procedure

**Art. 9.-** De procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging wordt aangevat:

- hetzij op initiatief van het in België gelegen hoofdbestuur, dat de plaatselijke besturen en de werknemersvertegenwoordigers hiervan in kennis stelt;
- hetzij op schriftelijk verzoek van 100 werknemers of hun vertegenwoordigers. Dit verzoek wordt gericht aan het hoofdbestuur, bedoeld bij artikel 3. De werknemersvertegenwoordigers kunnen aan het plaatselijk bestuur vragen wat de identiteit en de vestigingsplaats is van het hoofdbestuur.

De in de vorige alinea bedoelde 100 werknemers moeten worden tewerkgesteld in ten minste twee vestigingen of twee ondernemingen gelegen in ten minste twee verschillende Lidstaten.

**Art. 10.-** Zodra de procedure is aangevat, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld.

#### Onderafdeling II. Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep

**Art. 11.-** De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het in België gelegen hoofdbestuur in een schriftelijke overeenkomst het werkerrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de Europese ondernemingsraad of ondernemingsraden dan wel de modaliteiten van de instelling van één of meer procedures ter informatie en raadpleging van de werknemers vast te stellen.

### **Onderafdeling III. Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep**

**Art 12.-** De werknemers van elke Lidstaat waarin de onderneming met een communautaire dimensie één of meer vestigingen heeft of waarin het concern met een communautaire dimensie één of meer ondernemingen heeft, worden in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigd door een lid.

Op grond van de volgende bepalingen worden extra mandaten van lid toegekend:

- 1° één extra mandaat indien ten minste 25% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 2° twee extra mandaten indien ten minste 50% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 3° drie extra mandaten indien ten minste 75% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

### **Onderafdeling IV. Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep en samenstelling van een reservelijst**

**Art. 13.-** De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de in België of in een andere Lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of van de vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

**Art. 14.-** Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor de continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van lange duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst wordt op de volgende manier samengesteld:

- een vervanger per Lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

**Art. 15.-** Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie en aan de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

#### **Onderafdeling V. Geest van samenwerking**

**Art. 16.-** Het in België gelegen hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om te komen tot een overeenkomst over de wijze waarop de in deze overeenkomst bedoelde informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt.

#### **Onderafdeling VI. Vergaderingen**

**Art. 17.-** Zodra het in België gelegen hoofdbestuur op de hoogte is van de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, moet het een eerste vergadering beleggen met de bijzondere onderhandelingsgroep. Het hoofdbestuur brengt dit ter kennis van de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie of van de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

**Art. 18.-** De bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht om, met instemming van het in België gelegen hoofdbestuur, voorbereidende vergaderingen te beleggen, voorafgaand aan de vergaderingen met het hoofdbestuur.

#### **Onderafdeling VII. Werking**

**Art. 19.-** De bijzondere onderhandelingsgroep kan zich laten bijstaan door deskundigen van haar keuze.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met het in België gelegen hoofdbestuur de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

**Art. 20.-** De bijzondere onderhandelingsgroep kan beslissen de onderhandelingen met het in België gelegen hoofdbestuur stop te zetten of ze niet te beginnen.

Deze beslissing moet genomen worden met een twee derde meerderheid van haar leden.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en het in België gelegen hoofdbestuur, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden. Wanneer een dergelijke beslissing is genomen, zijn de subsidiaire voorschriften niet van toepassing.

Een nieuw verzoek om de bijzondere onderhandelingsgroep in te stellen, kan pas op zijn vroegst twee jaar na de voornoemde beslissing worden ingediend, behalve indien de betrokken partijen een kortere termijn vaststellen.

**Art. 21.-** De uitgaven betreffende de onderhandelingen worden ten laste genomen door het in België gelegen hoofdbestuur zodat de bijzondere onderhandelingsgroep haar opdracht op passende wijze kan vervullen.

**Art. 22.-** De bijzondere onderhandelingsgroep neemt haar beslissingen bij meerderheid van haar leden.

### **Afdeling III. Overeenkomst tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in België**

**Art. 23.-** De overeenkomst heeft betrekking op de instelling van één of meer Europese ondernemingsraden of op één of meer informatie- en raadplegingsprocedures.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd.

**Art. 24.-** De overeenkomst over de instelling en de werking in België van één of meer Europese ondernemingsraden regelt ten minste:

- 1° de ondernemingen die behoren tot het concern met een communautaire dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst van toepassing is;
- 2° de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, het aantal leden alsook de verdeling en de duur van de mandaten;
- 3° de bevoegdheden en de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad;
- 4° de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;
- 5° de aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen om zijn werking te garanderen;
- 6° de duur van de overeenkomst en de procedure voor de heronderhandeling.

**Art. 25.-** Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen overeenkomen in België te voorzien in één of meer procedures voor informatieverstrekking en raadpleging in plaats van een Europese ondernemingsraad in te stellen.

De overeenkomst moet handelen over:

- 1° de kwesties waarover moet worden geïnformeerd en geraadpleegd. Deze informatie heeft met name betrekking op grensoverschrijdende kwesties die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie en van het concern met een communautaire dimensie;
- 2° de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen ten einde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

## Hoofdstuk VIII. Subsidiare voorschriften

### Afdeling I. Toepassing van de subsidiare bepalingen

---

**Art. 26.-** De subsidiare voorschriften betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad in België zijn van toepassing wanneer:

- 1° het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten; of
- 2° het hoofdbestuur weigert om de bijzondere onderhandelingsgroep samen te roepen binnen zes maanden na het verzoek dat overeenkomstig artikel 9 werd geformuleerd; of
- 3° het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep, binnen drie jaar na de dag waarop overeenkomstig artikel 9 de procedure begonnen werd, geen overeenkomst sluiten, tenzij het gebrek aan een overeenkomst voortvloeit uit een beslissing bedoeld bij artikel 20.

### Afdeling II. Bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad

---

**Art. 27.-** De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad is beperkt tot informatieverstrekking en raadpleging over de vraagstukken die van belang zijn voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie, of voor ten minste twee vestigingen of ondernemingen van het concern in verschillende Lidstaten.

Die bevoegdheid is beperkt tot de materies die betrekking hebben op de vestigingen en ondernemingen in de Lidstaten.

### Afdeling III. Samenstelling van de Europese ondernemingsraad

---

**Art. 28.-** De Europese ondernemingsraad bestaat uit werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

Er dient te worden gezorgd voor vertegenwoordiging door één lid per Lidstaat waarin de onderneming met een communautaire dimensie over één of meer vestigingen beschikt of waarin het concern met een communautaire dimensie de zeggenschap uitoefenende onderneming is of één of meer ondernemingen heeft waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Op grond van de volgende bepalingen worden extra mandaten van lid toegekend:

- 1° één extra mandaat indien ten minste 10% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 2° twee extra mandaten indien ten minste 20% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 3° drie extra mandaten indien ten minste 40% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;



- 4° vier extra mandaten indien ten minste 60% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 5° vijf extra mandaten indien ten minste 75% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

#### **Afdeling IV. Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en de samenstelling van een reservelijst**

---

**Art. 29.-** De in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden van de Europese ondernemingsraad aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of van de vestiging het recht de leden van de Europese ondernemingsraad te verkiezen of aan te wijzen.

**Art. 30.-** Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor de continuïteit binnen de Europese ondernemingsraad in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de Europese ondernemingsraad.

De lijst wordt op de volgende manier samengesteld:

- een vervanger per Lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

**Art. 31.-** Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de Europese ondernemingsraad alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de vestigingen van de onder-

neming met een communautaire dimensie en aan de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

## **Afdeling V. Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of de hernieuwing van de bestaande Europese ondernemingsraad**

---

**Art. 32.-** Vier jaar na de oprichting van de Europese ondernemingsraad dient:

- hetzij te worden overgegaan tot zijn hernieuwing;
- hetzij te worden gestart met een onderhandelingsprocedure met het oog op het sluiten van een overeenkomst zoals bedoeld in hoofdstuk VII, afdeling III.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure aan te vatten, vervult de Europese ondernemingsraad de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. De Europese ondernemingsraad blijft werken tijdens de duur van de procedure.

Indien wordt besloten de onderhandelingen niet aan te vatten of indien het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad er niet in slagen een overeenkomst te sluiten binnen een termijn van drie jaar, dient opnieuw een Europese ondernemingsraad te worden opgericht overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen subsidiaire voorschriften.

## **Afdeling VI. Beperkt comité**

---

**Art. 33.-** Indien de omvang zulks rechtvaardigt, kiest de Europese ondernemingsraad uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.

Het huishoudelijk reglement van de Europese ondernemingsraad kan voorzien in regels betreffende de geografische verdeling van de mandaten bij het beperkt comité.

## **Afdeling VII. Vergaderingen**

---

**Art. 34.-** De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité, in voorkomend geval uitgebreid conform artikel 37, 3de alinea, is gerechtigd om vóór elke vergadering met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen zonder dat het betrokken bestuur daarbij aanwezig is.

### **Onderafdeling I. Jaarlijkse vergaderingen**

**Art. 35.-** De Europese ondernemingsraad heeft het recht éénmaal per jaar met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen teneinde te worden ingelicht en geraadpleegd, aan de hand van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur, over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie en over de vooruitzichten. De plaatselijke besturen worden daarvan in kennis gesteld.

Het in artikel 49 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het voornoemde verslag moet worden toegezonden aan de leden van de Europese ondernemingsraad.

**Art. 36.-** De vergadering van de Europese ondernemingsraad heeft in het bijzonder betrekking op de structuur van de onderneming of het concern, de financieel-economische positie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, productie en afzet, de situatie en de trend van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen aangaande de organisatie, de invoering van nieuwe arbeidsmethoden of fabricageprocédés, de verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.

### **Onderafdeling II. Vergaderingen in het geval van bijzondere omstandigheden**

**Art. 37.-** Onverminderd de toepassing van artikel 27, wanneer zich bijzondere omstandigheden voordoen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen, of collectief ontslag, heeft het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, het recht te worden geïnformeerd. Het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het in België gelegen hoofdbestuur of enig geschikter bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, ten einde geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers.

Het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt op welke wijze de speciale vergaderingen worden samengeroepen.

Aan de met het beperkt comité belegde vergadering mogen ook deelnemen, de leden van de Europese ondernemingsraad die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste maatregelen.

**Art. 38.-** De informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats en op een ogenblik waarop die informatie en raadpleging nog zinvol zijn.

**Art. 39.-** Deze informatie- en raadplegingsvergadering vindt plaats aan de hand van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur of van het geschikte bestuursniveau van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie, waarover na afloop van de vergadering of binnen een redelijke termijn advies kan worden uitgebracht.

Deze vergadering doet geen afbreuk aan de prerogatieven van het in België gelegen hoofdbestuur.

## **Afdeling VIII. Werking van de Europese ondernemingsraad**

**Art. 40.-** De Europese ondernemingsraad keurt zijn huishoudelijk reglement goed.

**Art. 41.-** De Europese ondernemingsraad en het beperkt comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze, voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is. Het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

**Art. 42.-** De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het in België gelegen hoofdbestuur.

Dat hoofdbestuur stelt de leden van de Europese ondernemingsraad zodanige financiële en materiële middelen ter beschikking dat zij hun taken op passende wijze kunnen verrichten.

Met name worden, tenzij anders is overeengekomen, de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van de Europese ondernemingsraad en van het beperkt comité ten laste genomen door dat hoofdbestuur.

## Hoofdstuk IX. Diverse bepalingen

### **Afdeling I. Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers**

---

**Art. 43.-** Het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad werken samen in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen hoofdbestuur en de leden van de Europese ondernemingsraad in het kader van een procedure van informatieverstrekking en raadpleging.

### **Afdeling II. Middelen waarover de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen van een onderneming met een communautaire dimensie of van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie moeten kunnen beschikken om de informatie te verspreiden**

---

**Art. 44.-** De leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van de Europese ondernemingsraad vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden kunnen inlichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de Europese ondernemingsraad.

### **Afdeling III. Statuut**

---

**Art. 45.-** De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het

kader van de procedure van artikel 25 vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming als de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraad, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en aan de eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

#### **Afdeling IV. Wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie**

---

**Art. 46.-** De ingevolge hoofdstuk VII, afdeling III gesloten overeenkomst of het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol voorziet in regels die van toepassing zijn in geval van wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie.

#### **Afdeling V. Wijziging van de drempels**

---

**Art. 47.-** Wanneer de in artikel 3 bepaalde drempels niet meer zijn bereikt, blijven de overeenkomstig de artikelen 10, 23 en 26 in België ingestelde organen bestaan voor een overgangperiode van zes maanden.

#### **Afdeling VI. Samenwerkingsprotocol**

---

**Art. 48.-** Voor een goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol worden geregeld door het in België gelegen hoofdbestuur en respectievelijk de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité: het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, de samenroeping van de speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire regels, de vertaling en de vertolking.

### **Hoofdstuk X. Slotbepalingen**

**Art. 49.-** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 22 september 1996.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

## Koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans (Uittreksel)

(B.S. van 30 augustus 1996)

### Hoofdstuk X. Sociale balans van andere privaatrechtelijke rechtspersonen

**Art. 17.** Voor zover zij daartoe niet verplicht zijn op grond van een andere wettelijke of verordenende bepaling, stellen privaatrechtelijke rechtspersonen met ten minste twintig werknemers, jaarlijks een sociale balans op waarin de vermeldingen zijn opgenomen bepaald in hoofdstuk I, afdeling 4, of in hoofdstuk II, afdeling 4, van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen, weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier “Volledig schema” of “Verkort schema”.

Bij wijze van overgangsmaatregel is, voor de boekjaren die vóór 31 december 1997 beginnen, het eerste lid alleen van toepassing op de privaatrechtelijke rechtspersonen die jaarlijks minstens honderd werknemers tellen.

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 is van overeenkomstige toepassing wanneer de in dit artikel bedoelde rechtspersonen minder dan 50 werknemers tellen.

Het aantal werknemers van dit artikel wordt berekend overeenkomstig artikel 12, § 1, van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen.

### Hoofdstuk XI. Sociale balans van ondernemingen naar buitenlands recht met een bijkantoor of centrum van werkzaamheid in België

**Art. 18.-** De ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of centrum van werkzaamheid gevestigd hebben, stellen jaarlijks een sociale balans op met de in hoofdstuk I, afdeling 4, of de in hoofdstuk II, afdeling 4, van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen bepaalde gegevens en staten weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier “Volledig schema” of “Verkort schema”.

Deze sociale balans bevat enkel de gegevens met betrekking tot de in België gevestigde bijkantoren of centra van werkzaamheden van de buitenlandse onderneming, met dien verstande dat de gezamenlijke bijkantoren en centra van werkzaamheden beschouwd worden als één geheel.

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de criteria vastgesteld in artikel 12, § 2, van de wet van 17 juli 1975 slechts worden berekend voor de in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden.

De in dit artikel bedoelde sociale balans wordt neergelegd samen en volgens dezelfde modaliteiten als de in artikel 198, § 2, 2°, van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen, bedoelde jaarrekening van de buitenlandse onderneming.

## Hoofdstuk XII. Mededeling, statistische verwerking en controle van de sociale balans

### Afdeling 1. Mededeling van de sociale balans

---

**Art. 19.-** Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt de sociale balans overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, kan de sociale balans door de werknemers worden geraadpleegd op de plaats waar het arbeidsreglement moet worden bewaard overeenkomstig artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

**Art. 20.-** De ziekenhuizen die onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen gecoördineerd op 7 augustus 1987, de interbedrijfsgeneeskundige diensten die beantwoorden aan de criteria van artikel 12, § 2, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen en de rechtspersonen bedoeld in de hoofdstukken VI en X van dit besluit, leggen jaarlijks binnen zeven maanden na afsluiting van hun boekjaar zonder kosten een document neer bij de Nationale Bank van België met de vermeldingen en in de vorm bepaald door de artikelen 9, 16 en 17 van dit besluit.

De Nationale Bank van België bepaalt de modaliteiten van neerlegging.

### Afdeling 2. Statistische verwerking

---

**Art. 21.-** De openbare instellingen van sociale zekerheid bezorgen de Nationale Bank van België op haar verzoek, zonder kosten, de inlichtingen in hun bezit die de door de Nationale Bank van België verzamelde gegevens kunnen aanvullen of verduidelijken.

**Art. 22.-** Op basis van de haar meegedeelde sociale balansen en van de haar overeenkomstig artikel 21 overgemaakte gegevens, ontwerpt de Nationale Bank van België een gegevensbank.

Voor de voorbereiding van geglobaliseerde studies over de werkverschaffing, beschikken de Nationale Bank van België, het Federaal Planbureau en het Nationaal Instituut voor de Statistiek over een wederzijdse en kosteloze toegang tot hun gegevensbanken.

**Art. 23.-** De Nationale Bank van België is gemachtigd om volgens door de Minister van Economie, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Kleine en Middelgrote ondernemingen goedgekeurde modaliteiten, statistieken op te maken betreffende het geheel of een gedeelte van de gegevens die zijn opgenomen in de documenten die haar werden toegezonden.

**Art. 24.-** De paritaire Comités en subcomités, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kunnen vragen dat er geglobaliseerde statistieken worden opgemaakt voor de sectoren of subsectoren die onder hun bevoegdheid vallen.

In dit kader kunnen geen individuele gegevens het voorwerp uitmaken van bespreking in deze organen, tenzij met instemming van de betrokken onderneming.

**Art. 25.-** Voor studie-, analyse- of evaluatiedoeleinden die het niveau van de individuele ondernemingen overstijgen, is de inhoud van de in artikel 22 bedoelde gegevensbank toegankelijk voor de ambtenaren aangewezen door de Minister van Economie, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Kleine en Middelgrote ondernemingen, evenals voor de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

### **Afdeling 3. Controle van de sociale balans**

---

**Art. 26.-** Onverminderd de controleopdrachten van de revisoren en de bevoegdheden van de officieren van de gerechtelijke politie, worden de sociale inspecteurs en de controleurs van de arbeidsbetrekkingen en –reglementering van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid alsook de bijzondere commissarissen van de dienst bedrijfsorganisatie van het bestuur handelsbeleid van het Ministerie van Economische Zaken gemachtigd voor de controle van het opstellen van de sociale balans, de mededeling ervan aan de ondernemingsraad en de neerlegging bij de Nationale Bank van België.



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1997 gesloten  
in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht  
op ouderschapsverlof, algemeen verbindend verklaard  
bij koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (C.A.O. nr. 64) (Uittreksel)**

**(B.S. van 07 november 1997)**

**Hoofdstuk IV. Tenuitvoerlegging van het recht op ouderschapsverlof**

**Afdeling 4. Organisatieregels**

---

**Art. 13.-** De organisatieregels, onder andere in het kader van het eventuele uitstel en de eventuele vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, worden door de ondernemingsraad vastgesteld overeenkomstig wat is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden die regels vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers.

De betrokken werknemers zijn de werknemers tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

# Wet van 17 juli 1997 betreffende het gerechtelijk akkoord (Uittreksel)

(B.S. van 28 oktober 1997)

## Titel III. Het gerechtelijk akkoord

### Hoofdstuk II. Akkoordprocedure

---

#### Afdeling 3. Voorlopige opschorting van betaling en observatieperiode

**Art. 29.- § 1.** Gedurende de periode waarin de voorlopige opschorting van toepassing is, stelt de schuldenaar een herstel- of betalingsplan op, bestaande uit een beschrijvend gedeelte en een bepalend gedeelte. Hij voegt dat plan bij het dossier van opschorting bedoeld in artikel 18.

In voorkomend geval staat de door de rechtbank aangestelde commissaris inzake opschorting de schuldenaar bij met het opstellen van het plan.

**§ 2.** Het beschrijvend gedeelte van het plan geeft de staat van de onderneming aan, alsmede de moeilijkheden waarmee zij te kampen heeft.

**§ 3.** Het bepalend gedeelte van het herstel- of betalingsplan bevat de maatregelen die moeten worden genomen om de schuldeisers te voldoen. Er worden tevens de kredieten in vermeld die onontbeerlijk zijn om ervoor te zorgen dat de onderneming haar activiteiten kan voortzetten en de middelen die de onderneming nodig heeft met het oog op haar herstel.

Het plan vermeldt de voorgestelde betalingstermijnen en schuldverminderingen. Het kan voorzien in de omzetting van schulden in aandelen en in de gedifferentieerde regeling van bepaalde categorieën van schulden, inzonderheid op grond van hun omvang of hun aard. Het plan kan tevens voorzien in een maatregel om de betaling van de interesten te herschikken, alsmede bepalen dat de te gelde gemaakte bedragen bij voorrang op de hoofdsom van de vordering moeten worden toegerekend.

Onverminderd de bepalingen van artikel 30, geeft het plan de niet-betaalde roerende goederen aan die kunnen worden teruggevorderd op grond van een beding dat de eigendomsoverdracht opschort tot de volledige betaling van de prijs. Indien het belang van de onderneming het vereist, kan het plan evenwel die goederen aanwijzen welke de niet-betaalde eigenaar niet kan terugvorderen.

Vereisen de redding van de onderneming en het behoud van de activiteit een inkrimping van de loonmassa, dan wordt voorzien in een sociaal herstructureringsplan. In voorkomend geval kan dit in afvloeiingen voorzien. Bij de uitwerking van dit plan worden de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, indien er geen is, in het comité voor preventie en bescherming op het werk of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging ingeval er een is opgericht of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging, gehoord.

Wordt een overdracht van de onderneming of van een gedeelte ervan overwogen, dan wordt dit eveneens in het plan vermeld.

#### **Afdeling 4. Definitieve opschorting van betaling**

**Art. 32.-** De schuldenaars die aangifte hebben gedaan ontvangen, door toedoen van de griffier, een individuele kennisgeving dat het plan wordt onderzocht en dat zij het, ter plaatse ter griffie van de rechtbank kunnen raadplegen. Zij worden er ook van verwittigd dat zij, hetzij schriftelijk, hetzij mondeling op de zitting hun opmerkingen kunnen maken betreffende het voorgestelde plan en dat over dat plan moet worden gestemd. De rechtbank kan bepalen dat borgen en andere verstrekkingen van persoonlijke zekerheden deze kennisgeving eveneens ontvangen en op dezelfde wijze hun opmerkingen kunnen maken.

Niettegenstaande de toepassing van artikel 30 kunnen alleen de schuldeisers voor wie het plan in een opschorting voorziet, aan de stemming deelnemen.

De commissaris inzake opschorting licht de ondernemingsraad in of, indien er geen is, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging ingeval er een is opgericht of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging, over de inhoud van het plan.

### **Hoofdstuk III. De overdracht van de onderneming**

---

**Art. 41.-** Indien de overdracht bijdraagt tot de terugbetaling aan de schuldeisers en indien daardoor een economische activiteit en werkgelegenheid kan worden gehandhaafd, kan de rechtbank de commissaris inzake opschorting machtigen de overdracht van de onderneming of van een gedeelte ervan te verwezenlijken. De commissaris inzake opschorting zorgt ervoor dat de nodige publiciteit wordt gegeven aan het besluit tot vervreemding van een activiteit. Een ieder is gerechtigd een overnamevoorstel aan de commissaris inzake opschorting te richten.

De commissaris inzake opschorting onderzoekt de voorstellen in het licht van het behoud van een economisch levensvatbare activiteit en de weerslag op de mogelijkheden van terugbetaling aan de schuldeisers. Hij bespreekt de ingediende voorstellen met de bevoegde bestuursorganen van de onderneming alsook met de werknemersafvaardiging.

Hij kan beslissen diepgaander besprekingen te voeren met één of meer indieners van een voorstel met het oog op het bereiken van een consensus met de werknemers. Hij waakt hierbij eveneens over de rechtmatige belangen van de schuldeisers.

Aan het einde van die procedure, legt de commissaris inzake opschorting aan de rechtbank een voorstel tot gehele of gedeeltelijke overdracht van de onderneming ter goedkeuring voor. Vooraleer de rechtbank zich uitsprekt, hoort zij een afvaardiging van het bestuur van de onderneming en van de werknemers.

Wordt de overdracht van geheel de onderneming voorgesteld, dan kan de rechtbank deze slechts goedkeuren als meer dan de helft van de schuldeisers die aangifte hebben gedaan van hun schuldvordering, die hebben deelgenomen aan de stemming en die in waarde meer dan de helft van de schuldvorderingen vertegenwoordigen, hiermee instemmen.

# Faillissementswet van 8 augustus 1997 (Uittreksel)

(B.S. van 28 oktober 1997)

Gewijzigd door de wet van 4 september 2002.

## Titel II. Faillissement

### Hoofdstuk I. Aangifte, faillietverklaring en staking van betaling

---

**Art. 9.-** De koopman is verplicht, binnen een maand nadat hij heeft opgehouden te betalen, daarvan aangifte te doen ter griffie van de bevoegde rechtbank. Deze bepaling is niet van toepassing op de schuldenaar bedoeld in artikel 3, eerste lid.

Van deze aangifte wordt door de griffier akte opgemaakt. Uiterlijk op dat moment moeten de aangifte alsmede de gegevens tot staving van de staat van faillissement worden meegedeeld aan de ondernemingsraad of, indien er geen is, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging ingeval er een is opgericht of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging. Deze aangifte en deze gegevens worden daar besproken.

Bij faillissement van een vennootschap onder firma moet de aangifte de naam en de woonplaats of zetel van elk der hoofdelijk verbonden vennoten vermelden. Zij moet eveneens de woonplaatsen of zetels vermelden waar zij gevestigd waren gedurende de laatste twaalf maanden en één dag, en de inschrijvingsdata in de burgerlijke stand of het handelsregister; zij wordt gedaan ter griffie van de rechtbank van het rechtsgebied waarbinnen de hoofdvestiging van de vennootschap zich bevindt.

### Hoofdstuk III. Beheer en vereffening van de failliete boedel

---

#### Afdeling 2. Formaliteiten en beheer van het faillissement

**Art. 47.-** Indien het belang van de schuldeisers daaraan niet in de weg staat, kan de rechtbank, op verzoek van de curators of van iedere belanghebbende, op verslag van de rechter-commissaris en na de curators en de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad te hebben gehoord of, indien er geen is, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging ingeval er een is opgericht of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging, machtiging verlenen opdat de handelsverrichtingen van de gefailleerde voorlopig, geheel of gedeeltelijk, worden voortgezet door de curators of, onder hun toezicht, door de gefailleerde of een derde. Op verzoek van de curators of van iedere belanghebbende en op verslag van de rechter-commissaris, kan de rechtbank die maatregel te allen tijde wijzigen of herroepen.

De curators kunnen dadelijk na het faillissementsvonnis en na overleg met de representatieve vakbonden of, bij gebreke hiervan, met het aanwezige personeel in het belang van de boedel in afwachting van de uitspraak van de rechtbank met toepassing van het eerste lid, toestaan dat de handelsverrichtingen worden voortgezet.

# Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1998 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 1998 (C.A.O. nr. 68)

(B.S. van 02 oktober 1998)

## Hoofdstuk I. Draagwijdte

**Artikel 1.-** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming, de doeleinden en voorwaarden te bepalen waaronder camerabewaking op de arbeidsplaats met of zonder bewaring van de beelden kan ingevoerd worden.

### **Commentaar**

*De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst schrijft zich in in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens voor wat de camerabewaking betreft die onder het toepassingsgebied van de wet ressorteert en waarborgt de toepassing ervan.*

*Deze wet is van toepassing op camerabewaking van zodra de beelden niet alleen worden opgenomen en onmiddellijk weergegeven maar ook bewaard worden, zoals uiteengezet door de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in haar advies nr. 14/95 van 7 juni 1995 betreffende de toepasselijkheid van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens op beeldopnamen en de gevolgen ervan.*

*De principes van de genoemde wet van 8 december 1992, met name het finaliteitsprincipe, het proportionaliteitsprincipe en de informatieverplichting, worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst geconcretiseerd naar de arbeidsplaats toe.*

*Aangezien deze principes beschouwd worden als waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, voert deze overeenkomst ze ook in voor camerabewaking die op dit ogenblik niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 ressorteert. Op deze wijze zet de overeenkomst de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens, naar het Belgisch recht om voor wat de camerabewaking op de arbeidsplaats betreft.*

*Bovendien wil deze collectieve arbeidsovereenkomst rekening houden met de wettelijke en conventionele bepalingen inzake informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers. In deze context werd ervoor geopteerd om, waar dit voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk geacht werd, in een aantal bijkomende waarborgen te voorzien die volledig kaderen in de voor de sociale verhoudingen gekenmerkte en algemeen aanvaarde procedures.*

## Hoofdstuk II. Definitie

**Art. 2.-** Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder camera-bewaking te worden verstaan elk bewakingssysteem met één of meer camera's dat ertoe strekt om bepaalde plaatsen of activiteiten op de arbeidsplaats te bewaken vanuit een punt dat zich geografisch op een afstand van die plaatsen of activiteiten bevindt met of zonder het oog op bewaring van de beeldgegevens die het verzamelt en overbrengt.

## Hoofdstuk III. Toepassingsmodaliteiten

### Afdeling 1. Algemene toepassingsmodaliteiten

---

**Art. 3.-** Camerabewaking op de arbeidsplaats met of zonder bewaring van de beeldgegevens is enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de voorwaarden zoals bepaald in de artikelen 4 tot en met 11.

#### Onderafdeling 1. Finaliteits- en proportionaliteitsprincipe

##### 1. Finaliteit.

**Art. 4.- § 1.** Camerabewaking op de arbeidsplaats is enkel toegelaten voor het nastreven van één van de volgende doeleinden:

- 1° de veiligheid en gezondheid;
- 2° de bescherming van de goederen van de onderneming;
- 3° de controle van het productieproces.

De controle van het productieproces kan betrekking hebben op zowel de machines als op de werknemers.

Als de controle enkel betrekking heeft op de machines, beoogt zij de goede werking ervan na te gaan.

Als de controle betrekking heeft op de werknemers, betreft zij de evaluatie en verbetering van de werkorganisatie.

- 4° de controle van de arbeid van de werknemer conform artikel 9, § 2.

Het nastreven van dit doeleinde mag niet tot gevolg hebben dat beslissingen en beoordelingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via camerabewaking verkregen werden.

**§ 2.** De werkgever dient het doeleinde van de camerabewaking duidelijk en expliciet te omschrijven.

### **Commentaar**

*Deze collectieve arbeidsovereenkomst laat de mogelijkheid voor het gebruik van camera's voor opleidingsdoeleinden onverlet aangezien dit geen bewaking betreft.*

*Er moet bovendien opgemerkt worden dat bij geheime camerabewaking de bepalingen van het strafwetboek gelden en dat deze vorm van bewaking enkel in overeenstemming met de voorschriften van het wetboek van strafvordering kan ingevoerd worden.*

*Tenslotte beoogt artikel 4, § 1, 4°, niet om de werknemer voortdurend in beeld te brengen.*

**Art. 5.-** De camerabewaking is voortdurend als de camera of camera's op permanente wijze functioneren.

De camerabewaking is tijdelijk als de camera of camera's hetzij tijdelijk hetzij vast geïnstalleerd zijn maar slechts gedurende één of meerdere perioden functioneren.

**Art. 6.- § 1.** Naargelang het nagestreefde doeleinde is camerabewaking voortdurend of tijdelijk.

**§ 2.** Camerabewaking mag voortdurend of tijdelijk zijn indien één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt:

- de veiligheid en gezondheid;
- de bescherming van de goederen van de onderneming;
- de controle van het productieproces die enkel betrekking heeft op de machines.

**§ 3.** Camerabewaking mag enkel tijdelijk zijn als één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt:

- de controle van het productieproces die betrekking heeft op de werknemers;
- de controle van de arbeid van de werknemer.

### **Commentaar**

*Voortdurende camerabewaking is enkel toegelaten met het oog op de veiligheid en gezondheid, met het oog op de bescherming van de goederen van de onderneming en met het oog op de controle van het productieproces, die enkel betrekking heeft op de machines.*

*Dat wil zeggen dat voortdurende camerabewaking van de werknemer niet toegelaten is en voortdurende camerabewaking van machines enkel toegelaten is in de mate dat het niet de bedoeling is om de werknemer te viseren.*

*Onder dezelfde voorwaarden is tijdelijke camerabewaking met het oog op de veiligheid en gezondheid, met het oog op de bescherming van de goederen van de onderneming en met het oog op de controle van het productieproces, die enkel betrekking heeft op de machines, toegelaten.*

## **2. Proportionaliteit**

**Art. 7.-** De werkgever mag de camerabewaking niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde.

De camerabewaking dient, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

**Art. 8.-** In principe mag de camerabewaking geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de camerabewaking wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop moet de procedure bepaald in de artikelen 10 t.e.m. 11 nageleefd worden.

## **Onderafdeling 2. Procedurevoorwaarden**

### **3. Informatie**

**Art. 9.- § 1.** Voorafgaandelijk en bij het opstarten van de camerabewaking moet de werkgever de ondernemingsraad over alle aspecten van de camerabewaking informatie verschaffen, zoals bepaald in § 4 en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

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

**§ 2.** Wanneer de camerabewaking de controle van de arbeidsprestaties tot doel heeft, en meer bepaald de meting en de controle met het oog op het bepalen van het loon of implicaties heeft ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, verschaft de werkgever deze informatie in het kader van de procedure bepaald bij artikel 11 en verder van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

**§ 3.** Bij het opstarten van de camerabewaking moet de werkgever de betrokken werknemers informatie verschaffen over alle aspecten van de camerabewaking, zoals bepaald in § 4.

**§ 4.** De informatie die krachtens dit artikel moet verschaft worden, heeft betrekking op minstens de volgende aspecten van de camerabewaking:

- het nagestreefde doeleinde;
- het feit of de beeldgegevens al dan niet bewaard worden;
- het aantal en de plaatsing van de camera's;
- de betrokken periode of perioden gedurende dewelke de camera('s) functioneert (functioneren).

### **Commentaar**

*De bij dit artikel bedoelde informering heeft tot doel om de transparantie met betrekking tot de camerabewaking te vergroten en een dialoog mogelijk te maken en zodoende de invoering ervan in een klimaat van vertrouwen te laten plaats hebben.*

*In het in § 2 bedoelde specifieke geval van meting en controle met het oog op het bepalen van het loon of van implicaties ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, gelden krachtens de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen specifieke regels. De werknemer kan meer bepaald op elk ogenblik en zonder tussenpersoon - onverminderd het recht op bijstand van zijn vakbondsafgevaardigde - inzage nemen van het arbeidsreglement en de wijzigingen ervan. De werkgever geeft hem hier bovendien een afschrift van.*



#### 4. Consultatie

**Art. 10.- § 1.** Als naar aanleiding van de informatie bedoeld bij artikel 9 blijkt dat de camerabewaking implicaties voor de persoonlijke levenssfeer van één of meerdere werknemers kan hebben, wijdt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, een onderzoek aan de maatregelen die dienen genomen te worden om de inmenging in de persoonlijke levenssfeer tot een minimum te beperken zoals voorgeschreven in artikel 8.

**§ 2.** Indien de camerabewaking ingevoerd wordt met het oog op één van de doelstellingen vermeld in artikel 6, § 3, en bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt het onderzoek bedoeld in de vorige paragraaf in samenspraak tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging uitgevoerd.

**Art. 11.-** De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde bewakingsystemen evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

## Afdeling 2. Specifieke toepassingsmodaliteiten

---

**Art. 12.-** Onverminderd de bepalingen van afdeling 1, dient camerabewaking met of zonder bewaring van de beeldgegevens bovendien te voldoen aan de artikelen 13 en 14.

**Art. 13.- § 1.** De werkgever moet de verkregen beelden te goeder trouw en in overeenstemming met het eraan gegeven doeleinde verwerken.

**§ 2.** Indien de verkregen beelden gebruikt worden voor andere doeleinden dan deze waarvoor de camerabewaking ingevoerd werd, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat dit gebruik verenigbaar is met het oorspronkelijk doeleinde en dat alle maatregelen genomen worden om, gelet op de context, interpretatiefouten te vermijden.

**Art. 14.-** De werknemers kunnen op elk moment beroep doen op de bepalingen van de artikelen 10, 12 en 13 van de wet van 8 december 1992.

Zij hebben bij de uitoefening van deze rechten, recht op bijstand van hun vakbondsafvaardigde.

## Hoofdstuk IV. Slotbepalingen

**Art. 15.-** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na de ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

# Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1999 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999 (C.A.O. nr. 72)

(B.S. van 09 juli 1999)

## Hoofdstuk I. Definities

### Artikel

1.-

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet verstaan worden onder:

- stress: door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen;
- wet welzijn: de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid: het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

### Commentaar

*De definitie van het begrip "stress" in deze collectieve arbeidsovereenkomst is geïnspireerd op de omschrijving, die er door de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) aan gegeven wordt, met dien verstande dat de term "persoon" door "een groep van werknemers" wordt vervangen.*

*Die vervanging is in de definitie aangebracht om de collectieve aard van de door de conventie beoogde regeling te benadrukken.*

## Hoofdstuk II. Draagwijdte van de overeenkomst

**Art. 2.-** Deze overeenkomst strekt ertoe een regeling te treffen om de stress, veroorzaakt door het werk, te voorkomen en/of te verhelpen.

Die regeling is bedoeld om collectieve problemen, die tot uiting komen in het kader van de bij artikel 3 bepaalde procedure, te voorkomen en/of te verhelpen.

### Commentaar

*Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de oplossing van problemen van collectieve aard en niet van individuele problemen.*

## Hoofdstuk III. Verplichtingen van de werkgever

### A. Algemeen

**Art. 3.-** Bij toepassing van de wet welzijn en zijn uitvoeringsbesluiten is de werkgever ertoe gehouden een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen.

Om dit stressbeleid te voeren, moet de werkgever overeenkomstig de bepalingen van de wet welzijn en van afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid:

- bij de algemene analyse van de werksituatie de eventuele stressrisico's opsporen; die analyse heeft betrekking op de taak, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen;
- aan de hand van de analyse van de werksituatie een evaluatie van die risico's uitvoeren;
- op grond van die evaluatie passende maatregelen nemen om de risico's te voorkomen of te verhelpen.

#### **Commentaar**

*Het stressvoorkomingsbeleid moet gevoerd worden met als uitgangspunt de principes, zoals die in de wet welzijn en in afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid zijn opgenomen.*

*Het betreft meer bepaald:*

- *de aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten en de keuze van de werkuitrusting en de werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;*
- *de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk.*

*De bij het tweede lid van onderhavig artikel 3 bedoelde opsporing van risico's gebeurt op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld door een bevraging bij de werknemers waarvan de resultaten onderling worden vergeleken met het doel collectieve problemen, die de werknemers ervaren, te identificeren. Met deze informatie als uitgangspunt kunnen, conform dit artikel, waar nodig passende maatregelen genomen worden.*

*Wanneer deze collectieve maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen deze, conform de toelichting die bij artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 is opgenomen, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.*

**Art. 4.-** De werkgever vraagt bij de uitvoering van deze verplichtingen het advies en de medewerking van de preventie- en beschermingsdiensten bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn.

#### **Commentaar**

*De diensten, bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn, zijn respectievelijk de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.*

*De nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheid en de opdrachten van de interne diensten zijn vervat in een koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. De regels betreffende de organisatie van de externe diensten, hun opdrachten en hun juridisch statuut evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs zijn bepaald bij een koninklijk besluit van dezelfde datum betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dit koninklijk besluit bepaalt tevens de voorwaarden waaronder en de nadere regels volgens dewelke een externe dienst kan worden erkend.*

## **B. Overleg**

---

**Art. 5.-** Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende fasen van het beleid, dat de werkgever wenst te voeren ter uitvoering van artikel 3 van onderhavige overeenkomst.

Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid gevoerd na advies van de vakbondsafvaardiging.

### **Commentaar**

*De ondernemingsraad en het comité zijn ertoe gehouden elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgevers te adviseren.*

*Dienaangaande wordt eraan herinnerd dat:*

- *de comités hoofdzakelijk tot taak hebben alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te bevorderen (wet welzijn, artikel 65);*
- *de ondernemingsraden onder meer tot taak hebben advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen, die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (wet van 20 september 1948, artikel 15);*
- *bij ontstentenis van een comité, de opdrachten ervan worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging (wet welzijn, artikel 52).*

*De informatiebevoegdheid van het comité, respectievelijk de ondernemingsraad, houdt in dat ook de resultaten van de algemene analyse van de werksituatie en van de evaluatie van de risico's worden meegedeeld.*

## **C. Voorlichting van de werknemers**

---

**Art. 6.-** In het kader van de toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid neemt de werkgever passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de werknemers alle nodige informatie krijgen betreffende:

- de aard van hun werkzaamheden, in het bijzonder de taakhoud, de organisatie van het werk, de contactmogelijkheden en de verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn;
- de daaraan verbonden overblijvende risico's, onder meer met betrekking tot de stress door het werk;
- de maatregelen die erop gericht zijn die risico's te voorkomen of te beperken.

### **Commentaar**

*De bij artikel 6 bedoelde voorlichting moet worden verstrekt bij de indiensttreding van de werknemer en telkens dit in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid noodzakelijk is.*

*Wat de inhoud van de te verstrekken inlichtingen betreft, valt op te merken dat deze in dezelfde zin gaat als de informatie, die aan de nieuw aangeworven werknemers gegeven moet worden op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal en de toepassing van de werknemers in de onderneming.*

## **D. Opleiding van de werknemers**

---

**Art. 7.-** De opleiding, die bij toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid wordt gegeven, moet tevens rekening houden met de stressfactoren gebonden aan het werk.

### **Hoofdstuk IV. Verplichtingen van de werknemers**

**Art. 8.-** Bij toepassing van artikel 6 van de wet welzijn moet iedere werknemer tevens naar vermogen medewerken aan het stressvoorkomingsbeleid op het werk.

### **Hoofdstuk V. Slotbepaling**

**Art. 9.-** Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of beëindigd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt in acht genomen.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

# Wetboek van vennootschappen

## Wet van 7 mei 1999 houdende het wetboek van vennootschappen (Uittreksel)

(B.S. 6 augustus 1999)

gewijzigd bij:

- KB van 17 februari 2000 (B.S. 23 maart 2000)
- KB van 20 juli 2000 (B.S. 30 augustus 2000)
- Wet van 23 januari 2001 (B.S. 6 februari 2001)
- KB van 13 juli 2001 (B.S. 11 augustus 2001)
- Wet van 2 augustus 2002 (B.S. 22 augustus 2002)
- Wet van 2 augustus 2002 (B.S. 29 augustus 2002)
- Wet van 2 augustus 2002 (B.S. 4 september 2002)
- Wet van 4 september 2002 (B.S. 21 september 2002)
- Wet van 16 januari 2003 (B.S. 5 februari 2003)
- Wet van 23 januari 2003 (B.S. 13 maart 2003)
- Wet van 28 januari 2003 (B.S. 21 februari 2003)
- Wet van 8 april 2003 (B.S. 17 april 2003)
- Wet van 22 december 2003 (B.S. 31 december 2003)
- Wet van 14 juni 2004 (B.S. 2 augustus 2004)
- Wet van 16 juli 2004 (B.S. 27 juli 2004)
- KB van 1 september 2004 (B.S. 9 september 2004)
- Wet van 15 december 2004 (B.S. 1 februari 2005)
- Wet van 27 december 2004 (B.S. 31 december 2004)
- KB van 25 mei 2005 (B.S. 7 juni 2005)
- Wet van 14 december 2005 (B.S. 23 december 2005)
- Wet van 23 december 2005 (B.S. 30 december 2005)
- Wet van 13 januari 2006 (B.S. 22 januari 2006)
- Wet van 2 juni 2006 (B.S. 26 juni 2006)
- Wetten van 20 juli 2006 (B.S. 28 juli 2006)
- Wet van 27 december 2006 (B.S. 28 december 2006)
- KB van 25 april 2007 (B.S. 27 april 2007).

## BOEK I. - Inleidende bepalingen

### TITEL II. - Definities

---

#### Hoofdstuk I. - Genoteerde vennootschappen

**Art. 4.** Genoteerde vennootschappen zijn vennootschappen waarvan de effecten zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt in de zin van artikel 2, 3°, van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten.

## **Hoofdstuk II. - Controle, moeder- en dochtervennootschappen**

### **Afdeling I. - Controle**

**Art. 5. § 1.** Onder " controle " over een vennootschap moet worden verstaan, de bevoegdheid in rechte of in feite om een beslissende invloed uit te oefenen op de aanstelling van de meerderheid van bestuurders of zaakvoerders of op de oriëntatie van het beleid.

**§ 2.** De controle is in rechte en wordt onweerlegbaar vermoed :

- 1° wanneer zij voortvloeit uit het bezit van de meerderheid van de stemrechten verbonden aan het totaal van de aandelen van de betrokken vennootschap;
- 2° wanneer een vennoot het recht heeft de meerderheid van de bestuurders of zaakvoerders te benoemen of te ontslaan;
- 3° wanneer een vennoot krachtens de statuten van de betrokken vennootschap of krachtens met die vennootschap gesloten overeenkomsten over de controlebevoegdheid beschikt;
- 4° wanneer op grond van een overeenkomst met andere vennoten van de betrokken vennootschap, een vennoot beschikt over de meerderheid van de stemrechten verbonden aan het totaal van de aandelen van die vennootschap;
- 5° in geval van gezamenlijke controle.

**§ 3.** De controle is in feite wanneer zij voortvloeit uit andere factoren dan bedoeld in § 2.

Een vennoot wordt, behoudens bewijs van het tegendeel, vermoed over een controle in feite te beschikken op een vennootschap, wanneer hij op de voorlaatste en laatste algemene vergadering van deze vennootschap stemrechten heeft uitgeoefend die de meerderheid vertegenwoordigen van de stemrechten verbonden aan de op deze algemene vergaderingen vertegenwoordigde aandelen.

**Art. 6.** Voor de toepassing van dit wetboek wordt verstaan :

- 1° onder " moedervennootschap ", de vennootschap die een controlebevoegdheid uitoefent over een andere vennootschap;
- 2° onder " dochtervennootschap ", de vennootschap ten opzichte waarvan een controlebevoegdheid bestaat.

**Art. 7. § 1.** Om de controlebevoegdheid vast te stellen :

- 1° wordt de onrechtstreekse bevoegdheid via een dochtervennootschap bij de rechtstreekse bevoegdheid geteld;
- 2° wordt de bevoegdheid van een persoon die optreedt als tussenpersoon van een andere persoon, geacht uitsluitend in het bezit te zijn van laatstgenoemde.

Om de controlebevoegdheid vast te stellen wordt geen rekening gehouden met een schorsing van stemrechten, noch met de stemrechtbeperking bedoeld in dit wetboek of in wettelijke of statutaire beperkingen met een soortgelijke uitwerking.

Voor de toepassing van artikel 5, § 2, 1° en 4° moeten de stemrechten verbonden aan het totaal van de aandelen van een dochtervennootschap worden verminderd met de stemrechten verbonden aan de aandelen van deze dochtervennootschap, gehouden door laatstgenoemde

zelf of door haar dochtervennootschap. Dezelfde regel is van toepassing in het in artikel 5, § 3, tweede lid, bedoelde geval, wat de aandelen betreft die op de laatste twee algemene vergaderingen zijn vertegenwoordigd.

**§ 2.** Onder " tussenpersoon " moet worden verstaan, elke persoon die optreedt krachtens een overeenkomst van lastgeving, commissie, portage, naamkening, fiducie of een overeenkomst met een gelijkwaardige uitwerking, voor rekening van een andere persoon.

**Art. 8.** Onder " exclusieve controle " moet worden verstaan, de controle die een vennootschap alleen of samen met één of meer van haar dochtervennootschappen uitoefent.

**Art. 9.** Onder " gezamenlijke controle " moet worden verstaan, de controle die een beperkt aantal vennoten samen uitoefenen, wanneer zij zijn overeengekomen dat beslissingen omtrent de oriëntatie van het beleid niet zonder hun gemeenschappelijke instemming kunnen worden genomen.

Onder " gemeenschappelijke dochtervennootschap " moet worden verstaan, de vennootschap ten opzichte waarvan een gezamenlijke controle bestaat.

## **Afdeling II. - Consortium**

**Art. 10. § 1.** Er is een " consortium " wanneer een vennootschap enerzijds, en één of meer andere vennootschappen naar Belgisch of naar buitenlands recht anderzijds, die geen dochtervennootschappen zijn van elkaar, noch dochtervennootschappen zijn van één en dezelfde vennootschap, onder centrale leiding staan.

**§ 2.** Deze vennootschappen worden onweerlegbaar vermoed onder centrale leiding te staan:

- 1° wanneer de centrale leiding van deze vennootschappen voortvloeit uit tussen deze vennootschappen gesloten overeenkomsten of uit statutaire bepalingen, of
- 2° wanneer hun bestuursorganen voor het merendeel bestaan uit dezelfde personen.

**§ 3.** Behoudens tegenbewijs worden vennootschappen vermoed onder centrale leiding te staan wanneer de meerderheid van hun aandelen worden gehouden door dezelfde personen. De bepalingen van artikel 7 zijn van toepassing.

Deze paragraaf is niet van toepassing op de aandelen gehouden door overheden.

## **Afdeling III. - Verbonden en geassocieerde vennootschappen**

**Art. 11.** Voor de toepassing van dit wetboek wordt verstaan :

1° onder " met een vennootschap verbonden vennootschappen " :

- a) de vennootschappen waarover zij een controlebevoegdheid uitoefent;
- b) de vennootschappen die een controlebevoegdheid over haar uitoefenen;
- c) de vennootschappen waarmee zij een consortium vormt;
- d) de andere vennootschappen die, bij weten van haar bestuursorgaan, onder de controle staan van de vennootschappen bedoeld in a), b) en c);

2° onder " personen verbonden met een persoon ", de natuurlijke en rechtspersonen die verbonden zijn met een persoon in de betekenis van het 1°.



**Art. 12.** Onder " geassocieerde vennootschap " wordt verstaan, elke andere vennootschap dan een dochtervennootschap of een gemeenschappelijke dochtervennootschap waarin een andere vennootschap een deelneming bezit en waarin zij een invloed van betekenis uitoefent op de oriëntatie van het beleid.

Behoudens tegenbewijs wordt deze invloed van betekenis vermoed indien de stemrechten verbonden aan deze deelneming één vijfde of meer vertegenwoordigen van het totaal aantal stemrechten van de aandeelhouders of vennoten van deze vennootschap. De bepalingen van artikel 7 zijn van toepassing.

#### **Afdeling IV. - Deelneming en deelnemingsverhouding**

**Art. 13.** Worden als deelnemingen beschouwd, de maatschappelijke rechten in andere vennootschappen die ertoe strekken door het scheppen van een duurzame en specifieke band met die andere vennootschappen, de vennootschap in staat te stellen een invloed uit te oefenen op de oriëntatie van het beleid van deze vennootschappen.

Behoudens bewijs van het tegendeel, wordt vermoed een deelneming te zijn :

- 1° het bezit van maatschappelijke rechten die één tiende vertegenwoordigen van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van een vennootschap;
- 2° het bezit van maatschappelijke rechten die een quotum van minder dan 10 % vertegenwoordigen :
  - a) wanneer ze, samen met de maatschappelijke rechten die in dezelfde vennootschap worden aangehouden door de dochters van de vennootschap, één tiende bereiken van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van die vennootschap;
  - b) wanneer de daden van beschikking over deze aandelen of de uitoefening van de daaraan verbonden rechten onderworpen zijn aan overeenkomsten of aan eenzijdige verbintenissen die de vennootschap heeft aangegaan.

**Art. 14.** Onder " vennootschappen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat ", wordt verstaan, de vennootschappen welke geen verbonden vennootschappen zijn :

- 1° waarin de vennootschap rechtstreeks dan wel haar dochters een deelneming aanhouden;
- 2° die, bij weten van het bestuursorgaan van de vennootschap, rechtstreeks of waarvan de dochters een deelneming in het kapitaal van de vennootschap aanhouden;
- 3° die, bij weten van het bestuursorgaan van de vennootschap, dochters zijn van de vennootschappen bedoeld in het 2°.

## **Hoofdstuk III. - Grootte van vennootschappen en groepen**

### **Afdeling I. - Kleine vennootschappen.**

**Art. 15. § 1.** Kleine vennootschappen zijn deze vennootschappen met rechtspersoonlijkheid die voor het laatst en het voorlaatst afgesloten boekjaar, niet meer dan één der volgende criteria overschrijden:

- jaargemiddelde van het personeelsbestand : 50;
- jaaromzet, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde : 7.300.000 euro;
- balanstotaal : 3.650.000 euro;

tenzij het jaargemiddelde van het personeelsbestand meer dan 100 bedraagt.

**§ 2.** Voor vennootschappen die met hun bedrijf starten, worden voor de toepassing van de in § 1 vermelde criteria, deze cijfers bij het begin van het boekjaar te goeder trouw geschat.

**§ 3.** Heeft het boekjaar een duur van minder of meer dan twaalf maanden, dan wordt het bedrag van de omzet exclusief de belasting over de toegevoegde waarde bedoeld in § 1, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer twaalf is en de teller het aantal maanden van het boekjaar, waarbij elke begonnen maand voor een volle maand wordt geteld.

**§ 4.** Het gemiddelde aantal werknemers bedoeld in § 1 is het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten gehouden personeelsregister ingeschreven aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten is gelijk aan het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur van een vergelijkbare voltijdse werknemer (referentiewerknemer).

Wanneer de opbrengsten die voorspruiten uit het gewoon bedrijf van een vennootschap voor meer dan de helft bestaan uit opbrengsten die niet aan de omschrijving beantwoorden van de post " omzet ", dan moet voor de toepassing van § 1 onder omzet worden verstaan : het totaal van de opbrengsten met uitsluiting van de uitzonderlijke opbrengsten.

Het balanstotaal bedoeld in § 1 is de totale boekwaarde van de activa zoals ze blijkt uit het balansschema dat vastgesteld is bij koninklijk besluit op grond van artikel 92, § 1.

**§ 5.** Als de vennootschap met één of meer andere vennootschappen verbonden is in de zin van artikel 11, worden de criteria inzake omzet en balanstotaal bedoeld in § 1 berekend op geconsolideerde basis. Wat het criterium personeelsbestand betreft, wordt het aantal werknemers opgeteld dat door elk van de betrokken verbonden vennootschappen jaarlijks gemiddeld wordt tewerkgesteld.

**§ 6.** De Koning kan de in § 1 vermelde cijfers en de wijze waarop ze worden berekend, wijzigen. Deze koninklijke besluiten worden genomen na overleg in de Ministerraad en na advies van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven. Voor de wijziging van § 4, eerste en tweede lid, wordt bovendien het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd.

## Afdeling II. - Kleine groepen

**Art. 16. § 1.** Een vennootschap samen met haar dochtervennootschappen, of vennootschappen die samen een consortium uitmaken, worden geacht een kleine groep te vormen, indien deze vennootschappen samen, op geconsolideerde basis, niet meer dan één van de volgende criteria overschrijden :

- jaaronzet, exclusief belasting over de toegevoegde waarde : 29.200.000 euro;
- balanstotaal : 14.600.000 euro;
- jaargemiddelde van het personeelsbestand : 250.

De in het eerste lid bedoelde cijfers worden voor de boekjaren die ingaan vóór 1 januari 2000, als volgt verhoogd:

- jaaronzet, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde : 49 500 000 EUR;
- balanstotaal : 25 000 000 EUR;
- jaargemiddelde van het personeelsbestand : 500.

**§ 2.** De in § 1 bedoelde cijfers worden getoetst op de datum van de afsluiting van de jaarrekening van de consoliderende vennootschap, op basis van de laatste opgemaakte jaarrekeningen van de te consolideren vennootschappen; pas als twee jaar lang de criteria worden overschreden, heeft zulks uitwerking.

**§ 3.** Het gemiddelde aantal werknemers bedoeld in § 1 is het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten gehouden personeelsregister ingeschreven aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten is gelijk aan het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur van een vergelijkbare voltijdse werknemer (referentiewerknemer).

Wanneer de opbrengsten die voortspruiten uit het gewoon bedrijf van een vennootschap voor meer dan de helft bestaan uit opbrengsten die niet aan de omschrijving beantwoorden van de post " omzet ", dan moet voor de toepassing van § 1 onder omzet worden verstaan : het totaal van de opbrengsten met uitsluiting van de uitzonderlijke opbrengsten.

Het balanstotaal bedoeld in § 1 is de totale boekwaarde van de activa zoals ze blijkt uit het balansschema dat vastgesteld is bij koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 117, § 1.

**§ 4.** De Koning kan de in § 1 vermelde cijfers en de wijze waarop ze worden berekend, wijzigen. Deze koninklijke besluiten worden genomen na overleg in de Ministerraad en na advies van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven.

## **TITEL VI. - De jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening**

---

### **Hoofdstuk I. - Jaarrekening, jaarverslag en openbaarmakingsverplichtingen**

#### **Afdeling I. - De jaarrekening**

**Art. 92. § 1.** De zaakvoerders of de bestuurders zijn verplicht elk jaar een inventaris op te maken volgens de waarderingsmaatstaven bepaald door de Koning, alsmede een jaarrekening in de vorm en met de inhoud bepaald door de Koning. Die jaarrekening bestaat uit de balans, de resultatenrekening en de toelichting, en vormt een geheel.

De jaarrekening moet binnen zes maanden na de afsluitingsdatum van het boekjaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering.

Indien de jaarrekening niet binnen deze termijn aan de algemene vergadering is voorgelegd, wordt de door derden geleden schade, behoudens tegenbewijs, geacht voort te vloeien uit dit verzuim.

**§ 2.** De in § 1 bedoelde verplichting geldt ook voor buitenlandse vennootschappen voor wat hun in België gevestigde bijkantoren betreft, behalve wanneer die bijkantoren geen eigen opbrengsten hebben door verkoop van goederen of dienstverlening aan derden of door geleverde goederen of verleende diensten aan de buitenlandse vennootschap waarvan zij afhangen, en waarvan de werkingskosten volledig door de laatstgenoemde worden gedragen.

**§ 3.** De door de Koning op grond van § 1 bepaalde regels gelden niet voor :

- 1° vennootschappen die de verzekering of herverzekering tot voorwerp hebben, onder voorbehoud evenwel, voor wat deze laatste betreft, van de bevoegdheid van de Koning om hiervan af te wijken;
- 2° vennootschappen die vallen onder de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen, de Nationale Bank van België, het Herdisconterings- en Waarborginstituut en de Deposito- en Consignatiekas;
- 3° vennootschappen die vallen onder het koninklijk besluit nr. 64 van 10 november 1967 tot regeling van het statuut van de portefeuillemaatschappijen;
- 4° beleggingsondernemingen die vallen onder de wet van 6 april 1995 inzake de secundaire markten, het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en de beleggingsadviseurs;
- 5° landbouwvennootschappen.

**Art. 93.** De kleine vennootschappen kunnen hun jaarrekening opmaken volgens een verkort schema dat door de Koning wordt vastgesteld.

De vennootschappen onder firma en de gewone commanditaire vennootschappen waarvan de omzet over het laatste boekjaar, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde, een door de Koning bepaald bedrag niet overschrijdt, behoeven geen jaarrekening op te stellen volgens de regels die de Koning heeft vastgesteld overeenkomstig artikel 92, § 1.

Het eerste en het tweede lid zijn niet van toepassing op :

- 1° vennootschappen die de verzekering tot voorwerp hebben en die door de Koning zijn toegelaten op grond van de wetgeving betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen;
- 2° vennootschappen die een onderneming van hypothecair krediet tot voorwerp hebben.

Het eerste lid is niet van toepassing op de genoteerde vennootschappen.

### **Afdeling II. - Het jaarverslag**

**Art. 94.** Deze afdeling is niet van toepassing op :

- 1° de niet-genoteerde kleine vennootschappen;
- 2° de vennootschappen onder firma, de gewone commanditaire vennootschappen en de coöperatieve vennootschappen met onbeperkte aansprakelijkheid waarvan alle onbeperkt aansprakelijke vennoten natuurlijke personen zijn;
- 3° de economische samenwerkingsverbanden;
- 4° de landbouwvennootschappen.

De niet-genoteerde kleine vennootschappen moeten de verantwoording bedoeld in artikel 96, 6°, evenwel vermelden in de toelichting bij de jaarrekening.

**Art. 95.** De bestuurders of zaakvoerders van vennootschappen stellen een verslag op waarin zij rekenschap geven van hun beleid.

**Art. 96.** Het jaarverslag bedoeld in artikel 95 bevat :

- 1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt. Dit overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van dit bedrijf.

In de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, waar zulks passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf van de vennootschap, met inbegrip van informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden.

In deze analyse omvat het jaarverslag, waar zulks passend wordt geacht, verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de jaarrekening;

- 2° informatie omtrent de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;
- 3° inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden, voor zover zij niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap;
- 4° informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;
- 5° gegevens betreffende het bestaan van bijkantoren van de vennootschap;

- 6° ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit;
- 7° alle gegevens die volgens dit wetboek in dit verslag moeten worden opgenomen.
- 8° wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat :
- de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook
  - het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico.

### **Afdeling III. - Openbaarmakingsverplichtingen**

#### ***Onderafdeling I. - Belgische vennootschappen***

**Art. 97.** Deze onderafdeling is niet van toepassing op :

- 1° de kleine vennootschappen die de vorm hebben aangenomen van een vennootschap onder firma, een gewone commanditaire vennootschap of een coöperatieve vennootschap met onbeperkte aansprakelijkheid;
- 2° de vennootschappen onder firma, de gewone commanditaire vennootschappen en de coöperatieve vennootschappen met onbeperkte aansprakelijkheid waarvan alle onbeperkt aansprakelijke vennoten natuurlijke personen zijn.

**Art. 98.** De jaarrekening moet door toedoen van de bestuurders of zaakvoerders worden neergelegd bij de Nationale Bank van België.

Deze neerlegging geschiedt binnen dertig dagen nadat de jaarrekening is goedgekeurd, en ten laatste zeven maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar.

Indien de jaarrekening niet werd neergelegd zoals bepaald in het tweede lid, wordt de door derden geleden schade, behoudens tegenbewijs, geacht voort te vloeien uit dit verzuim.

**Art. 99.** De niet-genoteerde kleine vennootschappen mogen hun jaarrekening, die krachtens artikel 93, eerste lid, in verkorte vorm is opgesteld, in deze verkorte vorm openbaar maken.

**Art. 100.** Tegelijk met de jaarrekening worden, overeenkomstig het bepaalde in artikel 98, neergelegd :

- 1° een stuk met de volgende gegevens : de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de bestuurders of zaakvoerders, naargelang het geval, en van de commissarissen in functie. Indien de jaarrekening is geverifieerd en/of gecorrigeerd door een externe accountant of een bedrijfsrevisor, moeten ook de naam, de voornamen, het beroep, de woonplaats van de externe accountant of van de bedrijfsrevisor evenals hun lidmaatschapsnummer bij hun instituut vermeld worden. De bestuurder of zaakvoerder vermeldt, in voorkomend geval, dat geen enkele verificatie- of correctietaak werd opgedragen aan een extern accountant of bedrijfsrevisor;

- 2° een overzicht van de bestemming van het resultaat indien deze bestemming niet blijkt uit de jaarrekening;
- 3° een stuk met vermelding, al naar het geval, van de datum van neerlegging van een expeditie van de authentieke of een dubbel van de onderhandse oprichtingsakte of van de datum van neerlegging van de bijgewerkte volledige tekst van de statuten;
- 4° het verslag van de commissarissen opgesteld overeenkomstig artikel 144;
- 5° een stuk met de volgende gegevens, tenzij die reeds afzonderlijk in de jaarrekening worden vermeld :
  - a) het bedrag, bij de jaarafsluiting, van de schulden of van de gedeelten van schulden, gewaarborgd door de Belgische overheid;
  - b) het bedrag, op dezelfde datum, van de opeisbare schulden bij de belastingbesturen en bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, ongeacht of uitstel van betaling is verkregen;
  - c) het bedrag over het afgesloten boekjaar van de kapitaal- en rentesubsidies uitbetaald of toegekend door openbare besturen of instellingen;
- 6° een stuk dat de vermeldingen bevat van het jaarverslag voorgeschreven door artikel 96. Eenieder kan op de zetel van de vennootschap inzage nemen van het jaarverslag en daarvan, zelfs op schriftelijke aanvraag, kosteloos een volledig afschrift krijgen. Deze verplichting geldt niet voor de niet-genoteerde kleine vennootschappen;
- 7° alle documenten die tegelijk met de jaarrekening moeten worden neergelegd krachtens dit wetboek.

**Art. 101.** De stukken bedoeld in de artikelen 98 en 100 moeten met het oog op hun neerlegging worden opgesteld in de taal of in één van de officiële talen van het rechtsgebied waarbinnen de vennootschap is gevestigd.

Daarenboven kunnen deze stukken vertaald en neergelegd worden in één of meer officiële talen van de Europese Unie. In geval van tegenstrijdigheid tussen de stukken die krachtens het eerste lid worden neergelegd en de vertaling ervan die krachtens onderhavig lid vrijwillig wordt openbaar gemaakt, kan deze laatste vertaling niet aan derden worden tegengeworpen. Die derden kunnen zich echter wel beroepen op de vrijwillig openbaar gemaakte vertaling, tenzij de vennootschap aantoont dat de derden kennis droegen van de stukken die krachtens het eerste lid werden neergelegd.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden en op welke wijze de stukken bedoeld in de artikelen 98 en 100 worden neergelegd en stelt het bedrag vast van de openbaarmakingskosten, alsook de wijze van betaling.

Hij bepaalt welke categorieën van vennootschappen die neerlegging anders mogen uitvoeren dan langs elektronische weg.

Behoudens overmacht dragen de rechtspersonen die hun jaarrekening, en in voorkomend geval hun geconsolideerde jaarrekening, openbaar maken door neerlegging bij de Nationale Bank van België meer dan één maand na het verstrijken van de in artikel 98, tweede lid, in artikel 107, § 1, tweede lid, in artikel 120, tweede lid, of in artikel 193, tweede lid, bedoelde termijn van zeven maanden na afsluiting van het boekjaar, bij in de door de federale toe-

zichthoudende overheden gemaakte kosten voor de opsporing en controle van ondernemingen in moeilijkheden.

Deze bijdrage bedraagt :

- 400 euro, wanneer de jaarrekening of, in voorkomend geval, de geconsolideerde jaarrekening neergelegd wordt tijdens de negende maand na de afsluiting van het boekjaar;
- 600 euro, wanneer deze stukken neergelegd worden vanaf de tiende maand en tot de twaalfde maand na de afsluiting van het boekjaar;
- 1.200 euro, wanneer deze stukken neergelegd worden vanaf de dertiende maand na de afsluiting van het boekjaar.

De in het vorig lid bedoelde bedragen worden echter teruggebracht tot respectievelijk 120, 180 en 360 euro voor de kleine vennootschappen die gebruik maken van de mogelijkheid bedoeld in artikel 99 om hun jaarrekening volgens het verkort schema openbaar te maken.

Deze bijdrage wordt door de Nationale Bank van België samen met de kosten voor de openbaarmaking van de betrokken jaarrekening of geconsolideerde jaarrekening geïnd voor rekening van de federale overheid, volgens de modaliteiten die de Koning bepaalt.

**Art. 102.** De neerlegging wordt slechts aanvaard indien de bepalingen die zijn uitgevaardigd ter uitvoering van artikel 101 zijn nageleefd. Behoudens andersluidend bericht vanwege de Nationale Bank van België aan de vennootschap binnen acht werkdagen na de datum van ontvangst van de stukken, wordt de neerlegging geacht te zijn aanvaard op de datum van de neerlegging.

Binnen vijftien werkdagen na de aanvaarding van de neerlegging, wordt hiervan melding gemaakt in een verzameling die door de Nationale Bank van België wordt aangelegd op een informatiedrager en op de wijze als door de Koning bepaald. De verzameling wordt bekendgemaakt in de Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. Artikel 76 is van toepassing.

De Nationale Bank stuurt de tekst van deze melding naar de griffie van de rechtbank van koophandel waar hij wordt toegevoegd aan het in artikel 67, § 2, bedoelde dossier van de vennootschap. Artikel 75 is niet van toepassing voor de toevoeging van dit stuk aan het dossier.

Wanneer op grond van de rekenkundige en logische controles van de Nationale Bank van België, in de neergelegde jaarrekening fouten blijken, brengt zij die ter kennis van de vennootschap en, in voorkomend geval, van haar commissaris.

Wanneer uit die kennisgeving blijkt dat de neergelegde jaarrekening volgens het oordeel van de Nationale Bank van België wezenlijke fouten bevat, legt de vennootschap binnen twee maanden te rekenen van de verzending van de lijst met fouten een verbeterde versie van de jaarrekening neer.

**Art. 103.** De Nationale Bank van België en de griffies van de rechtbank van koophandel verstrekken op ieders verzoek een afschrift, in de vorm vastgesteld door de Koning, van de stukken bedoeld in de artikelen 98 en 100, hetzij van al die stukken, hetzij van de stukken betreffende een met name te noemen vennootschap en nader op te geven jaren.

De Koning stelt het bedrag vast van de kosten die aan de Nationale Bank van België moeten worden betaald voor het verkrijgen van de afschriften bedoeld in het eerste lid.



Enkel de afschriften die door de Nationale Bank van België worden verstrekt, gelden als bewijs van de neergelegde stukken. De griffies van de rechtbanken van koophandel verkrijgen van de Nationale Bank van België, onverwijld en kosteloos, een afschrift van alle stukken bedoeld in de artikelen 98 en 100, op de wijze bepaald door de Koning.

**Art. 104.** Wanneer een vennootschap naast de bij de artikelen 98 en 100 voorgeschreven openbaarmaking, haar jaarrekening en jaarverslag in hun geheel op een andere wijze verspreidt, moeten zij worden weergegeven in de vorm en met de inhoud van de documenten die het voorwerp hebben uitgemaakt van het verslag van de commissarissen. Zij moeten vergezeld gaan van de tekst van dit verslag. Hebben de commissarissen omtrent de jaarrekening een goedkeurende verklaring zonder voorbehoud afgegeven, dan mag de tekst van hun verslag worden vervangen door hun verklaring.

**Art. 105.** Onverminderd de openbaarmaking vereist door de artikelen 98 en 100, kunnen vennootschappen ook een verkorte versie van hun jaarrekening verspreiden, voor zover deze geen vertekend beeld geeft van het vermogen, van de financiële positie en van de resultaten van de vennootschap. In dat geval wordt vermeld dat het om een verkorte versie gaat en wordt verwezen naar de openbaarmaking verricht volgens wettelijk voorschrift. Wanneer de jaarrekening nog niet is neergelegd, wordt hiervan melding gemaakt. Deze verkorte versie mag niet vergezeld gaan van het verslag noch van de goedkeurende verklaring van de commissarissen. Er moet evenwel worden vermeld of een verklaring zonder voorbehoud, een verklaring met voorbehoud of een afkeurende verklaring werd gegeven, dan wel of de commissarissen geen oordeel hebben kunnen uitspreken. Ook moet desgevallend worden vermeld of de commissarissen in hun verslag in het bijzonder de aandacht hebben gevestigd op bepaalde aangelegenheden, ongeacht of al dan niet een voorbehoud werd geformuleerd in de verklaring.

**Art. 106.** Het Nationaal Instituut voor de Statistiek zendt aan de Nationale Bank van België, op haar verzoek, kosteloos de jaarrekeningen en andere boekhoudkundige stukken waarvan de mededeling aan het Nationaal Instituut voor de Statistiek wordt opgelegd overeenkomstig de wet van 4 juli 1962 waarbij de regering gemachtigd wordt statistische en andere onderzoeken te houden betreffende de demografische, economische en sociale toestand van het land.

De Nationale Bank van België is bevoegd om op de wijze die de Koning bepaalt, naamloze globale statistieken op te maken en te publiceren betreffende de gegevens of een gedeelte van de gegevens uit de stukken die haar overeenkomstig het eerste lid en overeenkomstig de artikelen 98 en 100 zijn toegezonden.

### ***Onderafdeling II. - Buitenlandse vennootschappen***

**Art. 107. § 1.** Elke buitenlandse vennootschap, die een bijkantoor heeft in België, en elke buitenlandse vennootschap waarvan de effecten in België genoteerd zijn in de zin van artikel 4, is gehouden haar jaarrekening, en in voorkomend geval haar geconsolideerde jaarrekening, betreffende het laatst afgesloten boekjaar neer te leggen bij de Nationale Bank van België, in de vorm waarin deze rekeningen werden opgesteld, gecontroleerd en openbaar gemaakt volgens het recht van de Staat waaronder de vennootschap valt.

Deze neerlegging gebeurt jaarlijks, binnen de maand volgend op de goedkeuring ervan, en ten laatste zeven maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar.

De effecten van de vennootschappen die deze verplichtingen niet nakomen, mogen niet in de notering van de betrokken effectenbeurs of gereguleerde markt worden behouden.

De Koning kan van de vorige leden afwijkende bepalingen vaststellen wat betreft de buitenlandse vennootschappen waarvan de financiële instrumenten opgenomen zijn in een Belgische gereguleerde markt, in de zin van artikel 1, § 3, van de wet van 6 april 1995 inzake de secundaire markten, het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en de beleggingsadviseurs.

§ 2. De artikelen 100 tot 104 zijn van toepassing op de stukken bedoeld in § 1.

§ 3. De in § 1 bedoelde verplichting geldt niet voor de jaarrekening van het bijkantoor, opgevoerd overeenkomstig artikel 92, § 2.

## **Hoofdstuk II. - Geconsolideerde jaarrekening, jaarverslag en openbaarmakingsverplichtingen**

### **Afdeling I. - Toepassingsgebied**

**Art. 108.** Onverminderd andersluidende bepalingen in andere wetten, is dit hoofdstuk niet van toepassing op :

- 1° vennootschappen die vallen onder de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen, de Nationale Bank van België, het Herdisconterings- en Waarborginstituut en de Deposito- en Consignatiekas;
- 2° vennootschappen die vallen onder het koninklijk besluit nr 64 van 10 november 1967 tot regeling van het statuut van de portefeuillemaatschappijen;
- 3° beleggingsondernemingen die vallen onder de wet van 6 april 1995 inzake de secundaire markten, het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en de beleggingsadviseurs;
- 4° economische samenwerkingsverbanden;
- 5° landbouwvennootschappen.

### **Afdeling II. - Algemeen : de consolidatieverplichting**

**Art. 109.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan :

- onder " consoliderende vennootschap ", de vennootschap die de geconsolideerde jaarrekening opstelt;
- onder " vennootschappen opgenomen in de consolidatie ", de consoliderende vennootschap alsmede haar integraal of evenredig geconsolideerde dochtervennootschappen en dochterondernemingen; worden niet beschouwd als vennootschappen die in de consolidatie zijn opgenomen, de vennootschappen en dochterondernemingen waarvan het aandeel in het eigen vermogen en in het resultaat met toepassing van de vermogensmutatiemethode in de geconsolideerde jaarrekening is opgenomen;
- onder " dochteronderneming ", indien zij onder controle staan van een Belgische vennootschap,
  - 1° de dochtervennootschap naar Belgisch of buitenlands recht,
  - 2° het Europees economisch samenwerkingsverband met zetel in België of in het buitenland, en

3° de instelling naar Belgisch of buitenlands recht, al dan niet openbaar, met of zonder winsttoegmerk, die, al dan niet ingevolge haar statutaire opdracht, een activiteit uitoefent van commerciële, financiële of industriële aard;

- onder " geconsolideerd geheel ", het geheel van vennootschappen die in de consolidatie zijn opgenomen.

**Art. 110.** Elke moedervennootschap moet een geconsolideerde jaarrekening en een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening opstellen indien zij, alleen of gezamenlijk, één of meer dochterondernemingen controleert.

**Art. 111.** In geval van een consortium moet een geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld waarin alle vennootschappen worden opgenomen die het consortium vormen, alsook hun dochterondernemingen.

Elk van de vennootschappen die het consortium vormen, wordt als een consoliderende vennootschap beschouwd.

De vennootschappen die het consortium vormen, staan gezamenlijk in voor de opstelling en de openbaarmaking van de geconsolideerde jaarrekening en het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening.

**Art. 112.** Een vennootschap wordt vrijgesteld van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening en een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening op te stellen wanneer ze deel uitmaakt van een kleine groep.

**Art. 113. § 1.** Een vennootschap wordt, voor zover is voldaan aan de voorwaarden bepaald in § 2, vrijgesteld van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening en een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening op te stellen indien zij zelf de dochtervennootschap is van een moedervennootschap die een geconsolideerde jaarrekening en een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening opstelt, laat controleren en openbaar maakt.

**§ 2.** De beslissing om gebruik te maken van de in § 1 bedoelde vrijstelling wordt genomen door de algemene vergadering van de betrokken vennootschap voor ten hoogste twee boekjaren; deze beslissing kan worden vernieuwd.

Tot de vrijstelling kan slechts worden besloten indien aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- 1° de vrijstelling werd goedgekeurd in een algemene vergadering door een aantal stemmen dat negen tiende vertegenwoordigt van de stemmen verbonden aan het geheel van de effecten of, indien de betrokken vennootschap niet de rechtsvorm heeft van een naamloze vennootschap, van een Europese vennootschap of van een commanditaire vennootschap op aandelen, door een aantal stemmen dat acht tienden vertegenwoordigt van het aantal stemmen verbonden aan het geheel van de stemrechten der vennoten;
- 2° de betrokken vennootschap en, onverminderd artikel 116, al haar dochtervennootschappen worden opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening opgesteld door de in § 1 bedoelde moedervennootschap;
- 3° a) indien de in § 1 bedoelde moedervennootschap valt onder het recht van een lidstaat van de Europese Unie, moeten haar geconsolideerde jaarrekening en haar jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld, gecontroleerd en openbaar

gemaakt overeenkomstig de voorschriften die deze lidstaat heeft uitgevaardigd met toepassing van de richtlijn 83/349/EEG van de Raad van 13 juni 1983;

b) indien de in § 1 bedoelde moeder vennootschap niet valt onder het recht van een lidstaat van de Europese Unie, dan worden haar geconsolideerde jaarrekening en haar jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening opgesteld overeenkomstig voornoemde richtlijn 83/349/EEG dan wel op een gelijkwaardige wijze als de jaarrekeningen en jaarverslagen die zijn opgesteld in overeenstemming met deze richtlijn; deze geconsolideerde jaarrekening wordt gecontroleerd door een persoon die krachtens het recht waaronder deze moeder vennootschap valt, is gemachtigd om de jaarrekening te certificeren;

- 4° a) een exemplaar van de geconsolideerde jaarrekening van de in § 1 bedoelde moeder vennootschap, van het controleverslag over deze jaarrekening en van een stuk dat de inlichtingen voorgeschreven door artikel 119 bevat, worden binnen twee maanden nadat zij verkrijgbaar zijn gesteld voor de vennoten en uiterlijk zeven maanden na afsluiting van het boekjaar waarop zij betrekking hebben, door de bestuurders of zaakvoerders van de vrijgestelde vennootschap neergelegd bij de Nationale Bank van België. De artikelen 101, 102, eerste tot derde lid, en 103 zijn van toepassing. Voor de toepassing van artikel 102, derde lid, is het bedoelde dossier het dossier van de vrijgestelde vennootschap;
- b) eenieder kan op de zetel van de vrijgestelde vennootschap inzage nemen van het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening van de in § 1 bedoelde moeder vennootschap en daarvan op aanvraag, kosteloos een volledig afschrift krijgen;
- c) de geconsolideerde jaarrekening, het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening en het controleverslag van de geconsolideerde jaarrekening van de in § 1 bedoelde moeder vennootschap moeten, met het oog op hun verkrijgbaarstelling voor het publiek in België overeenkomstig voorgaande leden, in de taal of de talen worden opgesteld of vertaald waarin de vrijgestelde vennootschap haar jaarrekening dient openbaar te maken;
- d) de geconsolideerde jaarrekening van de in § 1 bedoelde moeder vennootschap en het geconsolideerde jaar- en controleverslag over deze jaarrekening hoeven evenwel niet te worden openbaar gemaakt zoals voorgeschreven in de punten a) en b) wanneer zij reeds met toepassing van de artikelen 120 en 121 of van punt a) werden openbaar gemaakt in de taal of de talen als bedoeld in punt c).

### § 3. De toelichting bij de jaarrekening van de vrijgestelde vennootschap :

- 1° vermeldt dat zij gebruik heeft gemaakt van de in § 1 geboden mogelijkheid om geen eigen geconsolideerde jaarrekening noch een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening op te maken en openbaar te maken;
- 2° vermeldt de naam en de zetel en als het een vennootschap naar Belgisch recht betreft, het BTW-nummer of het nationale identificatienummer van de vennootschap die de in § 2, 2°, bedoelde geconsolideerde jaarrekening opstelt en openbaar maakt;
- 3° vermeldt, ingeval toepassing wordt gemaakt van § 2, d), de datum van neerlegging van de bedoelde stukken;

4° bevat een bijzondere motivering inzake de naleving van de in dit artikel voorgeschreven voorwaarden.

**§ 4.** In geval van consolidatie bij een consortium is de in § 1 bedoelde vrijstelling eveneens van toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van de §§ 2 en 3 de geconsolideerde jaarrekening van het consortium, de geconsolideerde jaarrekening van de moedervennootschap vervangt.

**Art. 114.** De in de artikelen 112 en 113 bedoelde vrijstellingen zijn niet van toepassing wanneer alle of een deel van de aandelen die zijn uitgegeven door één van de vennootschappen die moeten worden geconsolideerd, zijn genoteerd in de zin van artikel 4.

**Art. 115.** De artikelen 112 en 113 laten onverlet de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen over de opstelling van een geconsolideerde jaarrekening of van een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening indien deze stukken worden verlangd :

1° ter voorlichting van de werknemers of van hun vertegenwoordigers;

2° op verzoek van overheid of rechter voor eigen kennisneming.

### **Afdeling III. -Consolidatiekring en geconsolideerde jaarrekening**

**Art. 116.** De Koning bepaalt de regels volgens welke de consolidatiekring wordt vastgesteld.

**Art. 117. § 1.** De Koning bepaalt de vorm en de inhoud van de geconsolideerde jaarrekening.

**§ 2.** In geval van consolidatie bij een consortium mag de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld volgens de wetgeving en in de nationale munt van een buitenlandse vennootschap die tot het consortium behoort, wanneer het hoofdbedrijf van het consortium in die vennootschap is gelokaliseerd dan wel geschiedt in de munt van het land waar zij haar zetel heeft.

Onder de eigen-vermogensposten in de geconsolideerde jaarrekening moeten de samengevoegde bedragen worden opgenomen die zijn toe te rekenen aan elk van de vennootschappen die het consortium vormen.

**Art. 118.** De geconsolideerde jaarrekening moet worden opgesteld door het bestuursorgaan van de vennootschap.

### **Afdeling IV. - Jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening**

**Art. 119.** Bij de geconsolideerde jaarrekening wordt door de bestuurders of zaakvoerders een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening gevoegd.

Dit verslag bevat :

1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de gezamenlijke in de consolidatie opgenomen ondernemingen, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd worden. Het overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de gezamenlijke in de consolidatie opgenomen ondernemingen, die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van dit bedrijf.

In de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de betrokken ontwikkeling, resultaten of positie omvat de analyse zowel financiële als, waar zulks passend

wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf, met inbegrip van informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden.

In deze analyse omvat het geconsolideerde jaarverslag, waar zulks passend wordt geacht, verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de geconsolideerde jaarrekening;

- 2° informatie omtrent de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;
- 3° voor zover zij niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan een vennootschap opgenomen in de consolidatie, inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van het geconsolideerde geheel aanmerkelijk kunnen beïnvloeden;
- 4° informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling.
- 5° wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voorzover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat :
  - de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook
  - het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico.

Het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening mag gecombineerd worden met het jaarverslag dat is opgesteld op grond van artikel 96 tot één enkel verslag, in zoverre de vereiste gegevens afzonderlijk worden verstrekt voor de consoliderende vennootschap en het geconsolideerde geheel. Bij de opstelling van dit ene verslag kan het aangewezen zijn de nadruk te leggen op aangelegenheden die relevant zijn voor het geheel van de ondernemingen die in de consolidatie zijn opgenomen.

## **Afdeling V. - Openbaarmakingsverplichtingen**

**Art. 120.** De geconsolideerde jaarrekening en het verslag over de geconsolideerde jaarrekening worden ter beschikking gesteld van de vennoten van de consoliderende vennootschap onder dezelfde voorwaarden en binnen dezelfde termijnen als de jaarrekening. Deze stukken worden aan de algemene vergadering meegedeeld en binnen dezelfde termijn als de jaarrekening openbaar gemaakt.

Van het eerste lid kan worden afgeweken wanneer de geconsolideerde jaarrekening wordt afgesloten op een ander tijdstip dan de jaarrekening van de consoliderende vennootschap om rekening te houden met de balansdatum van de meeste of van de belangrijkste van de in de consolidatie opgenomen vennootschappen. In dat geval moeten de geconsolideerde jaarrekening en de geconsolideerde verslagen uiterlijk zeven maanden na afsluitingsdatum ter beschikking worden gesteld van de vennoten en openbaar gemaakt.

**Art. 121.** De artikelen 100, 1°, en 101 tot 106, alsook de ter uitvoering van deze artikelen genomen besluiten, zijn van toepassing op de geconsolideerde jaarrekeningen en op de verslagen over de geconsolideerde jaarrekening.

Voor de toepassing van artikel 102, derde lid, is het bedoelde dossier, het dossier van de consoliderende vennootschap.

De geconsolideerde jaarrekening kan, naast de openbaarmaking voorgeschreven door het eerste lid, in de munt waarin zij overeenkomstig de toepasselijke wetgeving is opgesteld, ook openbaar gemaakt worden in de munt van een lidstaat van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, zulks met gebruikmaking van de omrekeningskoers op de datum van de geconsolideerde balans. Deze koers wordt in de toelichting aangegeven.

## **TITEL VII. - De controle van de jaarrekening en van de geconsolideerde jaarrekening**

---

### **Hoofdstuk I. - Algemene bepalingen inzake controle**

---

#### **Afdeling I. - Benoeming**

**Art. 130.** De commissarissen worden benoemd, door de algemene vergadering, onder de bedrijfsrevisoren, ingeschreven in het openbaar register van het Instituut der Bedrijfsrevisoren.

Elke beslissing inzake benoeming of vernieuwing van het mandaat van een commissaris zonder naleving van het eerste lid is nietig. De nietigheid wordt uitgesproken door de voorzitter van de rechtbank van koophandel van de zetel van de vennootschap, zitting houdend zoals in kort geding.

**Art. 131.** Bij ontstentenis van commissarissen of wanneer alle commissarissen zich in de onmogelijkheid bevinden om hun taak uit te voeren wordt onmiddellijk in de benoeming of vervanging van de commissarissen voorzien. Bij gebreke hiervan, benoemt de voorzitter van de rechtbank van koophandel, zitting houdend zoals in kort geding, bij verzoekschrift van ieder belanghebbende, een bedrijfsrevisor wiens bezoldiging hij vaststelt en die met de taak van commissaris wordt belast totdat op wettige wijze in zijn benoeming of vervanging is voorzien. Zodanige benoeming of vervanging zal evenwel slechts gevolg hebben na de eerste jaarvergadering die volgt op de benoeming van de bedrijfsrevisor door de voorzitter.

**Art. 132.** Telkens wanneer een controleopdracht wordt toevertrouwd aan een bedrijfsrevisorenkantoor zoals bedoeld in artikel 2, 2° van de wet van 22 juli 1953 houdende oprichting van een Instituut der Bedrijfsrevisoren en organisatie van het publiek toezicht op het beroep van bedrijfsrevisor, moet deze onder de personen, bedrijfsrevisoren die ermee verbonden zijn en die de hoedanigheid van zaakvoerder, bestuurder, vennoot of een andere hoedanigheid hebben in het bedrijfsrevisorenkantoor een vertegenwoordiger benoemen die belast wordt met de uitvoering van de opdracht in naam en voor rekening van het bedrijfsrevisorenkantoor. Deze vertegenwoordiger moet aan dezelfde voorwaarden voldoen en is burgerrechtelijk, strafrechtelijk en tuchtrechtelijk aansprakelijk alsof hij zelf de betrokken opdracht in eigen naam en voor eigen rekening zou volbrengen, onverminderd de hoofdelijke aansprakelijkheid van het kantoor dat hij vertegenwoordigt. Deze laatste mag zijn vertegenwoordiger niet ontslaan zonder tegelijk een opvolger te benoemen.

Voor de benoeming en beëindiging van de opdracht van de vaste vertegenwoordiger gelden dezelfde regels van openbaarmaking alsof hij deze opdracht in eigen naam en voor eigen rekening zou vervullen.

**Art. 133. § 1.** Diegenen die zich in een positie bevinden die een onafhankelijke taakuitoefening, overeenkomstig de regels geldend voor het beroep van bedrijfsrevisoren, in het gedrang kan brengen, kunnen niet tot commissaris benoemd worden. De commissarissen moeten er op toezien dat zij na hun benoeming niet in een dergelijke positie worden geplaatst.

**§ 2.** Aldus mogen de commissarissen in de vennootschap die aan hun controle is onderworpen, noch in een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11, een andere taak, mandaat of opdracht aanvaarden, die zal worden vervuld tijdens de duur van hun mandaat of erna, en die de onafhankelijke uitoefening van hun taak als commissaris in het gedrang zou kunnen brengen.

**§ 3.** Zij kunnen gedurende een tijdvak van twee jaar na het einde van hun mandaat van commissaris, noch in de vennootschap die aan hun controle is onderworpen, noch in een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11, een mandaat van bestuurder, zaakvoerder of enige andere functie aanvaarden.

**§ 4.** Paragraaf 2 is eveneens van toepassing op de personen met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of op de met de commissaris verbonden vennootschappen of personen zoals bepaald in artikel 11.

**§ 5.** Onverminderd de verbodsbepalingen die voortvloeien uit het in paragraaf 9 bedoelde koninklijk besluit, mogen de commissaris en de personen met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of de met de commissaris verbonden vennootschappen of personen zoals bepaald in artikel 11, geen andere diensten verrichten dan de opdrachten die krachtens de wet werden toevertrouwd aan de commissaris, voor zover het totale bedrag van de vergoedingen voor deze diensten hoger ligt dan het totaalbedrag van de in artikel 134, § 1, bedoelde bezoldigingen.

Deze bepaling is van toepassing op de genoteerde vennootschappen als gedefinieerd in artikel 4 en op de vennootschappen die deel uitmaken van een groep die verplicht is geconsolideerde jaarrekeningen op te stellen en te publiceren.

**§ 6.** Van het bijkomend verbod bedoeld in de vorige paragraaf kan worden afgeweken in drie gevallen :

- 1° na een gunstige beslissing van het auditcomité van de betrokken vennootschap of van een andere vennootschap die haar controleert, wanneer de oprichting van een dergelijk comité dat met name belast is met een permanent toezicht op de taken verricht door de commissaris voorzien wordt door de statuten van de vennootschap die het opricht indien deze vennootschap Belgisch is of een auditcomité van een moedervernootschap indien deze laatste een vennootschap is volgens het recht van een andere Lidstaat van de Europese Unie of van de OESO;
- 2° als de commissaris vooraf een positief advies heeft gekregen van het Advies- en controlecomité dat krachtens paragraaf 10 is opgericht;



3° als binnen de vennootschap een college van van elkaar onafhankelijke commissarissen is opgericht.

In de gevallen bedoeld in vorig lid, wordt de afwijking en de verantwoording ervan vermeld:

- a) in de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening of, bij gebrek aan geconsolideerde jaarrekening, in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die gebruik maakt van de vrijstelling voorzien in artikel 113 van dit Wetboek, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap die gebruik maakt van de voornoemde vrijstelling,
- b) in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die geen moedervennootschap is zoals bedoeld in artikel 110 of vrijgesteld is van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening op te stellen krachtens artikel 112 en waarvan de commissaris de afwijking van het verbod bedoeld in de vijfde paragraaf gekregen heeft, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap.

In geval van een beslissing van het auditcomité, bedoeld in het eerste lid, 1°, is het Advies- en controlecomité niet meer bevoegd om een advies te verlenen met betrekking tot de kwestie die reeds het voorwerp heeft uitgemaakt van de beslissing. In geval van een advies van het Advies- en controlecomité, is het auditcomité bedoeld in het eerste lid, 1°, niet meer bevoegd om een beslissing te nemen over de kwestie die werd voorgelegd ter advies aan het Advies- en controlecomité.

§ 7. Met de prestaties geleverd om de economische en financiële gegevens van een derde onderneming die de vennootschap of een van haar dochtervennootschappen wenst te verwerven of verworven heeft, te controleren, wordt voor de toepassing van paragrafen 5 en 6 geen rekening gehouden.

De beoordeling van de verhouding tussen de vergoedingen en bezoldigingen moet uitgevoerd worden voor het geheel bestaande uit de vennootschap en de dochtervennootschappen, met dien verstande dat de bezoldigingen voor de controle van de rekeningen van buitenlandse dochtervennootschappen deze zijn die voortvloeien uit de wettelijke en/of contractuele bepalingen die van toepassing zijn op deze dochtervennootschappen.

De beoordeling van de verhouding tussen de vergoedingen en bezoldigingen, die hiervoor bedoeld worden, moet begrepen worden als uit te voeren door globaal, voor de duur van het boekjaar, de vergelijking te maken tussen :

- enerzijds, het totaal van de vergoedingen die betrekking hebben op het boekjaar en betreffende andere diensten dan de opdrachten die door de wet zijn toegekend aan de commissaris en die in hun globaliteit gedurende het boekjaar door de vennootschap en haar dochtervennootschappen zijn toegekend aan de commissaris of aan een persoon met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of aan een met de commissaris verbonden vennootschap of persoon als bepaald in artikel 11, en
- anderzijds, het totaal van de bezoldigingen bedoeld in artikel 134, § 1, die betrekking hebben op het boekjaar, en die in hun globaliteit gedurende het boekjaar, zijn toegekend door de vennootschap en haar dochtervennootschappen, aan de commissaris of aan een persoon met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroeps-

halve in samenwerkingsverband staat of aan een met de commissaris verbonden vennootschap of persoon als bepaald in artikel 11.

Voor de buitenlandse dochtervennootschappen worden de vergoedingen berekend overeenkomstig de gelijkwaardige bepalingen in het buitenland.

De vergoedingen en de bezoldigingen die toegekend worden door de dochtervennootschappen van de vennootschap waarvan de jaarrekening wordt gecontroleerd door de commissaris en die in aanmerking genomen worden voor de beoordeling van de verhouding tussen de vergoedingen en de bezoldigingen, zoals bedoeld in het vorige lid, moeten niet afzonderlijk beoordeeld worden.

**§ 8.** De commissarissen kunnen zich niet onafhankelijk verklaren wanneer de vennootschap waarvan zij de jaarrekening controleren of een Belgische vennootschap of een Belgische persoon die haar controleert of een :

- a) Belgische dochtervennootschap van een Belgische vennootschap die onderworpen is aan de wettelijke controle van haar jaarrekening, bedoeld in de artikelen 142 en 146, tijdens hun mandaat de bestemming is geweest van één of meer andere prestaties dan die welke krachtens de wet werden toevertrouwd aan de commissaris zoals bepaald in § 9 en worden uitgevoerd door hem of door een Belgische of buitenlandse persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of door een met de commissaris verbonden Belgische of buitenlandse vennootschap of Belgische of buitenlandse persoon als bepaald in artikel 11;
- b) buitenlandse dochtervennootschap van een Belgische vennootschap die onderworpen is aan de wettelijke controle van haar jaarrekening, bedoeld in artikelen 142 en 146, tijdens hun mandaat de bestemming is geweest van één of meer andere prestaties dan die welke krachtens de wet worden toevertrouwd aan de commissaris, zoals bepaald in § 9 en worden uitgevoerd door hemzelf of door een Belgische persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of door een met de commissaris verbonden Belgische vennootschap of persoon als bepaald in artikel 11.

**§ 9.** De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, genomen op initiatief van de minister van Economie en van de minister van Justitie, na advies van de Hoge raad voor de economische beroepen en het Instituut der bedrijfsrevisoren, limitatief de prestaties zoals bedoeld in paragraaf 8 die van aard zijn de onafhankelijkheid van de commissaris in het gedrang te brengen.

**§ 10.** Er wordt een advies- en controlecomité opgericht met zetel te Brussel en bekleed met rechtspersoonlijkheid. Dit comité verstrekt op verzoek van de commissaris een voorafgaandelijk advies over de verenigbaarheid van een prestatie met zijn onafhankelijke taakuitoefening. Dit comité kan tevens met betrekking tot de onafhankelijke taakuitoefening van een commissaris een zaak aanhangig maken bij het bevoegde tuchtorgaan van het Instituut der Bedrijfsrevisoren. Daartoe kan het comité alle nuttige informatie opvragen bij het Instituut der Bedrijfsrevisoren.

Het comité is samengesteld uit leden die niet behoren tot het beroep van bedrijfsrevisor en worden benoemd door de Koning op voordracht van de minister van Economie en de minister van Justitie voor een hernieuwbare periode van vijf jaar. Artikel 458 van het Strafwetboek is

van toepassing op de leden van het comité. De Koning bepaalt de regels met betrekking tot de samenstelling, de organisatie, de werking en de financieringswijze van dit comité alsook de vergoeding van zijn leden. Onverminderd de mogelijkheid van het comité om, op de voorwaarden die de Koning vaststelt, bijdragen te ontvangen om zijn kosten en uitgaven te dekken, worden de werkingskosten van het comité gedragen door de rechtspersonen die hun jaarrekening, en in voorkomend geval hun geconsolideerde jaarrekening, openbaar moeten maken door neerlegging bij de Nationale Bank van België.

Op de voorwaarden die de Koning bepaalt int de Nationale Bank van België 0,50 euro per jaarrekening, en in voorkomend geval per geconsolideerde jaarrekening, die neergelegd wordt vanaf 1 januari 2004 en zij stort deze gelden aan het comité.

## **Afdeling II. - Bezoldiging**

**Art. 134. § 1.** Voor de toepassing van onderhavig artikel wordt verstaan onder :

- a) "met de commissaris verbonden persoon" : iedere persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat alsook iedere vennootschap of persoon verbonden met de commissaris bedoeld in artikel 11.
- b) "gelijkgesteld mandaat" : een mandaat uitgevoerd in een vennootschap naar buitenlands recht dat vergelijkbaar is met dat van commissaris in een Belgische vennootschap.

**§ 2.** Bij de aanvang van de opdracht van de commissarissen wordt hun bezoldiging vastgesteld door de algemene vergadering. Deze bezoldiging bestaat in een vast bedrag dat de naleving van de controlenormen uitgevaardigd door het Instituut van de Bedrijfsrevisoren waarborgt. De bezoldiging kan niet worden gewijzigd dan met instemming van partijen. Ze wordt vermeld in de toelichting bij de jaarrekening.

**§ 3.** De bedragen van de bezoldiging verbonden aan uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd binnen de vennootschap waarvan de commissaris de jaarrekening controleert, bedoeld in artikel 142, door de commissaris enerzijds, en door een met de commissaris verbonden persoon anderzijds, worden vermeld in de toelichting bij de jaarrekening volgens de volgende categorieën :

- 1° andere controle-opdrachten,
- 2° belastingadviesopdrachten, en
- 3° andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten.

**§ 4.** Het bedrag van de bezoldiging van de commissaris bedoeld in de tweede paragraaf enerzijds, en het bedrag van de bezoldiging verbonden aan de mandaten van commissaris of aan gelijkgestelde mandaten uitgevoerd door een met de commissaris verbonden persoon anderzijds, in een Belgische vennootschap onderworpen aan de wettelijke controle van haar geconsolideerde jaarrekening, bedoeld in artikel 146, en binnen de dochtervennootschappen van deze laatste, worden vermeld :

- a) in de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening, of, bij gebrek aan geconsolideerde jaarrekening, in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die gebruik maakt van de vrijstelling voorzien in artikel 113 van dit Wetboek, tenzij deze vennootschap een

dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap die gebruik maakt van de voornoemde vrijstelling,

- b) alsook in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die vrijgesteld is van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening krachtens artikel 112 op te stellen, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap.

**§ 5.** De bedragen van de bezoldiging verbonden aan uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd binnen een Belgische vennootschap die onderworpen is aan de wettelijke controle van haar geconsolideerde jaarrekening, bedoeld in artikel 146, en binnen de dochtervennootschappen van deze laatste, door de commissaris enerzijds, en door een met de commissaris verbonden persoon anderzijds, worden vermeld volgens de volgende categorieën :

1° andere controle-opdrachten,

2° belastingadviesopdrachten, en

3° andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten

- a) in de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening, of, bij gebrek aan geconsolideerde jaarrekening, in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die gebruik maakt van de vrijstelling voorzien in artikel 113 van dit Wetboek, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap die gebruik maakt van de voornoemde vrijstelling,
- b) alsook in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die vrijgesteld is van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening op te stellen krachtens artikel 112, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap.

**§ 6.** De bezoldiging van de commissaris bedoeld in de tweede paragraaf mag niet worden bepaald of beïnvloed door het verlenen van bijkomende diensten aan de vennootschap waarvan hij de jaarrekening, bedoeld in artikel 142, controleert of van een Belgische vennootschap die onderworpen is aan de wettelijke controle van haar geconsolideerde jaarrekening, bedoeld in artikel 146. Buiten deze bezoldigingen mogen de commissarissen geen enkel voordeel, in welke vorm ook, van de vennootschap ontvangen. De vennootschap mag hun geen leningen of voorschotten toestaan, noch te hunnen behoeve waarborgen stellen of geven.

### **Afdeling III. - Ontslag**

**Art. 135.** De commissarissen worden benoemd voor een hernieuwbare termijn van drie jaar. Op straffe van schadevergoeding kunnen zij tijdens hun opdracht alleen om wettige redenen worden ontslagen door de algemene vergadering.

Behoudens gewichtige persoonlijke redenen mag de commissaris tijdens zijn opdracht geen ontslag nemen tenzij ter algemene vergadering en nadat hij deze schriftelijk heeft ingelicht over de beweegredenen van zijn ontslag.

**Art. 136.** Wanneer de algemene vergadering zich moet uitspreken over het ontslag van een commissaris, wordt aan de betrokkene onmiddellijk kennis gegeven van de inschrijving van

deze aangelegenheid op de agenda. De commissaris kan aan de vennootschap schriftelijk kennis geven van zijn opmerkingen. Deze opmerkingen worden aangekondigd op de agenda, ter beschikking gesteld van de vennoten, overeenkomstig de artikelen 269, 381 en 535. In voorkomend geval wordt zonder verwijl ook een afschrift gezonden aan diegenen die voldaan hebben aan de formaliteiten die voor de toelating tot de algemene vergadering zijn voorgeschreven.

De vennootschap kan, bij een verzoekschrift waarvan vooraf aan de commissaris kennis wordt gegeven, aan de voorzitter van de rechtbank van koophandel toestemming vragen om de vennoten geen kennis te geven van de opmerkingen die niet ter zake dienen of het aanzien van de vennootschap op onverantwoorde wijze kunnen schaden. De voorzitter van de rechtbank hoort de vennootschap en de commissaris in raadkamer en doet uitspraak in openbare terechtzitting. Tegen die beslissing staat geen verzet of hoger beroep open.

#### **Afdeling IV. - Bevoegdheden**

**Art. 137. § 1.** De commissarissen kunnen op elk ogenblik ter plaatse inzage nemen van de boeken, brieven, notulen en in het algemeen van alle documenten en geschriften van de vennootschap. Zij kunnen van het bestuursorgaan, van de gemachtigden en van de aangestelden van de vennootschap alle ophelderingen en inlichtingen vorderen en alle verificaties verrichten die zij nodig achten.

Zij kunnen van het bestuursorgaan vorderen ter zetel van de vennootschap in het bezit te worden gesteld van inlichtingen betreffende verbonden vennootschappen of betreffende andere vennootschappen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat, voorzover zij deze inlichtingen nodig achten om de financiële toestand van de vennootschap te controleren.

Zij kunnen van het bestuursorgaan vorderen dat het aan derden de bevestiging vraagt van het bedrag van de vorderingen op, de schulden tegenover of van andere betrekkingen met de gecontroleerde vennootschap.

**§ 2.** De bevoegdheden bedoeld in § 1 kunnen door de commissarissen, alleen of gezamenlijk handelend, worden uitgeoefend.

Wanneer er verscheidene commissarissen zijn benoemd vormen zij een college. Zij kunnen de controle op de vennootschap onder elkaar verdelen.

Ten minste halfjaarlijks bezorgt het bestuursorgaan hun een boekhoudkundige staat, opgesteld volgens het schema van balans en resultatenrekening.

**Art. 138.** De commissarissen die ter gelegenheid van hun controlewerkzaamheden gewichtige en overeenstemmende feiten vaststellen die de continuïteit van de onderneming in het gedrang kunnen brengen, moeten het bestuursorgaan hiervan schriftelijk en op een omstandige wijze op de hoogte brengen.

In dat geval moet het bestuursorgaan beraadslagen over de maatregelen die moeten worden genomen om de continuïteit van de onderneming gedurende een redelijke termijn te vrijwaren

De commissarissen kunnen afzien van de melding bedoeld in het eerste lid, wanneer ze vaststellen dat het bestuursorgaan reeds heeft beraadslaagd over de maatregelen die moeten worden genomen.

Indien binnen een maand na de kennisgeving van de melding bedoeld in het eerste lid, de commissarissen niet werden ingelicht over de beraadslaging door het bestuursorgaan over de genomen maatregelen of de in het vooruitzicht gestelde maatregelen om de continuïteit gedurende een redelijke termijn te vrijwaren, of indien ze oordelen dat de maatregelen de continuïteit in de bedrijfsuitoefening niet kunnen vrijwaren gedurende een redelijke termijn, kunnen ze hun vaststellingen meedelen aan de voorzitter van de rechtbank van koophandel. In dat geval is artikel 458 van het Strafwetboek niet toepasselijk.

Indien geen commissaris is benoemd, moet het bestuursorgaan, wanneer gewichtige en overeenstemmende feiten de continuïteit van de onderneming in het gedrang kunnen brengen, eveneens beraadslagen over de maatregelen die moeten worden genomen om de continuïteit van de onderneming gedurende een redelijke termijn te vrijwaren.

**Art. 139.** De commissarissen kunnen zich bij de uitoefening van hun taak, op hun kosten, doen bijstaan door aangestelden of andere personen voor wie zij instaan.

#### **Afdeling V. - Aansprakelijkheid**

**Art. 140.** De commissarissen zijn jegens de vennootschap aansprakelijk voor de tekortkomingen die zij in de uitoefening van hun taak begaan.

Zij zijn zowel jegens de vennootschap als jegens derden, hoofdelijk aansprakelijk voor alle schade die het gevolg is van overtreding van de bepalingen van dit wetboek of van de statuten. Ten aanzien van de overtredingen waaraan zij geen deel hebben gehad, worden zij van die aansprakelijkheid slechts ontheven wanneer zij aantonen dat zij hun taak naar behoren hebben vervuld en zij die overtredingen hebben aangeklaagd bij het bestuursorgaan en, in voorkomend geval, indien daar geen passend gevolg werd gegeven, op de eerste daaropvolgende algemene vergadering nadat zij er kennis van hebben gekregen.

#### **Hoofdstuk II. - Controle op de jaarrekening**

**Art. 141.** Dit hoofdstuk is niet van toepassing op :

- 1° vennootschappen onder firma, gewone commanditaire vennootschappen en coöperatieve vennootschappen met onbeperkte aansprakelijkheid waarvan alle onbeperkt aansprakelijke vennoten natuurlijke personen zijn;
- 2° de niet-genoteerde kleine vennootschappen in de zin van artikel 15, met dien verstande dat voor de toepassing van dit hoofdstuk iedere vennootschap afzonderlijk wordt beschouwd, behoudens de vennootschappen die deel uitmaken van een groep die gehouden is een geconsolideerde jaarrekening op te stellen en te publiceren;
- 3° economische samenwerkingsverbanden, waarvan geen enkel lid onderworpen is aan de controle door een commissaris;
- 4° landbouwvennootschappen.

**Art. 142.** De controle in vennootschappen, op de financiële toestand, op de jaarrekening en op de regelmatigheid, ten aanzien van dit wetboek en de statuten, van de in de jaarrekening weergegeven verrichtingen, wordt opgedragen aan een of meer commissarissen.

**Art. 143.** De commissarissen stellen naar aanleiding van de jaarrekening een omstandig schriftelijk verslag op. Met het oog daarop overhandigt het bestuursorgaan van de vennoot-

schap hen de nodige stukken, en dit ten minste één maand vóór het verslag volgens dit wetboek moet voorgelegd worden.

**Art. 144.** Het verslag van de commissarissen bedoeld in artikel 143 moet volgende elementen bevatten :

- 1° een inleiding, waarin ten minste wordt vermeld op welke jaarrekening de controle betrekking heeft en volgens welk boekhoudkundig referentiestelsel ze werd opgesteld;
- 2° een beschrijving van de reikwijdte van de controle, waarin ten minste wordt aangegeven welke normen voor de controle bij de uitvoering ervan zijn in acht genomen en of zij van het bestuursorgaan en aangestelden van de vennootschap de toelichtingen en de informatie hebben bekomen die nodig is voor hun controle;
- 3° een vermelding die aangeeft dat de boekhouding is gevoerd in overeenstemming met de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften die daarop van toepassing zijn;
- 4° een verklaring waarin de commissarissen hun oordeel geven of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van het vermogen, van de financiële toestand en van de resultaten van de vennootschap overeenkomstig het toepasselijk boekhoudkundig referentiestelsel en, in voorkomend geval, of de jaarrekening aan de wettelijke vereisten voldoet. De verklaring kan de vorm aannemen van een verklaring zonder voorbehoud, een verklaring met voorbehoud, een afkeurende verklaring, of indien de commissarissen geen oordeel kunnen uitspreken, een onthoudende verklaring;
- 5° een verwijzing naar bepaalde aangelegenheden waarop de commissarissen in het bijzonder de aandacht vestigen ongeacht of al dan niet een voorbehoud werd opgenomen in de verklaring;
- 6° een vermelding die aangeeft of het jaarverslag de door de artikelen 95 en 96 vereiste inlichtingen bevat en in overeenstemming is met de jaarrekening voor hetzelfde boekjaar;
- 7° een vermelding die aangeeft of de winstbestemming die aan de algemene vergadering wordt voorgelegd, in overeenstemming is met de statuten en met dit Wetboek;
- 8° de vermelding of zij kennis hebben gekregen van verrichtingen gedaan of beslissingen genomen met overtreding van de statuten of van de bepalingen van dit Wetboek. Deze laatste vermelding kan echter worden weggelaten wanneer de openbaarmaking van de overtreding aan de vennootschap onverantwoorde schade kan berokkenen, onder meer omdat het bestuursorgaan gepaste maatregelen heeft genomen om de aldus ontstane onwettige toestand te verhelpen.

Het verslag wordt ondertekend en gedagtekend door de commissarissen.

### **Hoofdstuk III. - Controle op de geconsolideerde jaarrekening**

#### **Afdeling I. - Algemene regeling**

**Art. 145.** Onverminderd andersluidende bepalingen in andere wetgevingen, is dit hoofdstuk niet van toepassing op:

- 1° kredietinstellingen die vallen onder de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen, de Nationale Bank van België, het Herdisconterings- en Waarborginstituut en de Deposito- en Consignatiekas;
- 2° vennootschappen die vallen onder het koninklijk besluit nr. 64 van 10 november 1967 tot regeling van het statuut van de portefeuillemaatschappijen;
- 3° beleggingsondernemingen die vallen onder de wet van 6 april 1995 inzake de secundaire markten, het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en de beleggingsadviseurs;
- 4° economische samenwerkingsverbanden;
- 5° landbouwvennootschappen.

**Art. 146.** De geconsolideerde jaarrekening moet worden gecontroleerd door de commissaris van de consoliderende vennootschap of door een of meer daartoe aangewezen bedrijfsrevisoren. Deze laatsten worden benoemd door de algemene vergadering.

In geval van een consortium, wordt de geconsolideerde jaarrekening gecontroleerd door de commissaris van ten minste een van de vennootschappen van het consortium of door een of meer bedrijfsrevisoren, die daartoe met onderlinge instemming zijn aangesteld; indien de geconsolideerde jaarrekening wordt opgesteld volgens de wetgeving en in de nationale munt van een buitenlandse vennootschap die tot het consortium behoort, mag zij worden gecontroleerd door de persoon belast met de controle van deze buitenlandse vennootschap.

De artikelen 133, 134, §§ 1 en 3, 135 en 136, zijn van toepassing op de bedrijfsrevisor die instaat voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening, maar niet de functie van commissaris in de consoliderende vennootschap bekleedt.

**Art. 147.** De consoliderende vennootschap moet haar controlebevoegdheid aanwenden om van de in de consolidatie opgenomen of op te nemen vennootschappen te verkrijgen dat zij de met de controle van de geconsolideerde jaarrekening belaste bedrijfsrevisor toelaten ter plaatse de noodzakelijke controles te verrichten en dat zij hem op zijn verzoek alle noodzakelijke inlichtingen en bevestigingen verstrekken voor de naleving van de hem door de Koning opgelegde verplichtingen inzake het opstellen, de controle en de openbaarmaking van de geconsolideerde jaarrekening.

**Art. 148.** De commissarissen of de bedrijfsrevisoren aangesteld voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening stellen een omstandig schriftelijk verslag op dat de volgende elementen bevat :

- 1° een inleiding, waarin ten minste wordt vermeld op welke geconsolideerde jaarrekening de controle betrekking heeft en volgens welk boekhoudkundig referentiestelsel ze werd opgesteld;
- 2° een beschrijving van de reikwijdte van de controle, waarin ten minste wordt aangegeven welke normen voor de uitvoering van de controle in acht zijn genomen en of de commissarissen of de aangeduide bedrijfsrevisoren de toelichtingen en de informatie hebben bekomen die nodig is voor hun controle;
- 3° een verklaring, waarin de commissarissen of de aangestelde bedrijfsrevisoren hun oordeel geven of de geconsolideerde jaarrekening een getrouw beeld geeft van het vermo-



gen, van de financiële toestand en van de resultaten van het geconsolideerd geheel overeenkomstig het toepasselijk boekhoudkundig referentiestelsel en, in voorkomend geval, of de geconsolideerde jaarrekening aan de wettelijke vereisten voldoet; de verklaring kan de vorm aannemen van een verklaring zonder voorbehoud, een verklaring met voorbehoud, een afkeurende verklaring of, indien de commissarissen of de bedrijfsrevisoren geen oordeel kunnen uitspreken, een onthoudende verklaring;

- 4° een verwijzing naar bepaalde aangelegenheden waarop de commissarissen of de aangestelde bedrijfsrevisoren in het bijzonder de aandacht vestigen ongeacht of al dan niet een voorbehoud werd opgenomen in de verklaring;
- 5° een vermelding die aangeeft of het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening de door de wet vereiste inlichtingen bevat en al dan niet in overeenstemming is met de geconsolideerde jaarrekening voor hetzelfde boekjaar.

Het verslag wordt door de commissarissen of aangestelde bedrijfsrevisoren ondertekend en gedagtekend.

Ingeval de jaarrekening van de moederonderneming aan de geconsolideerde jaarrekening is gehecht, kan het krachtens dit artikel vereiste verslag van de commissarissen of van de aangestelde bedrijfsrevisoren gecombineerd worden met het in artikel 144 vereiste verslag van de commissarissen betreffende de jaarrekening van de moederonderneming.

## **Afdeling II.- Koninklijke besluiten met betrekking tot de controle van de geconsolideerde jaarrekening**

**Art. 149. § 1.** De Koning kan de regels met betrekking tot het laten controleren van de geconsolideerde jaarrekening evenals tot het opmaken van een controleverslag aanpassen en aanvullen naar gelang van de bedrijfstakken of economische sectoren.

Het eerste lid is niet van toepassing op de vennootschappen waarvan het voorwerp de verzekering is en die door de Koning zijn toegelaten op grond van de wetgeving betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen.

**§ 2.** De Koning kan voor bepaalde vennootschappen, die een zekere omvang, door Hem bepaald, niet te boven gaan, de regels met betrekking tot het laten controleren van de geconsolideerde jaarrekening alsook die met betrekking tot het opmaken van een controleverslag aanpassen en aanvullen, alsmede voor die vennootschappen vrijstelling geven van de toepassing van alle of bepaalde van die regels. Deze aanpassingen, aanvullingen en vrijstellingen kunnen verschillen naar gelang van het voorwerp van de bedoelde besluiten en de rechtsvorm van de vennootschap.

**Art. 150.** De minister die de Economische Zaken onder zijn bevoegdheden heeft, kan in bijzondere gevallen, na een met redenen omkleed advies van de Commissie voor Boekhoudkundige Normen, toestaan dat wordt afgeweken van de artikelen 146 tot 148 en van de regels die krachtens artikel 149 zijn gesteld.

De Commissie voor Boekhoudkundige Normen wordt in kennis gesteld van het besluit van de minister.

Het eerste lid is niet van toepassing op de vennootschappen die de verzekering tot voorwerp hebben en die door de Koning zijn toegelaten op grond van de wetgeving betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen.

## **Hoofdstuk IV. – Controle in vennootschappen waar een ondernemingsraad werd opgericht**

### **Afdeling I. – Aard van de controle**

**Art. 151.** In elke vennootschap waar een ondernemingsraad moet worden opgericht krachtens de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, worden één of meer bedrijfsrevisoren benoemd met als taak :

- 1° verslag uit te brengen bij de ondernemingsraad over de jaarrekening en over het jaarverslag overeenkomstig de artikelen 143 en 144;
- 2° de getrouwheid en volledigheid te certificeren van de economische en financiële inlichtingen die het bestuursorgaan aan de ondernemingsraad verstrekt, voor zover deze inlichtingen uit de boekhouding, uit de jaarrekening van de vennootschap blijken of uit andere verifieerbare stukken voortvloeien;
- 3° in het bijzonder ten behoeve van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad de betekenis van de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen ten aanzien van de financiële structuur en de evolutie in de financiële toestand van de onderneming te verklaren en te ontleden;
- 4° indien hij van oordeel is de in het 2° bedoelde certificering niet te kunnen afgeven of indien hij leemten vaststelt, in de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen, het bestuursorgaan daarvan op de hoogte te brengen en, indien deze daaraan geen gevolg geeft binnen de maand die volgt op zijn tussenkomst, op eigen initiatief de ondernemingsraad daarvan in kennis te stellen.

**Art. 152.** Het bestuursorgaan overhandigt aan de bedrijfsrevisor een afschrift van de economische en financiële inlichtingen die hij de ondernemingsraad schriftelijk verstrekt.

**Art. 153.** De dagorde en de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad waarop economische en financiële inlichtingen worden verstrekt of besproken, worden tegelijkertijd aan de leden en aan de bedrijfsrevisor medegedeeld.

**Art. 154.** De bedrijfsrevisor mag de vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen.

Hij moet ze bijwonen wanneer zulks hem wordt verzocht door het bestuursorgaan of door de door de werknemers benoemde leden die daartoe hebben besloten bij meerderheid van de door hen uitgebrachte stemmen.

### **Afdeling II. – Vennootschappen waar een commissaris is aangesteld**

**Art. 155.** Indien in een vennootschap een commissaris moet worden aangesteld krachtens deze titel, wordt de taak bedoeld in de artikel 151 tot 154 uitgeoefend door deze commissaris.

**Art. 156.** De commissarissen van de vennootschap bedoeld in artikel 155 worden benoemd op voordracht van de ondernemingsraad, beraadslagend op initiatief en op voorstel van het bestuursorgaan en beslissend bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden benoemd door de werknemers.

Hetzelfde geldt voor de vernieuwing van hun mandaat.

**Art. 157.** Indien over dit voorstel in de ondernemingsraad niet de vereiste meerderheden zoals bepaald in artikel 156, eerste lid, kunnen worden bereikt, en indien, in het algemeen, men in gebreke blijft één of meer commissarissen, voorgedragen met toepassing van artikel 156, eerste lid, te benoemen, wordt op verzoekschrift van elke belanghebbende, door de voorzitter van de rechtbank van koophandel in het rechtsgebied waarbinnen de vennootschap haar zetel heeft gevestigd, zitting houdend zoals in kort geding, een bedrijfsrevisor benoemd wiens bezoldiging hij vaststelt en die belast wordt met de taak van commissaris en met de opdrachten bedoeld in de artikel 151 tot 154, totdat regelmatig in zijn vervanging is voorzien.

Deze benoeming door de voorzitter van de rechtbank van koophandel geschiedt na advies van de ondernemingsraad ingeval deze laatste niet werd gevraagd om te beraadslagen over de benoeming van de commissaris overeenkomstig artikel 156, eerste lid.

**Art. 158.** Aan de ondernemingsraad wordt het bedrag van de bezoldiging van de commissarissen ter informatie medegedeeld. Deze bezoldiging vergoedt hun opdracht als commissaris en hun taak en opdrachten die zij vervullen krachtens de artikelen 151 tot 154. Op verzoek van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad, die daartoe hebben besloten bij meerderheid van de door hen uitgebrachte stemmen, legt de commissaris aan de ondernemingsraad een raming voor van de omvang van de prestaties vereist voor de vervulling van deze taak en van deze opdrachten.

**Art. 159.** De commissaris kan in de loop van zijn mandaat slechts worden ontslagen op voorstel of op eensluidend advies van de ondernemingsraad die beslist bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden benoemd door de werknemers.

Dient een commissaris ontslag in, dan moet hij de ondernemingsraad schriftelijk kennis geven van de redenen voor zijn ontslag.

**Art. 160.** Elke beslissing inzake benoeming, vernieuwing van het mandaat of ontslag, zonder naleving van de artikelen 156 tot 159 is nietig. De nietigheid wordt uitgesproken door de voorzitter van de rechtbank van koophandel van de zetel van de vennootschap, zitting houdend zoals in kort geding.

### **Afdeling III. – Vennootschappen waar geen commissaris is aangesteld**

**Art. 161.** In een vennootschap waar geen commissaris is aangesteld, wordt een bedrijfsrevisor die wordt belast met de taak bedoeld in de artikelen 151 tot 154, benoemd door de algemene vergadering.

**Art. 162.** Behoudens in de gevallen waarin dit wetboek ervan afwijkt, zijn de artikelen 130 tot 140 van overeenkomstige toepassing op de bedrijfsrevisoren benoemd in vennootschappen waarin geen commissaris is aangesteld.

De voordracht, de vernieuwing van het mandaat en het ontslag van de bedrijfsrevisor gebeuren overeenkomstig de artikelen 156 tot 160.

**Art. 163.** Voor burgerlijke vennootschappen met één van de in boek V bedoelde rechtsvormen, wordt de opdracht van de voorzitter van rechtbank van koophandel bedoeld in de artikelen 157 en 160, vervuld door de voorzitter van de arbeidsrechtbank van het rechtsgebied waarbinnen de vennootschap haar zetel heeft gevestigd, zitting houdend zoals in kort geding bevoegd

#### **Afdeling IV. – Koninklijke besluiten met betrekking tot de controle op vennootschappen waar een ondernemingsraad werd opgericht**

**Art. 164 §1.** De Koning kan nadere regels vaststellen voor de toepassing van de artikelen 151 tot 163. Hij kan bepalen dat deze artikelen of sommige regels ervan slechts toepasselijk zijn in zover de ondernemingsraad terzake niet anders heeft beslist.

**§2.** Alvorens de bij §1 voorziene verordenende maatregelen te nemen wint de Koning het advies in van de Nationale Arbeidsraad of van het bevoegde paritair comité of, bij ontstentenis ervan, van de representatieve organisaties van de ondernemingshoofden, van de werknemers en van de kaderleden.

Wanneer die maatregelen, afgezien van het maatschappelijk aspect, kwesties van economisch belang doen rijzen, wint de Koning eveneens het advies in, hetzij van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, hetzij van de bevoegde bijzondere raadgevende commissie.

De krachtens dit artikel geraadpleegde instellingen brengen hun advies uit binnen twee maanden volgend op het tot hen gericht verzoek, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

#### **Hoofdstuk V. - Individuele onderzoeks- en controlebevoegdheid van vennoten.**

**Art. 165.** Moet met toepassing van artikel 141 geen commissaris worden benoemd, dan is het bestuursorgaan er niettemin toe verplicht het verzoek van één of meer vennoten tot benoeming van een commissaris, belast met de taak bedoeld in artikel 142, voor te leggen aan het bevoegde orgaan.

**Art. 166.** Wordt geen commissaris benoemd, dan heeft, niettegenstaande enige andersluidende statutaire bepaling, iedere vennoot individueel de onderzoeks- en controlebevoegdheid van een commissaris. Hij kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een accountant.

**Art. 167.** De vergoeding van de accountant bedoeld in artikel 166 komt ten laste van de vennootschap indien hij met haar toestemming werd benoemd of indien deze vergoeding door haar ten laste moet worden genomen krachtens een rechterlijke beslissing. In deze gevallen worden de opmerkingen van de accountant meegedeeld aan de vennootschap.

#### **Hoofdstuk VI. - Deskundigen**

**Art. 168.** Op verzoek van één of meer vennoten die ten minste 1 % hebben van het geheel aantal stemmen, of die effecten bezitten die een gedeelte van het kapitaal vertegenwoordigen ter waarde van ten minste 1 250 000 EUR, kan de rechtbank, indien er aanwijzingen zijn dat de belangen van de vennootschap op ernstige wijze in gevaar komen of dreigen te komen, één of meer deskundigen aanstellen om de boeken en de rekeningen van de vennootschap na te zien en ook de verrichtingen die haar organen hebben gedaan.

**Art. 169.** De vordering bedoeld in artikel 168 wordt bij dagvaarding ingeleid. De rechtbank hoort de partijen in raadkamer, en doet uitspraak in openbare terechtzitting.

Het vonnis vermeldt de problemen of de soorten problemen waarop het onderzoek betrekking zal hebben. Het bepaalt het bedrag dat de eisers in voorkomend geval vooraf in consignatie moeten geven voor de betaling van de kosten.

Deze kosten kunnen gevoegd worden bij die van het geding waartoe de bevonden feiten aanleiding zouden kunnen geven. De rechtbank beslist of het verslag moet worden bekendgemaakt. Zij kan onder meer beslissen dat het verslag op kosten van de vennootschap moet worden bekendgemaakt volgens de regels die zij bepaalt.

## **BOEK VIII. - De naamloze vennootschap**

### **(titel V, hoofdstuk I. - kapitaalverhoging)**

#### **Afdeling V. - Kapitaalverhoging ten gunste van het personeel**

**Art. 609. § 1.** De vennootschappen die in de loop van de laatste drie boekjaren ten minste twee dividenden hebben uitgekeerd, kunnen tot kapitaalverhoging overgaan door de uitgifte van aandelen met stemrecht, die geheel of gedeeltelijk bestemd zijn voor het geheel van de personeelsleden van die vennootschappen of voor het geheel van de personeelsleden van hun dochtervennootschappen.

Over het beginsel om over te gaan tot de in het eerste lid bedoelde verrichting moet overleg worden gepleegd in de centrale ondernemingsraad van de vennootschap. Over de wijze waarop de vennootschap die ten uitvoer brengt moet dezelfde ondernemingsraad een advies uitbrengen.

Het maximumbedrag van een dergelijke kapitaalverhoging die tijdens een lopend boekjaar en de vier voorgaande boekjaren heeft plaatsgehad, mag niet meer bedragen dan 20 % van het maatschappelijk kapitaal, de voorgenomen kapitaalverhoging inbegrepen.

De aandelen waarop in het kader van deze verrichting door de leden van het personeel onder de in § 2 gestelde voorwaarden is ingeschreven, moeten op naam zijn gesteld. Zij kunnen niet worden overgedragen gedurende een periode van vijf jaar te rekenen van de inschrijving.

**§ 2.** Met inachtneming van de vereisten voor kapitaalverhoging stelt de algemene vergadering of de raad van bestuur, naargelang van het geval, de voorwaarden met betrekking tot die verrichting vast :

- 1° de anciënniteit die de leden van het personeel op de datum van de opening van de inschrijving moeten hebben om voor de uitgifte in aanmerking te komen, en die niet lager mag zijn dan zes maanden en niet hoger dan drie jaar;
- 2° de termijn toegekend aan de leden van het personeel voor de uitoefening van hun rechten, die niet minder mag bedragen dan dertig dagen, en niet meer dan drie maanden te rekenen van de opening van de inschrijving;

- 3° de termijn die aan de inschrijvers kan worden toegekend voor de volstorting van hun effecten en die niet meer mag bedragen dan drie jaar te rekenen van het verstrijken van de termijn die aan de leden van het personeel voor de uitoefening van hun rechten is toegekend;
- 4° de uitgifteprijs van die aandelen die niet lager mag zijn dan 80 % van de prijs die door het verslag van de raad van bestuur en door het verslag van de commissaris, bedrijfsrevisor of externe accountant, bedoeld in artikel 596, gerechtvaardigd wordt.

**§ 3.** Een personeelslid bedoeld in § 1 en § 2 kan de overdracht van zijn aandelen verkrijgen in geval van afdanking of pensionering, zijn overlijden of dat van zijn echtgenoot, de invaliditeit van de betrokkene of van zijn echtgenoot.

Ten minste tien dagen voor de opening van de inschrijving moeten alle personeelsleden die voor inschrijving in aanmerking komen, ingelicht worden omtrent de voorgestelde voorwaarden. Zij kunnen mededeling van de in artikelen 98 en 100 bedoelde bescheiden van de vennootschap verkrijgen.

## **BOEK XIV: Het economisch samenwerkingsverband**

**Art. 871.** De ondernemingen die over een ondernemingsraad beschikken en lid zijn van een samenwerkingsverband zijn ertoe gehouden aan hun ondernemingsraad de inlichtingen te verstrekken met betrekking tot het samenwerkingsverband waarvan zij deel uitmaken, zoals die zijn bepaald in de artikelen 5, 8, 11 en 14 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

# Wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (Uittreksel)

(B.S. van 27 januari 2000)

## Titel II. Werkgelegenheid

### Hoofdstuk VIII. Startbaanovereenkomst

---

#### Afdeling 1. Startbaanovereenkomst

##### Onderafdeling 1. Definities en toepassingsgebied

**Art. 23.- § 1.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder jongere:

- 1° elkeen die op het ogenblik van indiensttreding bij een werkgever :
  - a) ingeschreven is als werkzoekende;
  - b) minder dan zesentwintig jaar oud is;
- 2° elkeen van buitenlandse afkomst, die op het ogenblik van indiensttreding bij een werkgever :
  - (a) ingeschreven is als werkzoekende;
  - (b) minder dan zesentwintig jaar oud is;
- 3° elkeen van buitenlandse afkomst, die een bruggepensioneerde vervangt, die op het ogenblik van indiensttreding bij een werkgever :
  - (a) ingeschreven is als werkzoekende;
  - (b) minder dan zesentwintig jaar oud is;
- 4° elke persoon met een handicap die, op het ogenblik van indiensttreding bij een werkgever :
  - (a) ingeschreven is als werkzoekende;
  - (b) minder dan zesentwintig jaar oud is;
- 5° elkeen van buitenlandse afkomst, die een bruggepensioneerde vervangt, die op het ogenblik van indiensttreding bij een werkgever :
  - a) ingeschreven is als werkzoekende;
  - b) minder dan zesentwintig jaar oud is;
- 6° elke persoon met een handicap die, op het ogenblik van indiensttreding bij een werkgever:
  - a) ingeschreven is als werkzoekende;
  - b) minder dan zesentwintig jaar oud is.

De voorwaarde, bedoeld in het eerste lid, 2°, a, 4°, a, 5°, a en 6°, a, is niet van toepassing op jongeren die in dienst treden en met de uitvoering van hun startbaanovereenkomst aanvangen vóór 1 januari van het jaar waarin zij negentien jaar worden.

**§ 1bis.** Voor toepassing van § 1, 4° en 5°, wordt verstaan onder een persoon van buitenlandse afkomst, de persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de

Europese Unie, of de persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden of de persoon waarvan ten minste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden. De jongere kan met elk rechtsmiddel bewijzen dat hij beantwoordt aan deze definitie, de verklaring op eer inbegrepen.

Voor toepassing van § 1, 6°, wordt verstaan onder een persoon met een handicap, de persoon die als dusdanig ingeschreven is bij het " Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap " of bij " l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personneshandicapées " of bij de " Service bruxellois francophone des Personnes handicapées " of bij de " Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge ", en die hiervan het bewijs levert door de mededeling aan de werkgever van een attest van de instelling waaruit zijn inschrijving blijkt.

§ 2. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het begrip jongere zoals bedoeld in § 1 aanpassen, indien er een tekort aan jongeren zou zijn.

**Art. 24.-** Voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaat men onder

1° laaggeschoolde jongere : de in artikel 23 bedoelde jongere die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezit;

2° erg laag geschoolde jongere: de onder 1° bedoelde jongere die hoogstens een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezit of hoogstens een getuigschrift van het deeltijds technisch en beroepssecundair onderwijs.

**Art. 25.-** Voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaat men onder nieuwe werknemer, de jongere bedoeld in artikel 23 die tewerkgesteld is in het kader van een startbaanovereenkomst.

**Art. 26.-** De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, wat wordt verstaan onder openbare werkgever, werkgever uit de private sector, werkgever uit de private non-profitsector en werkgever uit de onderwijssector.

In afwijking van het eerste lid wordt de werkgever uit de private sector die behoort tot de non-profitsector beschouwd als openbare werkgever voor de toepassing van dit hoofdstuk, met uitzondering van artikel 43.

**Art. 27.-** Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder startbaanovereenkomst:

1° een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst die wordt gesloten tussen een jongere en een werkgever;

2° een combinatie van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, minstens halftijds, die wordt gesloten tussen een jongere en een werkgever, en een door de jongere gevolgde opleiding, en dit met ingang van de dag waarop de jongere begint met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De Koning bepaalt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de opleidingen die in aanmerking komen, alsmede de nadere regelen met betrekking tot het sluiten en uitvoeren van de in dit punt 2° bedoelde startbaanovereenkomst.

- 3° a) een leerovereenkomst, gesloten in toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, of
- b) een leerovereenkomst of een stageovereenkomst, gesloten in toepassing van de reglementering betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand, of
- c) een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling, of



- d) elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst die de Koning bepaalt.

De overeenkomsten, bedoeld in het eerste lid, hebben in de periode die aanvangt op 1 januari van het jaar waarin de nieuwe werknemer negentien jaar wordt, slechts de hoedanigheid van startbaanovereenkomst

- hetzij, wanneer de nieuwe werknemer ten vroegste op voornoemde datum in dienst treedt, indien deze indiensttreding plaatsvindt binnen de geldigheidsduur van een startbaankaart, uitgereikt aan de nieuwe werknemer volgens de in artikel 32, § 2, bedoelde modaliteiten,
- hetzij, wanneer de uitvoering van de startbaanovereenkomst aanving vóór voornoemde datum en zij op die datum nog in uitvoering is, indien op naam van de nieuwe werknemer een startbaankaart wordt uitgereikt volgens de in artikel 32, § 2, bedoelde modaliteiten.

Onverminderd het tweede lid blijft de tewerkstelling van de nieuwe werknemer door dezelfde werkgever beschouwd als een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de nieuwe werknemer de leeftijd van zeventwintig jaar bereikt.

**Art. 27bis.-** De jongere, verbonden door een startbaanovereenkomst, bedoeld in artikel 27, eerste lid, 2°, mag voor de gevolgde opleiding niet genieten van het betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers, zoals bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 6, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

**Art. 27ter.-** In afwijking van artikel 27, tweede lid, wordt de nieuwe werknemer die vóór 1 januari 2004 werd aangeworven, vanaf 1 januari 2004 verder beschouwd als jongere, tewerkgesteld in het kader van een startbaanovereenkomst, op voorwaarde dat :

- de startbaanovereenkomst werd gesloten onder de voorwaarden en modaliteiten die van toepassing waren vóór 1 januari 2004, en
- overeenkomstig artikel 32, zoals van kracht vóór 1 januari 2004, een kopie van deze startbaanovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaar werd bezorgd vóór 31 januari 2004.

De startbaanovereenkomst gesloten vóór 1 januari 2004 eindigt :

- 1° na afloop van de periode, bedoeld in artikel 27, eerste lid, 1°, 2° of 3°, zoals van kracht vóór 1 januari 2004, en zoals vermeld in de startbaanovereenkomst, of
- 2° wanneer de overeenkomst die het voorwerp uitmaakt van de startbaanovereenkomst, eindigt.

In afwijking van het vorig lid, 1°, blijft de tewerkstelling van de jongere in het kader van een startbaanovereenkomst bedoeld in artikel 27, eerste lid, 1°, bij dezelfde werkgever beschouwd als een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst tot de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere de leeftijd van zeventwintig jaar bereikt, indien hij vóór het einde van de overeenkomst, bedoeld in het vorig lid, de leeftijd van zeventwintig jaar nog niet heeft bereikt.

**Art. 30.-** De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bijzondere voorwaarden en toepassingsmodaliteiten van dit hoofdstuk vaststellen voor de werkgeverscategorieën die Hij bepaalt.

## Onderafdeling 2. De startbaanovereenkomst

**Art. 31.- § 1.** Elke jongere kan worden aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst door een openbare werkgever of een werkgever uit de private sector overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

**Art. 32.- § 1.** De startbaanovereenkomst moet schriftelijk worden opgemaakt voor elke nieuwe werknemer afzonderlijk, ten laatste op het moment waarop hij met de uitvoering van de overeenkomst aanvangt.

**§ 2.** Voor elke tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst in de periode die aanvangt op 1 januari van het jaar waarin de jongere negentien jaar wordt, attesteert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dat bevoegd is voor de hoofdverblijfplaats van de betrokken jongere, door middel van een startbaankaart, dat de jongere beantwoordt aan de voorwaarden of criteria bedoeld in de artikelen 23 en 24, onverminderd artikel 23, tweede lid). De Koning bepaalt welke gegevens deze startbaankaart dient te vermelden. Hij bepaalt eveneens welke bewijsstukken of documenten dienen voorgelegd of ingediend bij het voormeld werkloosheidsbureau teneinde deze startbaankaart te kunnen bekomen.

Met het oog op een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst waarvan de begindatum gelegen is in de periode, bedoeld in het eerste lid, kan de startbaankaart worden aangevraagd, hetzij door de jongere, hetzij door een werkgever indien de jongere op het ogenblik van de indienstneming geen geldige startbaankaart bezit. De aanvraag van de startbaankaart wordt onontvankelijk verklaard wanneer de aanvraag gebeurt op een ogenblik waarop de jongere nog studies met een volledig leerplan volgt in het dagonderwijs. Deze aanvraag wordt enkel aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt alsmede de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid, de datum van de indienstneming en als de werkgever een kopie van de startbaanovereenkomst voorlegt.

De aanvraag van de startbaankaart bedoeld in het vorige lid moet ten laatste op de 30e dag volgend op de dag van de indienstneming ingediend worden bij het bevoegde werkloosheidsbureau. Wanneer de aanvraag van de startbaankaart wordt ingediend buiten deze termijn, wordt de startbaanovereenkomst bedoeld in artikel 27 pas als geldig beschouwd vanaf de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de datum gelegen is van de latstijdige indiening van de aanvraag van de startbaankaart.

Wanneer de tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst aanving vóór de periode, bedoeld in het eerste lid, kan de startbaankaart enkel door de werkgever van de betrokken nieuwe werknemer worden aangevraagd. Deze aanvraag wordt enkel aanvaard indien zij individueel wordt opgesteld en de identiteit van de werkgever vermeldt, evenals de identiteit van de werknemer, zijn woonplaats en identificatienummer van de sociale zekerheid, de datum van de indienstneming en als de werkgever een kopie van de startbaanovereenkomst voorlegt.

De in het vorig lid bedoelde aanvraag van startbaankaart moet ten laatste op 31 januari van het jaar waarin de nieuwe werknemer negentien jaar wordt ingediend worden bij het bevoegd werkloosheidsbureau. Wanneer de in het vorig lid bedoelde aanvraag wordt ingediend buiten deze termijn, wordt de tewerkstelling van de betrokken jongere pas opnieuw als een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst beschouwd vanaf de eerste dag van het

kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de datum gelegen is van de laattijdige indiening van de aanvraag van de startbaankaart.

Indien de aanvraag bedoeld in de vorige leden per post wordt verstuurd, wordt de postdatum als de datum van indiening beschouwd.

De startbaankaart draagt als geldigheidsdatum :

1° de datum waarop de aanvraag wordt ingediend indien de (jongere) nog niet in dienst is genomen;

2° indien de jongere reeds in dienst is genomen, zonder dat de datum van zijn indiensttreding evenwel gelegen is vóór 1 januari van het jaar waarin hij negentien jaar wordt : de datum van zijn indiensttreding;

indien de jongere reeds in dienst was vóór 1 januari van het jaar waarin hij negentien jaar wordt : diezelfde 1 januari;

De startbaankaart heeft een geldigheidsduur van ten hoogste twaalf maanden. De einddatum van de geldigheidsperiode van de kaart mag evenwel niet gelegen zijn na de dag vóór die waarop de jongere de leeftijd van zesentwintig jaar bereikt. De kaart geldt voor elke aanwerving die tijdens de geldigheidsperiode ervan wordt verricht.

De geldigheidsduur van de startbaankaart kan door het in het eerste lid bedoeld werkloosheidsbureau worden verlengd voor een zelfde periode, voor zover de jongere aantoonst dat hij op de eerste dag van de periode van verlenging of bij de aanwerving opnieuw aan de vereiste voorwaarden voldoet. De einddatum van de geldigheidsperiode van de kaart mag evenwel niet gelegen zijn na de dag vóór die waarop de jongere de leeftijd van zesentwintig jaar bereikt.

Wanneer een nieuwe startbaankaart wordt aangevraagd tijdens de geldigheidsduur van een vorige startbaankaart, wordt een startbaankaart gegeven met dezelfde geldigheidsperiode als de vorige startbaankaart.

**Art. 33.- § 1.** De nieuwe werknemer, tewerkgesteld in de private sector, met inbegrip van de private non-profitsector, in het kader van de startbaanovereenkomst zoals bepaald in artikel 27, 1° en 2°, heeft recht op een loon dat gelijk is aan een loon waarop een werknemer met dezelfde functie aanspraak kan maken krachtens de loonregeling die voor de onderneming geldt. De nieuwe werknemer, tewerkgesteld in de openbare sector in het kader van de startbaanovereenkomst zoals bepaald in artikel 27, 1° en 2°, heeft recht op een loon dat gelijk is aan het aanvangsloon toegekend aan een personeelslid met dezelfde beroepskwalificatie, zoals die blijkt uit het diploma of studiegetuigschrift.

De deeltijds in dienst zijnde nieuwe werknemer heeft recht op het loon bedoeld in het eerste lid in verhouding met de duur van de gepresteerde arbeid in het kader van de startbaanovereenkomst zoals bepaald in artikel 27, 1° en 2°.

**§ 2.** De startbaanovereenkomst, bedoeld in artikel 27, eerste lid, 1°, kan evenwel bepalen dat gedurende hoogstens de eerste twaalf maanden van de uitvoering ervan, de werkgever een deel van het in § 1 bedoeld loon aan de opleiding van de nieuwe werknemer besteedt.

In dat geval heeft de nieuwe werknemer, gedurende de in het eerste lid bedoelde periode, recht op een loon dat gelijk is aan het in § 1 bedoeld loon, verminderd met het in het eerste lid bedoeld deel, zonder dat dit meer mag zijn dan 10 % van dat loon en zonder dat dit lager mag zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

De Koning bepaalt de regels om het in aanmerking te nemen loon vast te stellen voor de berekening van de vergoedingen, uitkeringen, bijdragen en premies die van toepassing zijn in het kader van de sociale zekerheid en van de sociale verzekeringen.

De ondernemingsraad of bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis, het subregionaal tewerkstellingscomité dienen jaarlijks alle informatie te ontvangen met betrekking tot de daadwerkelijke besteding van de 10 % loonsvermindering bestemd voor de hierboven bedoelde opleiding.

**Art. 34.-** Onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgelegd, kan de nieuwe werknemer gedurende de eerste twaalf maanden van de uitvoering van zijn startbaanovereenkomst met behoud van zijn loon, zijn vergoeding of zijn uitkering, afwezig zijn om in te gaan op werkaanbiedingen.

**Art. 35.- § 1.** In afwijking van de artikelen 40, 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan de nieuwe werknemer de in artikel 27, eerste lid, 1° en 2°, bedoelde startbaanovereenkomst, gedurende de eerste twaalf maanden van de uitvoering ervan, beëindigen mits een opzeggingstermijn van zeven dagen die aanvangt op de dag volgend op de betekening, indien hij een andere baan heeft gevonden.

**§ 2.** In afwijking van de artikelen 35 tot 38 en 40 van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, kan de nieuwe werknemer de leerovereenkomst voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, bedoeld in artikel 27, 3°, beëindigen mits een opzeggingstermijn van zeven dagen die aanvangt op de dag volgend op de betekening, indien hij een andere baan heeft gevonden.

### **Onderafdeling 3. De verplichting om jongeren in dienst te nemen in het kader van een startbaanovereenkomst**

**Art. 39.- § 1.** De werkgevers uit de openbare sector die een personeelsbestand hebben, uitgedrukt in eenheden, van ten minste vijftig werknemers op 30 juni van het voorafgaande jaar, moeten bijkomend een aantal nieuwe werknemers in dienst nemen ten opzichte van het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten, tijdens het tweede trimester van het voorafgaande jaar. De Koning bepaalt dit aantal bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

**§ 2.** De werkgevers uit de private sector die een personeelsbestand hebben, uitgedrukt in eenheden, van ten minste vijftig werknemers op 30 juni van het voorafgaande jaar, moeten nieuwe werknemers in dienst nemen a rato van 3 % van hun personeelsbestanden, berekend in voltijdse equivalenten, tijdens het tweede trimester van het voorafgaande jaar.

**§ 3.** Naast deze individuele verplichtingen, dienen de werkgevers uit de private sector allen samen en ongeacht het aantal werknemers dat elk afzonderlijk tewerkstelt, nieuwe werknemers in dienst te nemen a rato van een procent van het totale personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten, tijdens het tweede trimester van het voorafgaande jaar van diegenen onder hen die op 30 juni van het voorafgaande jaar een personeelsbestand, uitgedrukt in eenheden, van ten minste vijftig werknemers hadden.

**§ 4.** In afwijking van artikel 25 wordt voor de toepassing van dit artikel, onder nieuwe werknemer verstaan :

1° de jongeren, tewerkgesteld in het kader van een startbaanovereenkomst, tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij vijftientig jaar worden;

NOTA : De leeftijd van vijftientig jaar, bedoeld in artikel 39, § 4, eerste lid, 1°, wordt met één jaar verhoogd, tot zesentwintig jaar, voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

NOTA : De leeftijd van vijftientig jaar, bedoeld in artikel 39, § 4, eerste lid, 1°, wordt met één jaar verhoogd, tot zesentwintig jaar, voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden in het Frans taalgebied op het grondgebied van het Waals Gewest;

NOTA : De leeftijd van vijftientig jaar, bedoeld in artikel 39, § 4, eerste lid, 1°, wordt met één jaar verhoogd, tot zesentwintig jaar, voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden op het grondgebied van het Vlaams Gewest;

NOTA : De leeftijd van vijftientig jaar, bedoeld in artikel 39, § 4, eerste lid, 1°, wordt met één jaar verhoogd, tot zesentwintig jaar, voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden in het Duits taalgebied;

- 2° alle werknemers waarvoor de werkgever één of meer van de bijdragen bedoeld in artikel 38, §§ 2, 3 en 3bis, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers of in artikel 3, §§ 2 en 3, van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij, verschuldigd is, tot en met de laatste dag van het kwartaal waarin zij (vijftientig) jaar worden, met uitsluiting van de werknemers bedoeld in artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

NOTA : De leeftijd van vijftientig jaar, bedoeld in artikel 39, § 4, eerste lid, 2°, wordt met één jaar verhoogd, tot zesentwintig jaar, voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

(NOTA : De leeftijd van vijftientig jaar, bedoeld in artikel 39, § 4, eerste lid, 2°, wordt met één jaar verhoogd, tot zesentwintig jaar, voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden in het Frans taalgebied op het grondgebied van het Waals Gewest; zie KB 2006-11-10/47, art. 1, Inwerkingtreding : 01-07-2006)

(NOTA : De leeftijd van vijftientig jaar, bedoeld in artikel 39, § 4, eerste lid, 2°, wordt met één jaar verhoogd, tot zesentwintig jaar, voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden in het Duits taalgebied; zie KB 2006-11-10/49, art. 1, Inwerkingtreding : 01-07-2006)

Op advies van de bevoegde gewestregering kan de Koning de in het vorige lid, 1° en 2°, bedoelde leeftijd van vijftientig jaar, met één jaar verhogen of verlagen voor de nieuwe werknemers die tewerkgesteld worden in het gewest waarvoor die regering bevoegd is.

De Koning bepaalt wat dient te worden verstaan onder personeelsbestand en bepaalt de berekeningswijze van de nieuwe werknemers bedoeld in de §§ 1, 2 en 3.

De nieuwe werknemers bedoeld in het eerste lid, 1°, worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van het personeelsbestand bedoeld in de §§ 1, 2 en 3.

Worden enkel als nieuwe werknemers bedoeld in het eerste lid, 1°, beschouwd, de nieuwe werknemers die als dusdanig worden vermeld op de aangifte aan de instelling die instaat voor de inning van de socialezekerheidsbijdragen.

**§ 5.** De tewerkstelling van de nieuwe werknemers (bedoeld in § 4, eerste lid, 1°) betekent een bijkomende tewerkstelling en mag niet worden gecompenseerd door het ontslaan van personeel.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk en van zijn uitvoeringsbesluiten compenseert de tewerkstelling van jongeren, bedoeld in artikel 23, § 1, 5°, in het kader van een startbaanovereenkomst, evenwel het ontslag van personeel dat van brugpensioen geniet en vormt ze dus geen bijkomende tewerkstelling.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk bepaalt de Koning wat moet worden verstaan onder compensatie van de indienstneming van jongeren in het kader van een startbaanovereenkomst door ontslag van personeel en de berekeningswijze van deze compensatie.

**Art. 40.-** De openbare werkgever of werkgever uit de private sector kan volledig of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de bepalingen van dit hoofdstuk, indien hij moeilijkheden kent.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de gevallen waarin de vrijstelling kan worden toegekend, alsmede de voorwaarden en nadere regels voor toekenning van die vrijstelling.

De onderwijssector is vrijgesteld van de verplichting bedoeld in artikel 39, § 1.

**Art. 40bis.-** De werkgever uit de privé-sector kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de bepalingen van dit hoofdstuk indien hij aantoont dat zijn onderneming een geleidelijke afbouw van het personeelsbestand gekend heeft.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet verstaan worden onder geleidelijke afbouw van het personeelsbestand, alsook de voorwaarden en nadere regels voor de toekenning van de in het eerste lid bedoelde vrijstelling.

**Art. 41.-** Onder de voorwaarden, bepaald door de Koning, bij besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, kan de seizoenonderneming, een groep van werkgevers, of de werkgever wiens onderneming gesplitst of gefusioneerd werd, geheel of gedeeltelijk ontslagen worden van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk door een tewerkstellingsovereenkomst te sluiten met de minister die bevoegd is inzake Werkgelegenheid.

Voor de toepassing van dit artikel bepaalt de Koning, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder seizoenonderneming, onder groep van werkgevers en onder splitsing of fusie van een onderneming.

De minister kan de bevoegdheid tot het afsluiten van deze tewerkstellingsovereenkomsten toekennen aan de ambtenaar van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die hij aanwijst.

**Art. 42.- § 1.** De Minister van Werkgelegenheid kan, op voorstel van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de werkgevers uit de private sector die tot eenzelfde sector behoren en die een redelijke inspanning hebben geleverd ten gunste van de werkgelegenheid, geheel of gedeeltelijk vrijstellen van de toepassing van dit hoofdstuk, voorzover :

- 1° deze werkgevers uit de private sector gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 4 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, die een inspanning voorziet van ten minste 0,15 % voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006;
- 2° en zij het bewijs leveren :
- a) hetzij dat zij zich door collectieve arbeidsovereenkomsten verbonden hebben, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, jongeren tewerkstellen (...);
  - b) hetzij zij een overeenkomst hebben aangegaan met één van de gewestelijke en/of gemeenschapsdiensten voor arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding met het oog op de opleiding of de tewerkstelling van jongeren (...);
- 3° deze uitzondering geen negatieve gevolgen voor de <werkgelegenheid> met zich brengt.

**§ 2.** De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels van deze vrijstelling wijzigen na het advies van de Nationale Arbeidsraad. Hij bepaalt eveneens wat dient te worden verstaan onder negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid.

Indien het gaat om een vrijstelling ten gunste van het geheel van de werkgevers uit de private sector die behoren tot eenzelfde sector, bepaalt de Koning eveneens de berekeningswijze van het aantal jongeren dat deze bedrijven moet aanwerven.

#### **Onderafdeling 4. De aanstelling van bepaalde nieuwe werknemers voor specifieke taken**

**Art. 43.-** De openbare werkgevers stellen de nieuwe werknemers in de eerste plaats aan voor globale projecten die beantwoorden aan maatschappelijke behoeften.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de aard van de projecten die ten uitvoer worden gelegd door de federale Staat en de daaronder ressorterende openbare instellingen.

Samenwerkingsakkoorden tussen de federale Staat en de federale entiteiten bepalen de aard van de projecten die zij samen ten uitvoer leggen.

De overige openbare werkgevers en de werkgevers uit de private sector kunnen bij die projecten worden betrokken.

#### **Onderafdeling 7. Controle en sancties**

**Art. 46.-** De ambtenaren aangewezen door de Koning zien toe op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

**Art. 47.- § 1.** De werkgever uit de private sector die zijn verplichting, bedoeld in artikel 39, § 2, niet nakomt is verplicht een compenserende vergoeding van 75 euro te betalen.

Indien een jaar na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk wordt vastgesteld dat de verplichting zoals bedoeld in artikel 39, § 1, niet werd nageleefd, is de openbare werkgever verplicht een compenserende vergoeding van (75 EUR) te betalen.

Indien een jaar na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk, de Koning, overeenkomstig artikel 48, eerste lid, het percentage bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, heeft gewijzigd, is de private werkgever die zich niet houdt aan zijn verplichting gehouden de compenserende vergoeding van (75 EUR) te betalen.

Deze vergoeding wordt vermenigvuldigd met :

- 1° het aantal kalenderdagen dat het verplichte aantal jongeren niet werd tewerkgesteld en/of het aantal kalenderdagen dat de aanwerving van jongeren door het ontslag van personeel werd gecompenseerd;
- 2° het aantal jongeren dat niet werd tewerkgesteld en/of het aantal werknemers dat werd ontslagen om de aanwerving van jongeren te compenseren.

De Koning bepaalt het aandeel van de compenserende vergoeding dat elke openbare werkgever individueel is verschuldigd.

**§ 2.** De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het bedrag bepaald in § 1 jaarlijks aanpassen.

**§ 3.** Bij gebrek aan of bij ontoereikende storting is een verwijlinterest verschuldigd ten belope van 1 % per maand, met inbegrip van de maand waarbinnen de betaling plaatsvindt.

**§ 4.** De vaststelling van de niet-naleving bedoeld in § 1, geschiedt middels een proces-verbaal dat door een ambtenaar, zoals bedoeld in artikel 46, wordt opgesteld en dat bewijswaarde heeft tot het bewijs van het tegendeel op voorwaarde dat een afschrift ervan naar de werkgever wordt gestuurd binnen een termijn van veertien werkdagen die ingaat op de dag volgend op de vaststelling van de inbreuk. Een exemplaar van het proces-verbaal waarin de inbreuk wordt vastgesteld, wordt naar de door de Koning aangewezen ambtenaar gestuurd.

De door de Koning aangewezen ambtenaar beslist, nadat de werkgever de mogelijkheid werd geboden zijn verweermiddelen naar voren te brengen, of wegens de niet-aanwerving van jonge werknemers of het ontslag van personeel in compensatie van de aanwerving van jonge werknemers, een compenserende vergoeding moet worden opgelegd.

Die compenserende vergoeding wordt opgelegd volgens dezelfde voorwaarden en in zoverre dezelfde regels zoals die bedoeld in de artikelen 1ter, 2, 3, 8, 9 en 13 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, worden nageleefd.

De Koning bepaalt de termijn en de nadere regels voor de betaling van de compenserende vergoeding die door de ambtenaar bedoeld in het eerste lid wordt opgelegd.

**§ 5.** De compenserende vergoeding wordt gestort aan de RSZ-Globaal Beheer, bedoeld in artikel 5, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

**§ 6.** Een kopie van het proces-verbaal, bedoeld in § 4, eerste lid, en een kopie van de beslissing van de ambtenaar, bedoeld in § 4, tweede lid, wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overgemaakt. Deze instelling mag de in deze documenten vervatte informatie gebruiken met het oog op de toepassing van artikel 347 van de programmawet (I) van 24 december 2002.



## Onderafdeling 8. Evaluatie

**Art. 48.-** Een jaar na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk, evalueren de centrale Raad voor het bedrijfsleven en de nationale Arbeidsraad gezamenlijk of artikel 39, § 3, nageleefd werd en of de werkgevers het bedrag bedoeld in artikel 33, § 2, eerste lid, hebben besteed aan de opleiding van de nieuwe werknemers. Indien de evaluatie niet positief is, en onverminderd artikel 47, kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit en na advies van of op voorstel van de nationale Arbeidsraad, de percentages bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, (...) wijzigen.

Elk jaar, en voor de eerste maal in september 2001, zullen de centrale Raad voor het bedrijfsleven en de nationale Arbeidsraad gezamenlijk een globale evaluatie opmaken van de toepassing van dit hoofdstuk.

Deze evaluatie slaat meer bepaald op de naleving van artikel 39 en op de verdeling van de nieuwe tewerkstelling tussen mannen en vrouwen.

In het kader van deze evaluatie kan de nationale Arbeidsraad voorstellen tot wijziging van dit hoofdstuk en van haar uitvoeringsbesluiten uitbrengen.

De evaluatie wordt meegedeeld aan de Minister van Werkgelegenheid die daarover de Ministerraad inlicht. De evaluatie wordt overgezonden aan het Parlement.

## **Afdeling 2. Stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren**

**Art. 49.-** In artikel 1 van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren, gewijzigd bij de wet van 28 mei 1991, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° b) wordt vervangen door volgende bepaling:

*“b) de werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon, openbaar of privaat, die een of meerdere personen tewerkstelt krachtens een arbeidsovereenkomst, een leercontract of een overheidsstatuut;”;*

2° in d) worden de woorden “voor een onbepaalde duur” geschrapt.

**Art. 50.-** Artikel 2, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de wetten van 28 mei 1991 en 22 februari 1998, wordt vervangen als volgt:

*“Art. 2.- § 1. Elke werkgever die in het kader van een overeenkomst werkopleiding een jongere aanwerft, wordt voor de duur van de overeenkomst vrijgesteld van de werkgeversbijdragen zoals bedoeld in artikel 38, § 3, 1° tot 7°, en 9°, en § 3bis, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers of in artikel 2, §§ 3, 1° tot 5° en 7°, en 3bis van de besluitwet van 10 januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de mijnwerkers en ermee gelijkgestelden, in artikel 56, 1° en 2°, van de wetten tot vergoeding van de schade die het resultaat is van beroepsziekte, gecoördineerd op 3 juni 1970, en in artikel 59, 1°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.”.*

**Art. 51.-** Artikel 3, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij wet van 28 mei 1991, wordt vervangen door volgende bepaling:

*“Art. 3.- § 1. Komen niet in aanmerking voor de toepassing van dit besluit, de jongeren die houder zijn:*

*1° van een diploma van het universitair onderwijs;*

*2° van een diploma van het hoger onderwijs van het lange of van het korte type.”.*

**Art. 52.-** Artikel 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de wetten van 4 augustus 1996, 22 februari 1998 en 25 januari 1999, wordt vervangen als volgt:

*“Art. 4.- Zijn uitgesloten van het voordeel van dit besluit, de werkgevers die niet voldoen aan de voorwaarden inzake de startbaanovereenkomst.”.*

### **Afdeling 3. Slot- en overgangsbepalingen**

**Art. 53.-** Onverminderd artikel 54, worden opgeheven :

- 1° het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, bekrachtigd bij wet van 6 december 1984 en gewijzigd bij wet van 22 januari 1985, de wetten van 1 augustus 1985, de programmawetten van 30 december 1988, van 6 juli 1989 en van 22 december 1989, de wetten van 16 juli 1990, van 20 juli 1991, van 10 juni 1993, van 21 december 1994, van 3 april 1995, van 22 december 1995, de koninklijke besluiten van 27 januari 1997, het koninklijk besluit van 3 april 1997, de wetten van 20 mei 1997, van 13 februari 1998 en van 26 maart 1999;
- 2° het koninklijk besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 8 mei 1985, 28 januari 1992, 7 maart 1994, 28 februari 1996, 20 januari 1998 en 8 oktober 1998;
- 3° het koninklijk besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de administratie van de uitvoeringsmaatregelen van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 23 mei 1985, 22 december 1986, 26 september 1990, 25 maart 1996, 30 juni 1996 en 8 oktober 1998;
- 4° het koninklijk besluit van 14 december 1984 tot vaststelling in het onderwijs en in de psycho-medisch-sociale centra van de uitvoeringsmaatregelen van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 13 september 1985, 4 augustus 1986, 11 augustus 1987, 20 augustus 1990, 21 december 1990 en 8 oktober 1998;
- 5° het koninklijk besluit van 15 februari 1985 houdende een gedeeltelijke vrijstelling voor het Ministerie van Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking van de verplichting tot tewerkstelling van stagiairs;
- 6° het koninklijk besluit van 29 maart 1985 tot uitvoering van artikel 13, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces;

- 7° het koninklijk besluit van 1 augustus 1985 houdende een gedeeltelijke vrijstelling voor openbare ziekenhuizen van de verplichting tot tewerkstelling van stagiairs;
- 8° het koninklijk besluit van 23 augustus 1985 betreffende de tewerkstelling van stagiairs in de ondernemingen waar slechts gedurende een gedeelte van het jaar wordt gewerkt of waar gedurende bepaalde seizoenen de arbeidsintensiteit groter is;
- 9° het koninklijk besluit van 4 september 1985 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden voor gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de verplichting tot aanwerving van stagiairs aan universitaire instellingen, opgericht of gesubsidieerd door de Staat;
- 10° het koninklijk besluit van 29 maart 1990 tot vaststelling voor sommige plaatselijke besturen van de toekenningsvoorwaarden voor gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de verplichting tot aanwerving van stagiairs, alsmede de voorwaarden voor de vermindering van het percentage stagiairs;
- 11° het koninklijk besluit van 21 december 1990 tot vaststelling van de uitvoeringsmaatregelen voor de ziekenhuizen van artikel 14quater van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces;
- 12° het koninklijk besluit van 30 mei 1990 houdende toekenning van vrijstelling van de administraties van de verplichting om stagiairs aan te werven;
- 13° het koninklijk besluit van 30 juni 1996 waarbij sommige administraties worden vrijgesteld van de verplichting stagiairs in dienst te nemen;
- 14° het koninklijk besluit van 2 februari 1998 tot uitvoering van artikel 10bis van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

**Art. 55.-** Tot 30 juni 2000 kunnen de startbaanovereenkomsten worden gesloten met werkzoekenden jonger dan vijftienving jaar, zonder dat het tekort aan jongeren bepaald in artikel 23, § 1, 1°, wordt vereist.

In dat geval kunnen de startbaanovereenkomsten bedoeld in artikel 27, 1°, tot 30 juni 2001 worden uitgevoerd.

**Art. 56.-** De Koning kan de bepalingen van de bestaande wetten wijzigen om ze aan te passen aan de bepalingen van dit hoofdstuk.

**Art. 57.-** Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2000.

# Koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen

(B.S. 6 februari 2001)

Gewijzigd bij:

- KB van 24 oktober 2001 (B.S. 28 november 2001),
- KB van 11 december 2001 (B.S. 20 december 2001),
- KB van 4 april 2003 (B.S. van 19 mei 2003),
- KB van 23 juni 2003 (B.S. 27 juni 2003),
- KB van 19 december 2003 (B.S. van 30 december 2003),
- KB van 12 juli 2004 (B.S. van 22 juli 2004),
- KB van 18 januari 2005 (B.S. van 9 februari 2005),
- KB van 8 maart 2005 (B.S. van 13 maart 2005),
- KB van 10 november 2005 (B.S. van 2 december 2005),
- KB van 5 april 2006 (B.S. van 12 april 2006),
- KB van 1 mei 2006 (B.S. van 4 mei 2006),
- KB van 27 april 2007 (B.S. van 14 mei 2007).

## BOEK II: Jaarrekening, geconsolideerde jaarrekening en formaliteiten inzake de openbaarmaking

### TITEL I. - Jaarrekening

---

#### Hoofdstuk I. – Algemene principes

**Art. 22.** De jaarrekening omvat de balans, de resultatenrekening en de toelichting.

Deze documenten vormen een geheel.

In de jaarrekening worden de bedragen in euro uitgedrukt.

**Art. 23.** De jaarrekening wordt opgesteld overeenkomstig de bepalingen van deze titel.

**Art. 24.** De jaarrekening moet een getrouw beeld geven van het vermogen, de financiële positie en het resultaat van de vennootschap.

Wanneer de toepassing van de bepalingen van deze titel niet volstaat om te voldoen aan dit voorschrift moeten aanvullende inlichtingen worden verstrekt in de toelichting.

**Art. 25. § 1.** De jaarrekening moet duidelijk worden opgesteld en stelselmatig weergeven, enerzijds, de aard en het bedrag, op de dag waarop het boekjaar wordt afgesloten, van de bezittingen en rechten van de vennootschap, van haar schulden en verplichtingen evenals van haar eigen middelen, en anderzijds, voor het op die dag afgesloten boekjaar, de aard en het bedrag van haar kosten en haar opbrengsten.

§ 2. Compensatie tussen tegoeden en schulden, tussen rechten en verplichtingen en tussen kosten en opbrengsten is verboden, behalve in de gevallen voorzien door deze titel.

§ 3. In de toelichting worden per soort vermeld de rechten en verplichtingen die niet in de balans voorkomen en die het vermogen, de financiële positie of het resultaat van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden.

Belangrijke rechten en verplichtingen die niet kunnen worden becijferd, worden op passende wijze vermeld in de toelichting.

**Art. 26. § 1.** De balans wordt opgesteld na toewijzing, dit wil zeggen, rekening houdend met de beslissingen tot besteding van het saldo van de resultatenrekening en van het overgedragen resultaat.

Wanneer die toewijzing bij gebreke van een beslissing van het bevoegde orgaan niet definitief is, wordt de balans opgesteld onder de opschortende voorwaarde van die beslissing.

§ 2. De beginbalans van een boekjaar moet, onverminderd de toepassing van artikel 83, tweede lid, overeenstemmen met de eindbalans van het voorafgaande boekjaar.

**Art. 27.** Het rekeningenstelsel van de vennootschap moet zodanig worden opgevat of aangepast dat de balans en de resultatenrekening zonder toevoeging of weglating voortvloeiën uit de balans van de desbetreffende rekeningen, opgemaakt na het in overeenstemming brengen bedoeld in artikel 10, § 1, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen.

## **Hoofdstuk II. – Waarderingsregels**

### **Afdeling I. – Algemene beginselen**

**Art. 28. § 1.** Elke vennootschap bepaalt de regels die, met nakoming van de bepalingen van dit hoofdstuk, doch rekening gehouden met haar eigen kenmerken, gelden voor de waardering van de inventaris bedoeld in artikel 9, § 1, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen, en, onder meer, voor de vorming en de aanpassing van afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen voor risico's en kosten evenals voor de herwaarderingen.

Deze regels worden bepaald door het bestuursorgaan van de vennootschap en vastgelegd in het boek bedoeld in artikel 9, § 1, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen. Ze worden samengevat in de toelichting; overeenkomstig hetgeen is bepaald in artikel 24, eerste lid, moet deze samenvatting voldoende nauwkeurig zijn zodat inzicht wordt verkregen in de toegepaste waarderingsmethoden.

Onverminderd § 2 wordt bij de vaststelling en toepassing van deze waarderingsregels ervan uitgegaan dat de vennootschap haar bedrijf zal voortzetten.

§ 2. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op de vennootschappen in vereffening.

Indien de vennootschap - al dan niet ingevolge een beslissing tot invereffeningstelling - besluit haar bedrijf stop te zetten of indien, in tegenstelling met het bepaalde in § 1, derde lid, er niet meer kan van worden uitgegaan dat de vennootschap haar bedrijf zal voortzetten, worden de waarderingsregels dienovereenkomstig aangepast en geldt in het bijzonder het volgende :

a) de oprichtingskosten moeten volledig worden afgeschreven;

- b) voor de vaste en de vlottende activa moet zo nodig tot aanvullende afschrijvingen of waardeverminderingen worden overgegaan om de boekwaarde terug te brengen tot de vermoedelijke realisatiewaarde;
- c) een voorziening moet worden gevormd voor de kosten die verbonden zijn aan de beëindiging van de werkzaamheden, inzonderheid voor de aan het personeel uit te keren vergoedingen.

Hetzelfde geldt, ingeval een bedrijfsonderdeel of een vestiging van de vennootschap wordt gesloten, dan is het tweede lid van toepassing op de activa, de passiva en de verplichtingen die betrekking hebben op dat bedrijfsonderdeel of die vestiging.

**Art. 29.** Indien in uitzonderingsgevallen blijkt dat de toepassing van een in dit hoofdstuk bedoelde waarderingsregel niet leidt tot nakoming van het bepaalde in artikel 24, eerste lid, moet daarvan worden afgeweken ten einde te voldoen aan de in het voornoemde artikel bedoelde verplichting.

Dergelijke afwijking wordt in de toelichting vermeld en verantwoord.

De geraamde invloed ervan op het vermogen, de financiële positie en het resultaat van de vennootschap wordt vermeld in de toelichting bij de jaarrekening over het boekjaar waarin de afwijkende waarderingsregel voor het eerst wordt toegepast.

**Art. 30.** De waarderingsregels bedoeld in artikel 28, § 1, eerste lid, moeten van het ene boekjaar op het andere identiek blijven en stelselmatig worden toegepast.

Ze worden evenwel gewijzigd wanneer, onder meer uit hoofde van belangrijke veranderingen in de activiteiten van de vennootschap, in de structuur van haar vermogen of in de economische dan wel technologische omstandigheden de vroeger gevolgde waarderingsregels niet langer aan het voorschrift van artikel 24, eerste lid, beantwoorden.

Het tweede en het derde lid van artikel 29 zijn van toepassing op deze wijzigingen.

Deze bepaling is niet van toepassing op de jaarrekening over het eerste boekjaar waarop voor een vennootschap de bepalingen van deze titel van toepassing zijn.

**Art. 31.** Elk bestanddeel van het vermogen wordt afzonderlijk gewaardeerd.

**Art. 32.** De waarderingsregels moeten voldoen aan de eisen van voorzichtigheid, oprechtheid en goede trouw.

**Art. 33.** Er moet rekening worden gehouden met alle voorzienbare risico's, mogelijke verliezen en ontwaardingen, ontstaan tijdens het boekjaar waarop de jaarrekening betrekking heeft of tijdens voorgaande boekjaren, zelfs indien deze risico's, verliezen of ontwaardingen slechts gekend zijn tussen de balansdatum en het ogenblik waarop de jaarrekening door het bestuursorgaan van de vennootschap wordt opgesteld. In de gevallen waarin, bij gebreke aan objectieve beoordelingscriteria, de waardering van de voorzienbare risico's, de mogelijke verliezen en de ontwaardingen onvermijdelijk aleatoir is, wordt hiervan melding gemaakt in de toelichting, wanneer de betrokken bedragen rekening houdend met de doelstelling van artikel 24, eerste lid, belangrijk zijn.

Er moet rekening worden gehouden met de kosten en de opbrengsten die betrekking hebben op het boekjaar of op voorgaande boekjaren, ongeacht de dag waarop deze kosten en

opbrengsten worden betaald of geïnd, behalve indien de effectieve inning van deze opbrengsten onzeker is. Ten laste van het boekjaar moeten inzonderheid worden geboekt: het geraamde bedrag van de belastingen op het resultaat van het boekjaar of op het resultaat van vorige boekjaren, alsmede de bezoldigingen, uitkeringen en andere sociale voordelen die in de loop van een volgend boekjaar zullen worden betaald voor diensten die tijdens het boekjaar of tijdens vorige boekjaren zijn verricht. Wanneer de opbrengsten of de kosten in belangrijke mate worden beïnvloed door opbrengsten of kosten die aan een ander boekjaar moeten worden toegerekend, wordt daarvan melding gemaakt in de toelichting.

**Art. 34.** De methoden en grondslagen voor de omrekening van in vreemde valuta uitgedrukte bezittingen, schulden en verplichtingen, alsmede de methoden voor de omrekening van de financiële staten van bijkantoren of centra van werkzaamheden in het buitenland, worden in de toelichting vermeld bij de in artikel 28, § 1, bedoelde waarderingsregels.

## **Afdeling II. - Aanschaffingswaarde - Beginselen en uitzonderingen**

**Art. 35.** Onverminderd de toepassing van de artikelen 29, 57, 67, 69, 71, 73 en 77, wordt elk actiefbestanddeel gewaardeerd tegen aanschaffingswaarde en voor dat bedrag in de balans opgenomen, onder aftrek van de desbetreffende afschrijvingen en waardeverminderingen.

Onder aanschaffingswaarde wordt verstaan : of de aanschaffingsprijs zoals bepaald in artikel 36, of de vervaardigingsprijs zoals bepaald in artikel 37, of de inbrengwaarde zoals bepaald in artikel 39.

**Art. 36.** De aanschaffingsprijs omvat, naast de aankoopprijs, de bijkomende kosten zoals niet terugbetaalbare belastingen en vervoerkosten.

De aanschaffingsprijs van een door ruil verkregen actiefbestanddeel is de marktwaarde van het (de) in ruil hiervoor overgedragen actiefbestanddeel (-delen); is deze waarde moeilijk vast te stellen, dan is de aanschaffingsprijs de marktwaarde van het door ruil verkregen actiefbestanddeel. Deze waarden worden geschat op de datum van de ruil.

**Art. 37.** De vervaardigingsprijs omvat naast de aanschaffingskosten der grondstoffen, verbruiksgoederen en hulpstoffen, de productiekosten die rechtstreeks aan het individuele product of aan de productengroep toerekenbaar zijn evenals het evenredig deel van de productiekosten die slechts onrechtstreeks aan het individuele product of aan de productengroep toerekenbaar zijn, voor zover deze kosten op de normale productieperiode betrekking hebben. Het staat de vennootschappen echter vrij deze onrechtstreekse productiekosten niet geheel of gedeeltelijk in de vervaardigingsprijs op te nemen; in geval van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, wordt zulks in de toelichting vermeld.

**Art. 38.** In de aanschaffingswaarde van immateriële en materiële vaste activa mag de rente op vreemd vermogen dat wordt gebruikt voor hun financiering worden opgenomen, doch slechts voor zover zij betrekking heeft op de periode welke de bedrijfsklarheid van deze vaste activa voorafgaat.

In de vervaardigingsprijs van voorraden en herstellingen in uitvoering mag de rente op vreemd vermogen dat wordt gebruikt voor hun financiering slechts worden opgenomen voor zover deze rente voorraden of bestellingen betreft waarvan de productie of uitvoering meer dan één jaar bestrijkt en zij op de normale productieperiode van deze voorraden of de normale uitvoeringstermijn van deze bestellingen betrekking heeft.

Het opnemen van de rente op vreemd vermogen in de aanschaffingswaarde van immateriële of materiële vaste activa of van voorraden of bestellingen in uitvoering, wordt bij de waardeeringsregels in de toelichting vermeld.

**Art. 39.** De inbrengwaarde stemt overeen met de bedongen waarde van de inbreng.

In geval van bestemming voor of inbreng in een onderneming die geen vennootschap met eigen rechtspersoonlijkheid is, moet onder inbrengwaarde worden verstaan de waarde van de goederen bij de inbreng of de bestemming. De inbrengwaarde mag niet hoger zijn dan de prijs die op het ogenblik van de inbreng of de bestemming voor de aankoop van de betrokken goederen op de markt zou moeten worden betaald.

De belastingen en kosten met betrekking tot de inbreng zijn niet begrepen in de inbrengwaarde; indien zij niet volledig ten laste worden gebracht van de resultatenrekening van het boekjaar in de loop waarvan de inbreng is geschied, worden ze opgenomen in de rubriek "Oprichtingskosten".

**Art. 40.** Wat de goederen betreft die worden verkregen tegen betaling van een lijfrente :

1° wordt onder aanschaffingswaarde verstaan het kapitaal dat op het ogenblik van de aanschaffing nodig is om de rente te betalen, in voorkomend geval verhoogd met het bedrag dat bij de aanschaffing werd betaald en met de kosten;

2° wordt een voorziening gevormd ten belope van het bedrag van het hiervoor genoemde kapitaal; deze voorziening wordt jaarlijks aangepast.

**Art. 41. § 1.** De aanschaffingswaarde van deelnemingen of aandelen ontvangen als vergoeding voor inbrengen die niet bestaan in contanten of die voortkomen uit de omzetting van vorderingen, stemt overeen met de conventionele waarde van de ingebrachte goederen en waarden of van de omgezette vorderingen. Als evenwel die conventionele waarde lager is dan de marktwaarde van de ingebrachte goederen en waarden of van de omgezette vorderingen, dan stemt de aanschaffingswaarde overeen met de hogere marktwaarde.

In afwijking van het eerste lid worden de deelnemingen en aandelen van een vennootschap die een vennootschap ontvangt bij fusie of splitsing als bedoeld in artikel 78, 79 of 80, in ruil voor de aandelen die zij in de overgenomen of gesplitste vennootschap bezat, bij die fusie of splitsing in haar boekhouding opgenomen tegen de waarde waarvoor de aandelen van de overgenomen of gesplitste vennootschap hierin op die datum stonden geboekt. Ingeval bij fusie of splitsing een opleg in geld is verkregen, wordt het bedrag hiervan afgetrokken van de boekwaarde - en bij voorrang van de aanschaffingswaarde - van de aandelen van de overgenomen of gesplitste vennootschap, in zover die opleg wordt onttrokken aan het kapitaal of de uitgiftepremie; in de overige gevallen wordt dat bedrag in resultaat genomen. Bij inbreng van een bedrijfsafdeling of een algemeenheid van goederen als bedoeld in artikel 81, worden de als tegenprestatie ontvangen deelnemingen of aandelen bij de inbreng in de boekhouding van de inbrenger opgenomen tegen de nettowaarde waarvoor de ingebrachte goederen hier op die datum voorkwamen.

**§ 2.** De bijkomende kosten met betrekking tot het aanschaffen van financiële vaste activa en van geldbeleggingen mogen ten laste worden genomen van de resultatenrekening van het boekjaar in de loop waarvan ze werden aangegaan.



**Art. 42.** In afwijking van de artikelen 31, 35, 47, 52, 56, 68, 69, 70, 71, 72 en 74 mogen het klein materieel evenals de grond- en hulpstoffen die bestendig worden hernieuwd en waarvan de aanschaffingswaarde te verwaarlozen is in verhouding tot het balanstotaal, op het actief worden opgenomen voor een vast bedrag indien de hoeveelheid, de waarde en de samenstelling ervan niet aanmerkelijk veranderen van het ene boekjaar tot het andere. In dit geval wordt de prijs voor de hernieuwing van deze bestanddelen opgenomen onder de bedrijfskosten.

**Art. 43.** De aanschaffingswaarde van activa met identieke technische of juridische kenmerken wordt bepaald hetzij door individualisering van de prijs van elk bestanddeel, hetzij volgens de methode van gewogen gemiddelde prijzen, volgens de methode "Fifo" (eerst in - eerst uit) of volgens de methode "Lifo" (laatst in - eerst uit).

Indien de methode wordt gewijzigd, mag de aanschaffingswaarde van de goederen die geacht worden eerst te zijn ingekomen, niet lager zijn dan de waarde waarvoor ze, voor toepassing van de desbetreffende waardeverminderingen, voorkwamen in de inventaris bij het afsluiten van het boekjaar tevoren.

Wanneer, inzonderheid bij toepassing van de Lifo-methode, de boekwaarde van de voorraden aanzienlijk verschilt van de waarde berekend op basis van de marktwaarde op balansdatum, moet het totale bedrag van dit verschil, per voorraadpost die in de balans voorkomt, in de toelichting worden vermeld. Dit verschil kan door de in artikel 15 van het Wetboek van vennootschappen bedoelde kleine vennootschappen en door middel van een totaalbedrag voor het geheel van de betrokken posten worden opgegeven.

**Art. 44.** Indien, bij het begin van het eerste boekjaar waarin voor een vennootschap deze titel toepasselijk wordt de aanschaffingswaarde van bepaalde actiefbestanddelen niet kan worden wedersamengesteld, is de aanschaffingswaarde van elk van die bestanddelen gelijk aan de waarde waarvoor ze, vóór toepassing van de desbetreffende afschrijvingen en waardeverminderingen, in de inventaris van het boekjaar tevoren voorkwamen.

De in toepassing van het vorige lid bepaalde aanschaffingswaarde :

- 1° maakt in voorkomend geval, het voorwerp uit van afschrijvingen of waardeverminderingen overeenkomstig afdelingen III en VI van dit hoofdstuk;
- 2° wordt, voor de toepassing van artikel 43, beschouwd als aanschaffingswaarde van de eerst ingekomen goederen.

De herwaarderingsmeerwaarden die geboekt werden voor het eerste boekjaar waarop voor een vennootschap de bepalingen van deze titel van toepassing zijn evenals de uitgiftepremies die ontvangen en de kapitaalsubsidies die bekomen werden voor datzelfde boekjaar moeten in de jaarrekening slechts opgenomen worden voor zover ze nog als zodanig in de boekhouding van de vennootschap voorkwamen op het einde van het voorafgaande boekjaar.

Zijn door een vennootschap meerwaarden geboekt tijdens een boekjaar dat voorafgaat aan het boekjaar dat ingaat na 31 december 1983, dan mogen deze meerwaarden in rubriek III "Herwaarderingsmeerwaarden" behouden blijven.

### **Afdeling III. - Afschrijvingen en waardeverminderingen**

**Art. 45.** Onder "afschrijvingen" verstaat men de bedragen ten laste van de resultatenrekening genomen, met betrekking tot oprichtingskosten en tot immateriële en materiële vaste activa waarvan de gebruiksduur beperkt is, ten einde hetzij het bedrag van deze oprichtingskosten en van de eventueel geherwaardeerde aanschaffingskosten van deze vaste activa te spreiden over hun waarschijnlijke nuttigheids- of gebruiksduur, hetzij deze kosten ten laste te nemen op het ogenblik waarop zij worden aangegaan.

Onder "waardeverminderingen" verstaat men correcties op de aanschaffingswaarde van de actiefbestanddelen, andere dan die vermeld in het vorige lid, om rekening te houden met al dan niet als definitief aan te merken ontwaardingen bij het afsluiten van het boekjaar.

De gecumuleerde afschrijvingen en waardeverminderingen worden afgetrokken van de actiefposten waarop ze betrekking hebben.

**Art. 46.** De afschrijvingen en de waardeverminderingen moeten voldoen aan de eisen van voorzichtigheid, oprechtheid en goede trouw.

**Art. 47.** De afschrijvingen en waardeverminderingen zijn specifiek voor de actiefbestanddelen waarop ze betrekking hebben. Voor actiefbestanddelen met volkomen identieke technische of juridische kenmerken mogen echter globale afschrijvingen of waardeverminderingen geacteerd worden.

**Art. 48.** De afschrijvingen en de waardeverminderingen moeten stelselmatig worden gevormd volgens de door de vennootschap overeenkomstig artikel 28, § 1, vastgelegde methoden. Ze mogen niet afhangen van het resultaat van het boekjaar.

**Art. 49.** De waardeverminderingen mogen niet worden gehandhaafd in die mate waarin ze op het einde van het boekjaar hoger zijn dan wat vereist is volgens een actuele beoordeling, conform de normen waarvan sprake in artikel 46, van de minderwaarden waarvoor ze werden gevormd.

### **Afdeling IV. – Voorzieningen**

**Art. 50.** De voorzieningen voor risico's en kosten beogen naar hun aard duidelijk omschreven verliezen of kosten te dekken die op de balansdatum waarschijnlijk of zeker zijn, doch waarvan het bedrag niet vaststaat.

Voorzieningen mogen niet worden gebruikt voor waardecorrecties op activa.

**Art. 51.** De voorzieningen voor risico's en kosten moeten voldoen aan de eisen van voorzichtigheid, oprechtheid en goede trouw.

**Art. 52.** De voorzieningen voor risico's en kosten worden geïndividualiseerd naar gelang van de risico's en kosten met dezelfde aard die ze moeten dekken. Onder de risico's en kosten met dezelfde aard moeten de soorten van risico's en kosten worden verstaan die bij wijze van voorbeeld in artikel 54 zijn vermeld.

**Art. 53.** De voorzieningen voor risico's en kosten moeten stelselmatig worden gevormd volgens de door de vennootschap overeenkomstig artikel 28, § 1, vastgelegde methoden. Ze mogen niet afhangen van het resultaat van het boekjaar.

**Art. 54.** Voorzieningen moeten, onder meer, gevormd worden met het oog op :

- a) de verplichtingen die op de vennootschap rusten inzake rust- en overlevingspensioenen, brugpensioenen en andere gelijkaardige pensioenen of renten;
- b) de kosten van grote herstellings- of onderhoudswerken;
- c) de verlies- of kostenrisico's die voor de vennootschap voortvloeien uit persoonlijke of zakelijke zekerheden, verstrekt tot waarborg van schulden of verbintenissen van derden, uit verbintenissen tot aan- of verkoop van vaste activa, uit de uitvoering van gedane of ontvangen bestellingen, uit termijnposities of overeenkomsten in deviezen, termijnposities of overeenkomsten op goederen, uit technische waarborgen verbonden aan reeds door de vennootschap verrichte verkopen of diensten, uit hangende geschillen.

**Art. 55.** De voorzieningen voor risico's en kosten mogen niet worden gehandhaafd in die mate waarin ze op het einde van het boekjaar hoger zijn dan wat vereist is volgens een actuele beoordeling, conform de normen waarvan sprake in artikel 51, van de risico's en kosten waarvoor ze werden gevormd.

#### **Afdeling V. – Herwaarderingsmeerwaarden**

**Art. 56.** De herwaarderings meerwaarden zijn specifiek voor de actiefbestanddelen waarop ze betrekking hebben. Voor actiefbestanddelen met volkomen identieke technische of juridische kenmerken mogen echter herwaarderings meerwaarden geacteed worden.

**Art. 57. § 1.** De vennootschappen mogen de materiële vaste activa, de deelnemingen en aandelen die onder de financiële vaste activa voorkomen of bepaalde soorten hiervoor genoemde vaste activa herwaarderden, wanneer de waarde van deze activa, bepaald in functie van hun nut voor de vennootschap, op vaststaande en duurzame wijze uitstijgt boven hun boekwaarde. Wanneer de betrokken activa noodzakelijk zijn voor de voortzetting van het bedrijf van de vennootschap of van een onderdeel daarvan mogen zij slechts worden geherwaardeerd in die mate waarin de aldus uitgedrukte meerwaarde wordt verantwoord door de rentabiliteit van de vennootschap of van het betrokken bedrijfs onderdeel.

De geherwaardeerde waarde die voor deze vaste activa in aanmerking wordt genomen wordt verantwoord in de toelichting bij de jaarrekening waarin de herwaarderings meerwaarde voor het eerst werd toegepast.

**§ 2.** Heeft de herwaarderings meerwaarde betrekking op materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur, dan wordt op basis van de geherwaardeerde waarde afgeschreven volgens een overeenkomstig artikel 28, § 1, opgemaakt plan dat ertoe strekt de toerekening van de geherwaardeerde waarde te spreiden over de vermoedelijke residuele gebruiksduur van de betrokken activa.

**§ 3.** De geboekte meerwaarden worden rechtstreeks toegerekend aan rubriek III van het passief "Herwaarderingsmeerwaarden" en daar behouden zolang de goederen waarop zij betrekking hebben, niet werden gerealiseerd. Deze meerwaarden mogen nochtans :

- 1° worden overgebracht naar een reserve tot het beloop van de op de meerwaarde geboekte afschrijvingen;
- 2° in kapitaal worden omgezet;
- 3° bij latere minderwaarde worden afgeboekt tot het beloop van het nog niet afgeschreven gedeelte van de meerwaarde.

## **Afdeling VI. - Bijzondere regels**

### ***Onderafdeling I. - Bijzondere regels betreffende de oprichtingskosten***

**Art. 58.** De oprichtingskosten worden slechts op het actief geboekt voor zover ze niet ten laste worden genomen gedurende het boekjaar waarin ze werden besteed.

Kosten die worden gemaakt in het kader van een herstructurering worden alleen dan onder de activa opgenomen, wanneer het gaat om welbepaalde kosten die verband houden met een ingrijpende wijziging in de structuur of de organisatie van de vennootschap en die kosten ertoe strekken een gunstige en duurzame invloed te hebben op de rentabiliteit van de vennootschap. In de toelichting moet worden verantwoord dat aan deze voorwaarden is voldaan. De herstructureringskosten die het karakter hebben van bedrijfskosten of van uitzonderlijke kosten worden geactiveerd door ze op zichtbare wijze in mindering te brengen van het totaal bedrag respectievelijk van de bedrijfskosten en van de uitzonderlijke kosten.

**Art. 59.** Voor de oprichtingskosten worden passende afschrijvingen geboekt, per jaarlijkse tranches van ten minste twintig percent van de werkelijk uitgegeven bedragen. De afschrijving van de kosten bij uitgifte van leningen mag echter gespreid worden over de looptijd van de leningen.

### ***Onderafdeling II. - Bijzondere regels betreffende immateriële vaste activa***

**Art. 60.** Andere dan van derden verworven immateriële vaste activa worden slechts tegen vervaardigingsprijs op het actief geboekt voor zover die niet hoger is dan een voorzichtige raming van de gebruikswaarde of van het toekomstig rendement voor de vennootschap van deze vaste activa.

De kleine vennootschappen bedoeld in artikel 15 van het Wetboek van vennootschappen vermelden in de toelichting het bedrag van de onder de immateriële vaste activa opgenomen kosten van onderzoek en ontwikkeling.

**Art. 61. § 1.** Voor immateriële vaste activa met een beperkte gebruiksduur wordt overgegaan tot afschrijvingen volgens een overeenkomstig artikel 28, § 1, opgesteld plan. Er mag, overeenkomstig de fiscale bepalingen ter zake, een versneld afschrijvingsplan voor worden toegepast. Wanneer de toepassing van een plan voor versnelde afschrijving met zich brengt dat aanzienlijk vlugger wordt afgeschreven dan economisch verantwoord, wordt in de toelichting melding gemaakt van het verschil tussen het gecumuleerd bedrag van de geboekte afschrijvingen en dat van de economisch verantwoorde afschrijvingen. Tevens wordt de invloed aangegeven van de tijdens het boekjaar of tijdens vorige boekjaren geboekte versnelde afschrijvingen op het bedrag van de afschrijvingen in de resultatenrekening van het boekjaar.

Voor de in het vorige lid bedoelde vaste activa wordt overgegaan tot aanvullende of uitzonderlijke afschrijvingen wanneer, ingevolge hun technische ontwaarding of wegens de wijziging van economische of technologische omstandigheden, hun boekhoudkundige waarde hoger is dan hun gebruikswaarde voor de vennootschap.

De afschrijvingen met toepassing van het eerste lid op immateriële vaste activa met beperkte gebruiksduur mogen slechts worden teruggenomen, wanneer blijkt dat het daarvoor toegepaste afschrijvingsplan, wegens gewijzigde economische of technologische omstandigheden, een te snelle afschrijving tot gevolg heeft gehad. De afschrijvingen met toepassing van het

tweede lid, die niet langer verantwoord blijken, moeten worden teruggenomen ten belope van het surplus ten opzichte van de overeenkomstig het eerste lid geplande afschrijvingen.

Wordt in uitzonderlijke gevallen de afschrijving van kosten voor onderzoek en ontwikkeling of van goodwill over meer dan vijf jaar gespreid dan moet dit worden verantwoord in de toelichting.

**§ 2.** Voor immateriële vaste activa waarvan de gebruiksduur niet is beperkt wordt slechts tot waardeverminderingen overgegaan in geval van duurzame minderwaarde of ontwaarding.

### ***Onderafdeling III. - Bijzondere regels betreffende materiële vaste activa***

**Art. 62.** De gebruiksrechten betreffende materiële vaste activa waarover de vennootschap beschikt op grond van leasing of gelijkaardige overeenkomsten zoals omschreven in hoofdstuk III, afdeling IV, III.D, worden onverminderd de toepassing van de artikelen 45 en 64, § 1, onder de activa opgenomen voor het gedeelte van de volgens de overeenkomst te storten termijnen, dat strekt tot de wedersamenstelling van de kapitaalwaarde van het goed waarop de overeenkomst betrekking heeft.

De overeenkomstige verplichtingen aan de passiefzijde worden ieder jaar gewaardeerd ten belope van het gedeelte der in de volgende boekjaren te storten termijnen, dat strekt tot de wedersamenstelling van de kapitaalwaarde van het goed waarop de overeenkomst betrekking heeft.

**Art. 63.** De meer- of minderwaarde die wordt vastgesteld bij de overdracht van een afschrijfbaar materieel vast actief met afsluiting door de cedent van een leasingovereenkomst die op dat zelfde goed slaat, wordt opgenomen in de overlopende rekeningen en wordt elk jaar in resultaat genomen naar verhouding van de afschrijving van dit geleaste vast actief voor het betrokken boekjaar.

**Art. 64. § 1.** Voor materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur wordt overgegaan tot afschrijvingen volgens een overeenkomstig artikel 28, § 1, opgesteld plan. Er mag, overeenkomstig de fiscale bepalingen ter zake, een versneld afschrijvingsplan voor worden toegepast. Wanneer de toepassing van een plan voor versnelde afschrijving met zich brengt dat aanzienlijk vlugger wordt afgeschreven dan economisch verantwoord, wordt in de toelichting melding gemaakt van het verschil tussen het gecumuleerd bedrag van de geboekte afschrijvingen en dat van de economisch verantwoorde afschrijvingen. Tevens wordt de invloed aangegeven van de tijdens het boekjaar of tijdens vorige boekjaren geboekte versnelde afschrijvingen op het bedrag van de afschrijvingen in de resultatenrekening van het boekjaar.

Voor de in het vorige lid bedoelde vaste activa wordt overgegaan tot aanvullende of uitzonderlijke afschrijvingen wanneer, ingevolge hun technische ontwaarding of wegens de wijziging van economische of technologische omstandigheden, hun boekhoudkundige waarde hoger is dan hun gebruikswaarde voor de vennootschap.

De afschrijvingen met toepassing van het eerste lid op materiële vaste activa met beperkte gebruiksduur mogen slechts worden teruggenomen, wanneer blijkt dat het daarvoren toegepaste afschrijvingsplan, wegens gewijzigde economische of technologische omstandigheden, een te snelle afschrijving tot gevolg heeft gehad. De afschrijvingen met toepassing van het tweede lid, die niet langer verantwoord blijken, moeten worden teruggenomen ten belope van het surplus ten opzichte van de overeenkomstig het eerste lid geplande afschrijvingen.

§ 2. Voor materiële vaste activa waarvan de gebruiksduur niet is beperkt wordt slechts tot waardeverminderingen overgegaan in geval van duurzame minderwaarde of ontwaarding.

**Art. 65.** Voor de buiten gebruik gestelde of niet meer duurzaam tot de activiteit van de vennootschap bijdragende materiële vaste activa, wordt in voorkomend geval tot een uitzonderlijke afschrijving overgegaan om rekening te houden met de waarschijnlijke realisatiewaarde ervan.

#### ***Onderafdeling IV. - Bijzondere regels betreffende financiële vaste activa***

**Art. 66. § 1.** De niet opgevraagde bedragen op deelnemingen en aandelen worden vermeld in de toelichting per onderrubriek waarin de nog vol te storten deelnemingen en aandelen zijn opgenomen.

§ 2. Voor de deelnemingen en de aandelen die in de rubriek "Financiële vaste activa" zijn opgenomen wordt tot waardevermindering overgegaan ingeval van duurzame minderwaarde of ontwaarding, verantwoord door de toestand, de rentabiliteit of de vooruitzichten van de vennootschap waarin de deelnemingen of de aandelen worden aangehouden.

Op de vorderingen, inclusief de vastrentende effecten, die in de financiële vaste activa zijn opgenomen, worden waardeverminderingen toegepast, zo er voor het geheel of een gedeelte van de vordering onzekerheid bestaat over de betaling hiervan op de vervaldag.

#### ***Onderafdeling V. - Bijzondere regels betreffende vorderingen terugbetaalbaar op meer dan een jaar en op ten hoogste een jaar***

**Art. 67. § 1.** Vorderingen worden in de balans opgenomen voor hun nominale waarde, onverminderd de toepassing van § 2 van dit artikel en van de artikelen 68 en 73.

§ 2. Bij de boeking van een vordering in de balans voor haar nominale waarde worden in voorkomend geval in de overlopende rekeningen van het passief geboekt en pro rata temporis in resultaat genomen op grond van de samengestelde interesten :

- a) de rente die op basis van de overeenkomst tussen partijen in de nominale waarde van de vordering begrepen is;
- b) het verschil tussen de aanschaffingswaarde en de nominale waarde van de vordering;
- c) het disconto op renteloze of abnormaal laag rentende vorderingen, wanneer deze vorderingen :
  - 1° terugbetaalbaar zijn na meer dan één jaar te rekenen vanaf het ogenblik waarop zij in het vermogen van de vennootschap zijn opgenomen, en
  - 2° betrekking hebben hetzij op als opbrengst geboekte bedragen in de resultatenrekening, hetzij op de prijs van de overdracht van vaste activa of van een activiteitsbranche.

Het in sub c) bedoelde disconto wordt berekend op basis van de voor dergelijke vorderingen geldende marktrente op het ogenblik waarop de vordering werd opgenomen in het vermogen van de vennootschap.

Bij vorderingen die in termijnen worden betaald of afbetaald en waarvan de rente of het lastenpercentage gedurende de gehele contractduur wordt toegepast op het oorspronkelijke bedrag van de financiering of van de lening, worden de respectieve bedragen van de gelopen

rente en het lastenpercentage die in resultaat moeten worden genomen en van de niet gelopen rente en het lastenpercentage die moeten worden overgedragen naar een volgend boekjaar bepaald door toepassing van de reële rente op het bij het begin van elke periode uitstaande saldo; deze reële rente wordt berekend met inachtneming van de spreiding en de periodiciteit van de betalingen. Een andere methode mag slechts worden toegepast op voorwaarde dat zij, per boekjaar, een gelijkwaardig resultaat oplevert.

Het bedrag van de rente of het lastenpercentage mag niet worden gecompenseerd met de kosten en provisies in verband met deze verrichtingen.

**Art. 68.** Op de vorderingen terugbetaalbaar op meer dan een jaar en op ten hoogste een jaar worden waardeverminderingen toegepast, zo er voor het geheel of een gedeelte van de vordering onzekerheid bestaat over de betaling hiervan op de vervaldag. Op deze vorderingen mogen eveneens waardeverminderingen worden toegepast wanneer hun realisatiewaarde op de datum van de jaarafsluiting lager is dan hun boekwaarde vastgesteld overeenkomstig artikel 67.

#### ***Onderafdeling VI. - Bijzondere regels betreffende voorraden***

**Art. 69. § 1.** De grond- en hulpstoffen, het gereed produkt, de handelsgoederen en de voor verkoop bestemde gebouwen worden gewaardeerd tegen aanschaffingswaarde of tegen de marktwaarde op balansdatum als die lager is.

De waardering tegen de lagere marktwaarde, met toepassing van het eerste lid, mag niet worden gehandhaafd indien achteraf de marktwaarde hoger is dan de lagere waarde waartegen de voorraad werd gewaardeerd.

**§ 2.** De goederen in bewerking worden, onverminderd de toepassing van artikel 70, gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs.

**Art. 70.** Ten aanzien van de goederen in bewerking worden waardeverminderingen toegepast, indien hun vervaardigingsprijs, vermeerderd met het geraamde bedrag van de nog te maken kosten hoger is dan de nettoverkoopprijs op de datum van de jaarafsluiting.

Er worden aanvullende waardeverminderingen geboekt op de activa bedoeld in artikel 69 en in het eerste lid van dit artikel, om rekening te houden hetzij met de evolutie van hun realisatie- of marktwaarde, hetzij met de risico's inherent aan de aard van de betrokken producten of van de gevoerde activiteit.

#### ***Onderafdeling VII. - Bijzondere regels betreffende bestellingen in uitvoering***

**Art. 71.** De bestellingen in uitvoering worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs vermeerderd, naarmate de produktie of de werkzaamheden vorderen, met het verschil tussen de in de overeenkomst bepaalde prijs en de vervaardigingsprijs, wanneer dit verschil met voldoende zekerheid als verworven mag worden beschouwd; een vennootschap kan echter ook als regel aannemen de bestellingen in uitvoering of bepaalde soorten daarvan op de balans te blijven boeken tegen hun vervaardigingsprijs.

In de toelichting worden onder de waarderingsregels de methoden en criteria vermeld die voor de waardering van bestellingen in uitvoering zijn toegepast.

Voor de risico's en kosten verbonden aan de verdere uitvoering van deze bestellingen worden, overeenkomstig de artikelen 33, 51, 53, 54 en 55 voorzieningen gevormd, voor zover deze risico's niet zijn gedekt door waardeverminderingen, geboekt met toepassing van artikel 72.

**Art. 72.** Ten aanzien van de bestellingen in uitvoering worden waardeverminderingen toegepast, indien hun vervaardigingsprijs, vermeerderd met het geraamde bedrag van de nog te maken kosten, hoger is dan de in de overeenkomst bedongen prijs.

Er worden aanvullende waardeverminderingen geboekt op de bestellingen in uitvoering, om rekening te houden hetzij met de evolutie van hun realisatie- of marktwaarde, hetzij met de risico's inherent aan de aard van de betrokken producten of van de gevoerde activiteit.

#### ***Onderafdeling VIII. - Bijzondere regels betreffende geldbeleggingen en liquide middelen***

**Art. 73.** De vastrentende effecten worden gewaardeerd op grond van hun aanschaffingswaarde. Wanneer evenwel hun actuariële rendement berekend bij de aankoop, met inachtneming van hun terugbetalingswaarde op vervalddag, verschilt van hun nominale rendement, wordt het verschil tussen de aanschaffingswaarde en de terugbetalingswaarde pro rata temporis voor de resterende looptijd van de effecten in resultaat genomen als bestanddeel van de renteopbrengst van deze effecten en, naar gelang van het geval, toegevoegd aan of afgetrokken van de aanschaffingswaarde van de effecten.

De inresultaatneming van dit verschil geschiedt op geactualiseerde basis, uitgaande van het actuariële rendement bij aankoop.

De vennootschappen hebben echter de mogelijkheid om :

- 1° het verschil tussen de aanschaffingswaarde en de terugbetalingswaarde op lineaire basis pro rata temporis in resultaat te nemen;
- 2° de vastrentende effecten voor hun aanschaffingswaarde in de balans te behouden wanneer de weerslag van de inresultaatneming van het actuariële rendement van de effecten ten opzichte van de inresultaatsneming van het louter nominale rendement, te verwaarlozen zou zijn.

Het eerste en het tweede lid zijn van toepassing op effecten met een rendement dat, volgens de uitgiftevoorwaarden, uitsluitend voortkomt uit het verschil tussen de uitgifteprijs en de terugbetalingswaarde.

**Art. 74.** Op geldbeleggingen en liquide middelen worden waardeverminderingen toegepast wanneer de realisatiewaarde op de datum van de jaarafsluiting lager is dan de aanschaffingswaarde.

**Art. 75.** Er worden aanvullende waardeverminderingen geboekt op de geldbeleggingen en liquide middelen om rekening te houden hetzij met de evolutie van hun realisatie- of marktwaarde, hetzij met de risico's inherent aan de aard van de betrokken producten of van de gevoerde activiteit.

#### ***Onderafdeling IX - Bijzondere regels betreffende uitgestelde belastingen***

**Art. 76. § 1.** De uitgestelde belastingen op kapitaalsubsidies en gerealiseerde meerwaarden worden oorspronkelijk gewaardeerd tegen het normale bedrag van de belasting die erop zou zijn geheven indien die subsidies en meerwaarden zouden zijn belast ten laste van het boekjaar waarin zij werden geboekt. Zij worden evenwel gewaardeerd na aftrek van de weerslag



van de belastingverminderingen en vrijstellingen waarvan op het ogenblik dat deze subsidies en meerwaarden worden geboekt kan worden vermoed dat zij, in een nabije toekomst, zullen leiden tot een lagere belasting op deze subsidies en meerwaarden.

**§ 2.** De uitgestelde belastingen op ontvangen kapitaalsubsidies worden geleidelijk afgeboekt via overboeking naar de post "Onttrekkingen aan de uitgestelde belastingen" van de resultatenrekening, gelijkmatig met de afboeking van de kapitaalsubsidies in passiefpost VI waarop zij betrekking hebben.

De uitgestelde belastingen op gerealiseerde meerwaarden worden geleidelijk afgeboekt via overboeking naar de post "Onttrekkingen aan de uitgestelde belastingen" van de resultatenrekening, gelijkmatig met de opnemng van de betrokken meerwaarden in het belastbaar resultaat.

**§ 3.** Behoudens toepassing van § 2 mag het gepassiveerde bedrag van de uitgestelde belastingen slechts worden aangepast in zover, ingevolge een wijziging in de fiscale toestand van de vennootschap, het effectieve bedrag van de geraamde belasting die in een nabije toekomst op deze subsidies en meerwaarden zal zijn verschuldigd, waarschijnlijk sterk zal verschillen van het bedrag aan passiefzijde.

#### ***Onderafdeling X. - Bijzondere regels betreffende schulden***

**Art. 77.** De artikelen 67 en 73 zijn van overeenkomstige toepassing op de schulden van overeenstemmende aard en looptijd.

#### ***Onderafdeling XI. - Bijzondere regels betreffende bestanddelen verworven in het kader van een fusie***

**Art. 78. § 1.** Fusie door overneming, zoals gedefinieerd in artikel 671 van het Wetboek van vennootschappen, en de door artikel 676 van hetzelfde wetboek hiermee gelijkgestelde verichtingen, worden in de boekhouding verwerkt volgens de bepalingen van §§ 2 tot 7.

**§ 2.** Alle actief- en passiefbestanddelen van de overgenomen vennootschap, inclusief de verschillende bestanddelen van haar eigen vermogen, de afschrijvingen, waardeverminderingen en door haar gevormde voorzieningen, haar rechten en verplichtingen alsook haar opbrengsten en kosten van het boekjaar, worden, onverminderd §§ 3 tot 7, opgenomen in de boekhouding van de overnemende vennootschap tegen de waarde waarvoor zij in de boekhouding van de overgenomen vennootschap voorkwamen op het tijdstip als bedoeld in artikel 693, 5° van het Wetboek van vennootschappen.

**§ 3.** Bij de fusie vervallen :

- 1° de eigen aandelen die de overgenomen vennootschap bezit en die krachtens artikel 703, § 2, 2°, van het Wetboek van vennootschappen niet mogen worden omgewisseld tegen aandelen van de overnemende vennootschap;
- 2° ten belope van de boekwaarde van deze eigen aandelen, de onbeschikbare reserve voor eigen aandelen die door de overgenomen vennootschap daartoe is gevormd; wanneer er geen reserve voor eigen aandelen werd gevormd, is artikel 623, tweede lid, van het Wetboek van vennootschappen van toepassing.

**§ 4.** Indien, rekening houdend met de ruilverhouding en de nominale of fractiewaarde van de als vergoeding toegekende aandelen, het bedrag, waarmee het kapitaal van de overne-

mende vennootschap wordt verhoogd groter is dan het kapitaal van de overgenomen vennootschap, wordt het verschil onttrokken aan de andere bestanddelen van het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap, volgens de regels vastgesteld door de algemene vergadering die tot fusie besluit; in het tegenovergestelde geval wordt het verschil geboekt als een uitgiftepremie.

§ 5. Als de vennoten van de overgenomen vennootschap een opleg in geld verkrijgen, wordt die geacht te zijn onttrokken aan het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap.

Deze onttrekking aan het eigen vermogen gebeurt op de wijze vastgesteld door de algemene vergadering die tot fusie besluit met naleving van de wettelijke en statutaire bepalingen.

Indien de algemene vergadering die tot fusie besluit, niet heeft beslist aan welke post van het eigen vermogen die opleg moet worden onttrokken, gebeurt dit in deze volgorde : aan de overgedragen winst, aan de beschikbare reserves en aan de andere reserves die volgens de wet of de statuten mogen worden uitgekeerd.

§ 6. Indien de overnemende vennootschap of een andere gelijktijdig overgenomen vennootschap aandelen bezat van de overgenomen vennootschap, worden deze aandelen bij de fusie ingetrokken en worden de verschillende bestanddelen van het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap in de boekhouding van de overnemende vennootschap slechts opgenomen ten belope van de fractie die overeenstemt met de aandelen van de overgenomen vennootschap die omgewisseld werden tegen aandelen van de overnemende vennootschap. In voorkomend geval wordt evenwel rekening gehouden met de ten gevolge van de fusie gewijzigde fiscale kwalificatie van de reserves bij de overgenomen vennootschap.

§ 7. Indien de aandelen van de overgenomen vennootschap, die met toepassing van artikel 703, § 2, 2°, van het Wetboek van vennootschappen niet werden omgewisseld tegen aandelen van de overnemende vennootschap, in de boekhouding van de vennootschap die ze bezat waren opgenomen tegen een waarde die niet overeenstemt met de fractie die zij vertegenwoordigen in het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap, dan wordt het verschil verwerkt volgens zijn aard of zijn oorsprong :

a) Wanneer de boekwaarde van de betrokken aandelen groter is dan de fractie die zij vertegenwoordigen in het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap, wordt dit verschil voor zover mogelijk toegerekend aan de actiefbestanddelen, inclusief de immateriële activa, met een grotere waarde dan het bedrag waarvoor zij in de boekhouding van de overgenomen vennootschap voorkwamen. Voor zover dit verschil voortvloeit uit een overwaardering van de schulden of uit afschrijvingen, waardeverminderingen of voorzieningen die door de overgenomen vennootschap in resultaat waren genomen maar die niet langer dienstig dan wel overtollig zijn, dan worden die bij de fusie via de resultatenrekening teruggenomen dan wel gecorrigeerd ten belope van dit overschot.

Het verschil dat overblijft na deze toerekeningen wordt, naargelang van het geval, opgenomen in de post "Goodwill" of in resultaat genomen.

b) In het tegenovergestelde geval wordt het verschil als volgt verwerkt : voor zover dit voortvloeit uit een overwaardering van activa of een onderwaardering van passiva door de overgenomen vennootschap, worden op het tijdstip van de fusie voor het desbetreffende bedrag in de resultatenrekening afschrijvingen, waardeverminderingen, voorzieningen en correcties geboekt.

Het verschil dat overblijft na deze correctieboekingen wordt in resultaat genomen.

**Art. 79.** Fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap zoals gedefinieerd in artikel 672 van het Wetboek van vennootschappen, wordt in de boekhouding van de fuserende vennootschappen verwerkt overeenkomstig artikel 78.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt elke fuserende vennootschap beschouwd als overgenomen vennootschap en wordt de nieuw opgerichte vennootschap beschouwd als overnemende vennootschap.

#### ***Onderafdeling XII. - Bijzondere regels betreffende bestanddelen verworven in het kader van een splitsing***

**Art. 80.** Splitsing door overneming, door oprichting van nieuwe vennootschappen of gemengde splitsing zoals gedefinieerd in de artikelen 673, 674 en 675 van het Wetboek van vennootschappen, wordt in de boekhouding van de gesplitste vennootschap en van de vennootschappen waarin de inbreng ten gevolge van de splitsing gebeurt, naar gelang van het geval, verwerkt zoals bepaald in artikel 78 of in artikel 79.

Voor elke vennootschap waarin een inbreng gebeurt, is artikel 78 evenwel van toepassing op de ingebrachte activa en passiva, rechten en verplichtingen en op het ingebrachte deel van het eigen vermogen van de gesplitste vennootschap.

#### ***Onderafdeling XIII. - Bijzondere regels betreffende bestanddelen verworven in het kader van een inbreng van een bedrijfsafdeling of van een algemeenheid van goederen***

**Art. 81.** Bij inbreng van een bedrijfsafdeling of een algemeenheid van goederen zoals gedefinieerd in de artikelen 678 en 679 van het Wetboek van vennootschappen, worden de ingebrachte activa, passiva, rechten en verplichtingen opgenomen in de boekhouding van de vennootschap waarin de inbreng gebeurt, tegen de waarde waarvoor zij op het tijdstip van de inbreng in de boekhouding van de inbrengende vennootschap voorkwamen.

### **Hoofdstuk III. – Structuur van de jaarrekening**

#### **Afdeling I. - Algemene beginselen**

**Art. 82. § 1.** De balans en de resultatenrekening worden, onverminderd de toepassing van artikel 85, tweede lid, opgesteld overeenkomstig de schema's opgenomen in afdeling II van dit hoofdstuk.

De toelichting bevat de aanvullende gegevens bedoeld in punt A van onderafdeling III van voornoemde afdeling II en de in punt B van onderafdeling III van voornoemde afdeling II bepaalde gegevens betreffende de sociale balans.

De handelaars - natuurlijke personen moeten de in punt B van onderafdeling III van voornoemde afdeling II bepaalde gegevens betreffende de sociale balans niet meedelen.

**§ 2.** De kleine vennootschappen bedoeld in artikel 15 van het Wetboek van vennootschappen kunnen evenwel hun balans en hun resultatenrekening opstellen volgens de verkorte schema's opgenomen in afdeling III van dit hoofdstuk met een verkorte toelichting waarin de in punt A van onderafdeling III van voornoemde afdeling III bepaalde aanvullende gegevens zijn

opgenomen, alsook de in punt B van onderafdeling III van voornoemde afdeling III bepaalde gegevens betreffende de sociale balans.

De handelaars - natuurlijke personen moeten de in punt B van onderafdeling III van voornoemde afdeling III bepaalde gegevens betreffende de sociale balans niet meedelen.

**§ 3.** De posten van de in §§ 1 en 2 bedoelde balans en resultatenrekening, alsmede de vermeldingen in de in deze paragrafen bedoelde toelichting mogen worden weggelaten wanneer zij niet dienstig zijn voor het betrokken boekjaar; wanneer voor deze posten en vermeldingen het bedrag van het voorafgaande boekjaar moet worden vermeld, dan mogen ze slechts worden weggelaten wanneer zij ook voor dat boekjaar niet dienstig zijn.

**§ 4.** De inhoud van de posten in de jaarrekening wordt, waar nodig, nader bepaald in afdeling IV van dit hoofdstuk.

Voor de toepassing van deze titel zijn rubrieken de posten van de balans en de resultatenrekening aangeduid met een Romeins cijfer of een hoofdletter en onderrubrieken de posten aangeduid met een Arabisch cijfer.

**Art. 83.** Bij elke rubriek en onderrubriek van de balans en van de resultatenrekening wordt het bedrag van de overeenkomstige post van het voorafgaande boekjaar vermeld; wanneer evenwel een vennootschap die haar jaarrekening over het voorafgaande boekjaar heeft opgesteld overeenkomstig artikel 82, § 2, haar jaarrekening over het nieuwe boekjaar moet opstellen overeenkomstig artikel 82, § 1, volstaat het dat zij als vergelijkende cijfers voor het voorafgaande boekjaar de bedragen vermeldt die als zodanig voorkwamen in de jaarrekening over dat boekjaar.

Wanneer de bedragen van het boekjaar niet vergelijkbaar zijn met die van het voorafgaande boekjaar, mogen de bedragen van het voorafgaande boekjaar worden aangepast met het oog op hun vergelijkbaarheid; in dat geval worden deze aanpassingen, behalve indien zij onbelangrijk zijn, in de toelichting vermeld en onder verwijzing naar de betrokken rubrieken, toegelicht. Worden de bedragen van het voorafgaande boekjaar niet aangepast, dan moet de toelichting de nodige gegevens bevatten om een vergelijking mogelijk te maken.

Deze bepaling is niet van toepassing op de jaarrekening over het eerste boekjaar waarop voor een vennootschap de bepalingen van deze titel van toepassing zijn.

**Art. 84.** Kunnen actief- of passiefbestanddelen tot meer dan één rubriek of onderrubriek van de balans behoren, of opbrengsten dan wel kosten tot meer dan één rubriek of onderrubriek van de resultatenrekening, dan worden ze ingeschreven onder die post welke ten opzichte van het voorschrift van artikel 24, eerste lid, het meest is aangewezen.

**Art. 85.** De vennootschappen mogen in de toelichting de rubrieken en onderrubrieken die verplicht moeten worden vermeld verder indelen.

De omschrijving van de in de schema's door een hoofdletter aangegeven rubrieken en van de onderrubrieken moet, wanneer de naleving van het voorschrift van artikel 24, eerste lid, dit vereist, aangepast worden aan de bijzondere aard van de werkzaamheden, van het vermogen en van de opbrengsten en kosten van de vennootschap.

**Art. 86.** De voorstelling van de jaarrekening moet identiek zijn van het ene jaar tot het andere.

Ze wordt echter gewijzigd wanneer, onder meer ingevolge een belangrijke wijziging in de structuur van het vermogen, van de opbrengsten en van de kosten van de vennootschap ze niet meer beantwoordt aan het voorschrift van artikel 24, eerste lid. Deze wijzigingen worden vermeld en verantwoord in de toelichting die behoort tot het boekjaar waarin ze werden ingevoerd.

De huidige bepaling is niet van toepassing op de jaarrekening over het eerste boekjaar waarop voor een vennootschap de bepalingen van deze titel van toepassing zijn.

**Art. 87.** De toelichting bij de eerste balans en resultatenrekening opgesteld overeenkomstig de schema's opgenomen in afdeling II van dit hoofdstuk, hoeft geen vergelijkende cijfers te bevatten over het vorige boekjaar met betrekking tot vermeldingen die voor de eerste maal moeten worden opgenomen in de jaarrekening over het boekjaar dat ingaat na 31 december 1983.

#### **Afdeling IV. – Inhoud van bepaalde rubrieken**

##### **Onderafdeling I. – Inhoud van bepaalde rubrieken van de balans**

**Art. 95. § 1.** De inhoud van bepaalde rubrieken van het actief wordt als volgt gedefinieerd :

###### *I. Oprichtingskosten*

Onder die post worden vermeld, voor zover zij niet op een andere wijze ten laste van de resultatenrekening van het lopende boekjaar worden gebracht, de kosten verbonden met de oprichting, de verdere ontwikkeling of de herstructurering van de vennootschap, in het bijzonder de kosten van oprichting of kapitaalverhoging, de kosten bij uitgifte van leningen, en de herstructureringskosten.

###### *II. Immateriële vaste activa*

In die rubriek worden geboekt :

- a) de kosten van onderzoek en ontwikkeling;
- b) de concessies, octrooien, licenties, know-how, merken en andere gelijkaardige rechten;
- c) de goodwill;
- d) de vooruitbetalingen op immateriële vaste activa.

Onder kosten van onderzoek en ontwikkeling moet worden verstaan de kosten van onderzoek, vervaardiging en ontwikkeling van prototypes en van producten, uitvindingen en know-how, die nuttig zijn voor de ontwikkeling van de toekomstige activiteiten van de vennootschap.

Onder concessies, octrooien, licenties, merken en andere gelijkaardige rechten moet worden verstaan enerzijds de octrooien, licenties, know-how, merken en andere gelijkaardige rechten waarvan de vennootschap eigenares is, anderzijds de rechten tot exploitatie van onroerende goederen, octrooien, licenties, merken en andere gelijkaardige rechten die eigendom zijn van derden, evenals de aanschaffingswaarde van het recht van de vennootschap om van derden dienstverleningen van know-how te verkrijgen, wanneer die rechten door de vennootschap ten bezwarende titel werden verworven.

Onder goodwill dient voor de toepassing van dit besluit de prijs te worden verstaan betaald voor de verwerving van een onderneming of van een bedrijfsafdeling voor zover die hoger is

dan de nettowaarde van de actief minus passiefbestanddelen van de verworven onderneming of branche.

### *III. Materiële vaste activa*

#### *III. A. Terreinen en gebouwen*

In die rubriek worden opgenomen de bebouwde en onbebouwde terreinen, de constructies daarop evenals de inrichting daarvan, waarvan de vennootschap eigenares is en die duurzaam voor bedrijfsuitoefening worden aangewend.

Worden eveneens onder die rubriek opgenomen, de andere zakelijke rechten die de vennootschap bezit op een onroerend goed dat zij bestemd heeft om duurzaam te worden gebruikt voor de bedrijfsuitoefening wanneer de vergoedingen bij aanvang van het contract werden vooruitbetaald.

#### *III. D. Leasing en soortgelijke rechten*

Onder die post worden opgenomen :

- 1° de gebruiksrechten op lange termijn op bebouwde onroerende goederen waarover de vennootschap beschikt op grond van erfpacht, opstal, leasing of soortgelijke overeenkomsten, wanneer de contractueel te storten termijnen, naast de rente en de kosten van de verrichting, ook de integrale wedersamenstelling dekken van het kapitaal dat de gever in het gebouw heeft geïnvesteerd;
- 2° de gebruiksrechten op roerende goederen waarover de vennootschap beschikt op grond van leasing of soortgelijke overeenkomsten, wanneer de contractueel te storten termijnen, verhoogd met het bedrag dat moet worden betaald bij optielichting indien de nemer een koopoptie bezit, naast de rente en de kosten van de verrichting ook de integrale wedersamenstelling dekken van het kapitaal dat de gever in het goed heeft geïnvesteerd. Het bedrag dat moet worden betaald om een koopoptie te lichten, komt evenwel enkel in aanmerking als het ten hoogste vijftien procent vertegenwoordigt van het kapitaal dat de gever in het goed heeft geïnvesteerd.

Met een prijs voor het lichten van de in het 2° bedoelde koopoptie, binnen de voormelde beperking van vijftien procent, wordt de kapitaalfractie gelijkgesteld van de contractueel bedongen vergoeding in geval van gebruik van een mogelijkheid om de verrichting te verlengen.

Met een in het 1° en 2° bedoelde termijn wordt het bedrag gelijkgesteld, voor zover bepaald:

- a) dat de nemer verschuldigd is voor de verwerving van de zakelijke rechten die de gever bezit op het betrokken onroerend of roerend goed wanneer de nemer er zich bij het afsluiten van de verrichting, eventueel ingevolge een verkoopoptie, toe verbonden heeft deze rechten te verwerven;
- b) dat de gever van een derde moet ontvangen voor de overdracht van de zakelijke rechten die hij bezit op het betrokken onroerend of roerend goed wanneer deze derde er zich bij het afsluiten van de verrichting, eventueel ingevolge een verkoopoptie, toe verbonden heeft deze rechten te verwerven.

### III. E. Overige materiële vaste activa

In die rubriek worden de onroerende goederen opgenomen die worden aangehouden als onroerende reserve, de woongebouwen, de buiten gebruik of buiten de exploitatie gestelde materiële vaste activa, evenals de roerende en onroerende goederen die in erfpacht, opstal, huur, handelshuur of landpacht werden gegeven, behalve wanneer de uit deze contracten voortvloeiende vorderingen geboekt worden in de rubrieken V en VII. De onroerende goederen die werden aangekocht of gebouwd met het oog op herverkoop worden niet in deze rubriek opgenomen maar afzonderlijk onder de voorraden vermeld.

De kosten voor inrichting van gehuurde gebouwen worden eveneens in deze rubriek vermeld, voor zover ze niet ten laste werden genomen van de resultatenrekening van het lopende boekjaar.

### IV. Financiële vaste activa

#### IV. A. Verbonden ondernemingen.

§ 1. Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder :

*Onderneming* :

- 1° de vennootschap en het Europese samenwerkingsverband;
- 2° de openbare instelling die een statutaire opdracht van commerciële, financiële of industriële aard uitvoert;
- 3° de instelling die niet is bedoeld in de punten 1° en 2°, die al dan niet een eigen rechtspersoonlijkheid bezit en die met of zonder winstoogmerk een commerciële, financiële of industriële activiteit uitoefent;

*Onderneming verbonden met een vennootschap*: de onderneming die met de vennootschap banden heeft zoals bedoeld in artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;

*Moederonderneming*: de vennootschap of onderneming die niet de rechtsvorm van een vennootschap heeft aangenomen en met een andere vennootschap of onderneming banden heeft zoals bedoeld in artikel 6, 1°, van het Wetboek van vennootschappen;

*Dochteronderneming*: de vennootschap of onderneming die niet de rechtsvorm van een vennootschap heeft aangenomen en met een andere vennootschap of onderneming banden heeft zoals bedoeld in artikel 6, 2°, van het Wetboek van vennootschappen;

*Gemeenschappelijke dochteronderneming*: de vennootschap of onderneming die niet de rechtsvorm van een vennootschap heeft aangenomen en met een andere vennootschap of onderneming banden heeft zoals bedoeld in artikel 9, tweede lid, van het Wetboek van vennootschappen.

§ 2. Voor de toepassing van deze titel is er sprake van een consortium wanneer tussen vennootschappen of ondernemingen die niet de rechtsvorm van een vennootschap hebben aangenomen, banden bestaan zoals bedoeld in artikel 10 van het Wetboek van vennootschappen.

§ 3. Voor de toepassing van deze titel is er sprake van deelneming wanneer een vennootschap vennootschapsrechten in een andere onderneming bezit in de zin van artikel 13 van het Wetboek van vennootschappen.

#### *IV. B. Andere ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat*

Voor de toepassing van deze titel wordt onder onderneming waarmee een deelnemingsverhouding bestaat, een niet verbonden onderneming verstaan waarmee een vennootschap banden heeft zoals bedoeld in artikel 14 van het Wetboek van vennootschappen.

##### *IV. A. 2. Vorderingen op verbonden ondernemingen*

##### *IV. B. 2. Vorderingen op ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat*

In die onderrubrieken worden geboekt de vorderingen op verbonden ondernemingen of op ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat, ongeacht de contractuele looptijd, de oorsprong of de vorm ervan, wanneer die vorderingen tot doel hebben de activiteit van deze ondernemingen duurzaam te steunen.

#### *IV. C. Andere financiële vaste activa*

##### *IV. C. 1. Aandelen*

Deze post omvat de maatschappelijke rechten in andere ondernemingen die geen deelneming vormen en die ertoe strekken door het scheppen van een duurzame en specifieke band met die ondernemingen de eigen bedrijfsuitoefening van de vennootschap te bevorderen.

##### *IV. C. 2. Vorderingen en borgtochten in contanten.*

Onder die post worden opgenomen :

- a) de vorderingen, al dan niet belichaamd in effecten, bestemd voor een duurzame ondersteuning van de bedrijfsuitoefening van andere ondernemingen dan die bedoeld onder de posten IV. A. en IV. B.;
- b) de borgtochten in contanten gestort als doorlopende waarborg, onder meer aan openbare besturen of nutsbedrijven.

##### *V. Vorderingen op meer dan één jaar*

Onder die post worden opgenomen de vorderingen met een contractuele looptijd van meer dan één jaar. De vorderingen of het gedeelte van de vorderingen met een looptijd van meer dan één jaar, die binnen twaalf maanden vervallen, worden uit die post gelicht en, al naar het geval, onder post VII. A. of VII. B. opgenomen.

Naast de vorderingen waarvoor een titel bestaat, worden eveneens onder de overeenstemmende posten van deze rubriek opgenomen, de te ontvangen opbrengsten die tijdens het boekjaar of tijdens een vorig boekjaar zijn ontstaan en waarvoor nog geen rechtstitel bestaat, indien het bedrag daarvan vaststaat of met nauwkeurigheid kan worden geschat.

De pro rata van opbrengsten worden evenwel onder de overlopende rekeningen geboekt.

De vorderingen die voor de eigenaar of de verhuurder ontstaan uit de onder post III. D. van de activa bedoelde overeenkomsten worden onder post V. B. opgenomen.

#### *VI. Voorraden en bestellingen in uitvoering*

##### *VI. A. 1. Grond- en hulpstoffen*

Onder die post worden opgenomen de toelieferingen van grond- en hulpstoffen.



#### *VI. A. 2. Goederen in bewerking*

De kosten die moeten worden toegerekend aan bestellingen in uitvoering worden niet onder deze post opgenomen maar wel onder post VI. B.

#### *VI. A. 4. Handelsgoederen*

Die post omvat de goederen ingekocht om zonder bewerking of na een lichte bewerking te worden verkocht.

#### *VI. B. Bestellingen in uitvoering*

Onder die post worden opgenomen :

- a) het onderhanden werk dat voor rekening van een derde op bestelling wordt uitgevoerd en waarvoor nog geen oplevering is geschied;
- b) de goederen in bewerking die voor rekening van een derde op bestelling worden gemaakt en die nog niet werden geleverd, tenzij het gaat om seriewerk;
- c) dienstprestaties die voor rekening van een derde op bestelling worden uitgevoerd en die nog niet werden geleverd, tenzij het gaat om een standaardtype van dienstprestaties.

#### *VII. Vorderingen op ten hoogste één jaar*

In deze rubriek worden de vorderingen opgenomen waarvan de oorspronkelijke looptijd ten hoogste één jaar bedraagt, evenals de vorderingen of de gedeelten van vorderingen die oorspronkelijk op langer dan één jaar luiden doch die binnen twaalf maanden vervallen.

Leden 2 en 3 van de omschrijving van rubriek "V. Vorderingen op meer dan één jaar" zijn van overeenkomstige toepassing op de vorderingen op ten hoogste één jaar.

Onder post "B. Overige vorderingen" worden onder meer de door belastingdiensten terug te betalen belastingen vermeld; de voorafbetalingen en de verrekenbare voorheffingen worden echter niet onder deze post opgenomen, maar onder post X van de resultatenrekening, behalve het gedeelte van die voorafbetalingen en voorheffingen dat uitgaat boven het geraamde bedrag van de verschuldigde belastingen.

#### *VIII. B. Overige beleggingen*

Onder die post worden opgenomen de vorderingen op kredietinstellingen, uit termijndeposito's, alsmede de met beleggingsdoeleinden verkregen effecten die niet het kenmerk hebben van financiële vaste activa. De aandelen in verbonden ondernemingen of in ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat, mogen niet onder deze post worden opgenomen, tenzij het om effecten gaat die zijn verkregen of waarop is ingeschreven met het oog op de wederafstand daarvan, of tenzij ze, krachtens een beslissing van de vennootschap, bestemd zijn om binnen twaalf maanden te worden gerealiseerd.

#### *IX. Liquide middelen*

De liquide middelen omvatten, behalve de kasmiddelen en de te incasseren vervallen waarden, alleen de tegoeden op zicht bij kredietinstellingen.

#### *X. Overlopende rekeningen*

Naast de bedragen bedoeld in artikel 77 worden onder deze post opgenomen :

- a) de over te dragen kosten, dit wil zeggen de pro rata van kosten die werden gemaakt tijdens het boekjaar of tijdens een vorig boekjaar maar die ten laste van een of meerdere volgende boekjaren moeten worden gebracht;
- b) de verworven opbrengsten, dit wil zeggen de pro rata van opbrengsten die slechts in de loop van een volgend boekjaar zullen worden geïnd maar die betrekking hebben op een verstreken boekjaar.

§ 2. De inhoud van bepaalde rubrieken van het passief wordt als volgt gedefinieerd :

#### *I.A. Geplaatst kapitaal*

Onder geplaatst kapitaal wordt verstaan :

- a) wat de naamloze vennootschappen, de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid en de commanditaire vennootschappen op aandelen betreft, het bedrag van het geplaatste maatschappelijk kapitaal;
- b) wat de coöperatieve vennootschappen betreft, het bedrag van het maatschappelijk kapitaal;
- c) wat de gewone commanditaire vennootschappen betreft, het bedrag van het bij de statuten vastgestelde commanditaire kapitaal of, bij ontstentenis daarvan, het bedongen bedrag van de in de vennootschap ingebrachte of nog in te brengen waarden;
- d) wat de vennootschappen onder firma betreft, het in de statuten bepaalde vennootschapsvermogen of, bij ontstentenis daarvan, de bedongen waarde van de inbreng;
- e) wat de natuurlijke personen betreft en de bijkantoren in België van ondernemingen naar buitenlands recht, de eigen middelen die door die natuurlijke personen aan de bedrijfsuitoefening van hun onderneming, of door de buitenlandse onderneming aan de bedrijfsuitoefening van hun bijkantoren in België, duurzaam worden besteed, voor zover deze middelen niet hun oorsprong vinden in gereserveerde of overgedragen winsten die zijn opgenomen onder de posten IV en V.

In de onder c), d) en e) bedoelde gevallen wordt de benaming "Geplaatst kapitaal" dienovereenkomstig aangepast.

#### *III. Herwaarderingsmeerwaarden*

Onder herwaarderingsmeerwaarden moeten worden verstaan de in de rekeningen bijgeschreven, niet gerealiseerde meerwaarden op vaste activa overeenkomstig artikel 57. Worden eveneens onder deze post opgenomen, de terugnemingen van waardeverminderingen overeenkomstig artikel 100 en de herwaarderingsmeerwaarden bedoeld in artikel 44, vierde lid.

#### *IV. B. Onbeschikbare reserves :*

- a) voor eigen aandelen :

Onder die post worden de onbeschikbare reserves opgenomen, bedoeld bij artikel 623 van het Wetboek van vennootschappen.

- b) Andere :

Onder die post worden de reserves opgenomen waarover de algemene vergadering volgens de statuten bij gewone meerderheid niet vrij kan beschikken of waarop de vennoten in geval van uittreding of uitsluiting geen recht hebben.

#### *IV. C. Belastingvrije reserves*

Deze post omvat de gerealiseerde meerwaarden en de winsten - na aftrek van de desbetreffende uitgestelde belastingen - waarvoor belastingvrijdom of -uitstel slechts geldt als zij in het vermogen van de vennootschap behouden blijven, met uitzondering van de meerwaarden die met toepassing van artikel 63 in de overlopende rekeningen zijn geboekt.

In deze rubriek worden ook de afschrijvingen opgenomen die geboekt werden op materiële en immateriële vaste activa, voor zover ze gevestigd zijn op een basis die hoger is dan de aanschaffingsprijs van die activa, wanneer de afschrijving op die verhoogde basis in fiscaal opzicht een aftrekbare last is.

V. [...]

#### *VI. Kapitaalsubsidies*

Deze post omvat de kapitaalsubsidies die van overheidswege werden verkregen voor investeringen in vaste activa, na aftrek van de uitgestelde belastingen op deze subsidies; deze uitgestelde belastingen worden opgenomen in de passiefpost "VII. B. Uitgestelde belastingen".

Deze subsidies worden geleidelijk afgeboekt via overboeking naar post "IV. C. Andere financiële opbrengsten", volgens hetzelfde ritme als de afschrijvingen op de vaste activa voor de verwerving waarvan ze werden verkregen of, in voorkomend geval, ten belope van het saldo, bij realisatie of buitengebruikstelling van de betrokken vaste activa.

De kapitaalsubsidies die niet afhankelijk zijn van een investering in vaste activa worden bij de verkrijging geboekt onder post "I.D. Andere bedrijfsopbrengsten" of onder post "IV. C. Andere financiële opbrengsten".

#### *VII. A Voorzieningen voor risico's en kosten*

##### 1° Pensioenen en soortgelijke verplichtingen

Onder die post worden opgenomen de voorzieningen die door de vennootschap werden gevormd om te voldoen aan de verplichtingen inzake rust- en overlevingspensioenen, brugpensioenen en andere pensioenen en renten die zij ten opzichte van haar actuele of gewezen personeels- of directieleden heeft aangegaan.

##### 2° Belastingen

Onder die post worden opgenomen de voorzieningen die werden gevormd met het oog op belastingverplichtingen die uit een wijziging in de belastbare basis of in de berekening van de belasting kunnen voortvloeien.

#### *VII.B. Uitgestelde belastingen*

Deze post omvat uitsluitend :

- a) de naar latere boekjaren uitgestelde belastingen op kapitaalsubsidies die van overheidswege werden verkregen voor investeringen in vaste activa;

- b) de naar latere boekjaren uitgestelde belastingen op gerealiseerde meerwaarden op immateriële en materiële vaste activa en op effecten die zijn uitgegeven door de Belgische openbare sector ingeval de belasting op deze meerwaarden is uitgesteld;
- c) de naar latere boekjaren uitgestelde buitenlandse belastingen van dezelfde aard als de sub a) en b) bedoelde belastingen.

### *VIII. Schulden op meer dan één jaar*

Onder die post worden de schulden opgenomen die een contractuele looptijd hebben van meer dan één jaar. De schulden of de gedeelten van de schulden op meer dan één jaar die binnen de twaalf maanden vervallen worden uit deze rubriek gelicht en overgebracht naar rubriek IX. A.

Worden hier onder de overeenkomstige post geboekt de te betalen kosten die in de loop van het boekjaar of van een vorig boekjaar werden gemaakt en waarvoor nog geen titel bestaat maar waarvan het bedrag vaststaat of met nauwkeurigheid kan worden geschat. De pro rata van kosten worden evenwel onder de overlopende rekeningen geboekt.

De verplichtingen die voortvloeien uit achtergestelde leningen, obligatieleningen, leasing of soortgelijke overeenkomsten, worden vermeld onder de daarvoor bestemde posten, ook al zijn zij aangegaan jegens kredietinstellingen of leveranciers of worden zij door een handels-effect vertegenwoordigd.

Onder de schulden ten aanzien van kredietinstellingen worden onder meer opgenomen de orderbriefjes (promessen) die door de vennootschap werden onderschreven op naam of aan de order van een kredietinstelling, alsmede de schulden aan kredietinstellingen uit hoofde van bankaccepten die door de vennootschap in omloop werden gebracht, ook al vinden zij hun oorsprong in de aankoop van goederen en diensten.

De schulden vertegenwoordigd door een wissel of een orderbriefje worden slechts onder de post "B. 2. Te betalen wissels" opgenomen, wanneer zij hun oorsprong vinden in de aankoop van goederen of diensten.

### *IX. Schulden op ten hoogste één jaar*

De leden 2 tot 4 van de omschrijving van rubriek "VIII. Schulden op meer dan één jaar" zijn van overeenkomstige toepassing.

### *X. Overlopende rekeningen*

Naast de bedragen bedoeld in artikel 67, § 2, worden onder die post opgenomen :

- a) de toe te rekenen kosten, dit wil zeggen de pro rata van kosten die pas in een later boekjaar zullen worden betaald maar die betrekking hebben op een verstreken boekjaar;
- b) de over te dragen opbrengsten, dit wil zeggen de pro rata van opbrengsten die in de loop van het boekjaar of van een vorig boekjaar zijn geëind, doch die betrekking hebben op een later boekjaar.

### **Onderafdeling II. - Inhoud van bepaalde rubrieken van de resultatenrekening**

**Art. 96.** De inhoud van bepaalde rubrieken van de resultatenrekening wordt als volgt gedefinieerd :

### *I.A. Omzet*

Onder omzet wordt verstaan het bedrag van de verkoop van goederen en de levering van diensten aan derden, in het kader van de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap, onder aftrek van de op de verkoopprijs in de handel toegestane kortingen (afslag, ristorno, rabat); dit bedrag omvat niet de belasting over de toegevoegde waarde, noch enige andere rechtstreeks met de omzet verbonden belasting.

Onder die post moeten eveneens worden opgenomen de tegemoetkomingen van de overheid in het kader van een tarifieringspolitiek als compensatie voor lagere ontvangsten.

Voor de natuurlijke personen die koopman zijn, omvat de omzet ook de onttrekkingen in natura anders dan ten behoeve van hun bedrijf.

### *I.D. Andere bedrijfsopbrengsten*

Onder die post worden de van derden ontvangen en met de bedrijfsuitoefening verbonden opbrengsten opgenomen die :

- a) niet hun oorsprong vinden in een verkoop of een dienstverlening aan derden, binnen het kader van de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap, en
- b) niet als een financiële of uitzonderlijke opbrengst kunnen worden aangemerkt.

In het bijzonder worden onder die post opgenomen de subsidies of compenserende bedragen bij in- of uitvoer alsmede de exploitatiesubsidies.

Onder die post worden eveneens opgenomen de meerwaarden die werden verwezenlijkt bij de realisatie van handelsvorderingen.

## *II. A. Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen*

Na aftrek van de in de handel toegestane kortingen en van de belasting over de toegevoegde waarde, voor zover deze aftrekbaar is, worden onder deze post opgenomen de inkoop van handelsgoederen, grond- en hulpstoffen.

Worden eveneens onder deze post geboekt, de ingekochte diensten, werken en studies, voor zover deze een rechtstreekse invloed hebben op de vervaardigingsprijs van de geproduceerde goederen, de algemene onderaannemingen en de inkoop van onroerende goederen bestemd voor verkoop.

## *II. B. Diensten en diverse goederen*

Na aftrek van de in de handel toegestane kortingen en van de belasting over de toegevoegde waarde, voor zover deze aftrekbaar is, worden onder die post opgenomen de kosten verbonden met de dienstverlening of de levering van goederen door derden in het kader van de bedrijfsuitoefening, tenzij deze kosten onder rubrieken A of C moeten worden geboekt.

Worden eveneens onder deze post opgenomen, de vergoedingen van uitzendkrachten en ter beschikking van de vennootschap gestelde personen evenals de rechtstreekse en onrechtstreekse bezoldigingen en pensioenen van bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten, die niet worden toegekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst.

## *II. D. Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten en op immateriële en materiële vaste activa*

Onder die post worden opgenomen de afschrijvingen en de waardeverminderingen die werden geboekt op oprichtingskosten - andere dan de kosten bij uitgifte van leningen en het disagio - en op immateriële en materiële vaste activa tenzij deze afschrijvingen en waardeverminderingen wegens hun uitzonderlijke aard als een uitzonderlijke kost moeten worden geboekt (post VIII. A.).

De terugnemingen van afschrijvingen of van waardeverminderingen worden niet onder deze post opgenomen maar worden geboekt onder de uitzonderlijke opbrengsten (post VII. A).

## *II. E. Waardeverminderingen op voorraden, op bestellingen in uitvoering en op handelsvorderingen (toevoegingen +, terugnemingen -).*

Onder die post worden opgenomen de waardeverminderingen die werden geboekt op voorraden, op bestellingen in uitvoering of op handelsvorderingen bedoeld in de posten V. A. en VII. A.

De terugnemingen van op voorraden of op handelsvorderingen geboekte waardeverminderingen worden op deze post aangerekend. Wat de voorraden betreft, moet deze aanrekening niet geschieden wanneer de toepassing van één der in artikel 43 bedoelde waarderingmethoden ertoe leidt dat bij de waardebepaling van de uitgaande voorraden wordt rekening gehouden met tijdens vorige boekjaren geboekte waardeverminderingen.

## *II. F. Voorzieningen voor risico's en kosten (toevoegingen +, bestedingen en terugnemingen -).*

Onder die post worden opgenomen :

- a) de voorzieningen gevormd voor bedrijfsrisico's en -verplichtingen;
- b) de bestedingen van voorzieningen voor risico's en kosten die vroeger werden gevormd, in zoverre deze risico's en verplichtingen tot bedrijfskosten aanleiding hebben gegeven;
- c) de terugnemingen van voorzieningen voor risico's en kosten die tijdens een vorig boekjaar werden gevormd voor gewone bedrijfsrisico's en -verplichtingen van de vennootschap en die overtollig zijn gebleken.

## *II. G. Andere bedrijfskosten*

Onder die post worden de aan derden betaalde of verschuldigde met de bedrijfsuitoefening verbonden kosten opgenomen, die :

- a) niet hun oorsprong vinden in een dienstverlening of een levering door derden, binnen het kader van de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap en
- b) niet als een financiële of uitzonderlijke kost kunnen worden aangemerkt.

In het bijzonder worden onder die post opgenomen, de belastingen die als een bedrijfskost moeten worden aangemerkt, zoals het gedeelte van de onroerende voorheffing dat niet effectief verrekenbaar is met de winstbelasting, de belasting op de voertuigen, de belasting op drijfkracht of op tewerkgesteld personeel, de accijnsrechten en de uitvoerheffingen.

Onder die post worden eveneens opgenomen de minderwaarden die werden geboekt bij de realisatie van handelsvorderingen, tenzij deze minderwaarden gelijk zijn aan het disconto; het disconto wordt geboekt onder post "V. C. Andere financiële kosten".

#### *I.A. B. Brutomarge (+) (-)*

Deze post uit het verkort schema van de resultatenrekening bedoeld in artikel 82, § 2, beantwoordt aan de algebraïsche som van de volgende posten uit het volledig schema van de resultatenrekening :

##### *I. A. Omzet*

*I. B. Wijziging in de voorraad goederen in bewerking en gereed product en in de bestellingen in uitvoering.*

##### *I. C. Geproduceerde vaste activa*

##### *I. D. Andere bedrijfsopbrengsten*

##### *II. A. Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen*

##### *II. B. Diensten en diverse goederen*

##### *IV. B. Opbrengsten uit vlottende activa*

Onder die post worden opgenomen de opbrengsten (interessen, dividenden, enz.) uit activa opgenomen onder posten V, VII, VIII, IX en X.

##### *IV. C. Andere financiële opbrengsten*

Worden onder die post opgenomen :

- 1° de meerwaarden verwezenlijkt bij de realisatie van vorderingen, andere dan handelsvorderingen, van geldbeleggingen en van liquide middelen;
- 2° de als opbrengst geboekte kapitaal- en interestsubsidies;
- 3° de wisselresultaten en de resultaten uit de omrekening van vreemde valuta tenzij deze specifiek verbonden zijn met een andere post van de resultatenrekening; in dit laatste geval mogen ze onder die post worden opgenomen;
- 4° alle opbrengsten van financiële aard die geen verband houden met welbepaalde activa.

##### *V. A. Kosten van schulden*

Worden onder die post opgenomen :

- 1° de interessen, de commissies en de kosten verbonden aan schulden;
- 2° de afschrijving van de kosten bij uitgifte van leningen en van het disagio.

De geactiveerde interessen worden afgetrokken van het bedrag van de onder deze post opgenomen kosten.

*V. B. Waardeverminderingen op vlottende activa andere dan bedoeld onder II. E. (toevoegingen +, terugnemingen -).*

Onder die post worden opgenomen de waardeverminderingen geboekt op vorderingen andere dan handelsvorderingen, op geldbeleggingen en op liquide middelen. De terugnemingen van waardeverminderingen op deze vlottende activa worden eveneens onder deze post geboekt.

#### *V. C. Andere financiële kosten*

Onder die post worden opgenomen alle kosten van financiële aard die niet werden geboekt onder de posten V. A. of V. B. en in het bijzonder :

- 1° de minderwaarden verwezenlijkt bij de realisatie van vorderingen, andere dan handelsvorderingen, van geldbeleggingen en van liquide middelen;
- 2° het disconto ten laste van de vennootschap bij het verhandelen van vorderingen (een wissel, een warrant, een faktuur, enz....);
- 3° de wisselresultaten en de resultaten uit de omrekening van vreemde valuta tenzij deze specifiek verbonden zijn met een andere post van de resultatenrekening; in dit laatste geval mogen ze onder die post worden opgenomen;
- 4° de kosten betreffende posten van het eigen vermogen (kosten bij inbreng, kosten bij kapitaalverhoging, niet opgenomen onder de oprichtingskosten, de taks op ter beurze genoteerde effecten, enz.);
- 5° de commissies en financiële kosten.

#### *VII. Uitzonderlijke opbrengsten*

##### *VIII. Uitzonderlijke kosten*

Onder deze posten worden respectievelijk de opbrengsten en de kosten opgenomen die geen verband houden met de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap.

##### *VII. A. Terugneming van afschrijvingen en van waardeverminderingen op immateriële en materiële vaste activa.*

Onder die post worden opgenomen :

- 1° de met toepassing van artikel 64, § 1, derde lid, verrichte terugnemingen van afschrijvingen die tijdens een vorig boekjaar werden geboekt;
- 2° de terugnemingen van waardeverminderingen die tijdens een vorig boekjaar werden geboekt op immateriële en materiële vaste activa en die te hoog zijn gebleken.

##### *VII. C. Terugneming van voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten*

Onder die post worden de terugnemingen opgenomen van voorzieningen voor risico's en kosten die tijdens een vorig boekjaar werden gevormd en die te hoog zijn gebleken, tenzij het gaat om voorzieningen die werden gevormd voor risico's en kosten die verband houden met de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap.

##### *VII. D. Meerwaarden bij de realisatie van vaste activa*

Onder die post worden de meerwaarden opgenomen die worden verwezenlijkt bij de realisering van vaste activa. Gaat het om materiële vaste activa dan mogen deze meerwaarden onder post "I. D. Andere bedrijfsopbrengsten" worden opgenomen wanneer de realisering kadert in



de gewone bedrijfsuitoefening van de onderneming; dit laatste zal blijken uit de regelmaat waarmee dergelijke activa worden gerealiseerd en het normale karakter daarvan.

*VIII. A. Uitzonderlijke afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa*

Voor zover ze van uitzonderlijke aard zijn, worden onder deze post opgenomen de afschrijvingen en waardeverminderingen bedoeld in artikel 28, § 2, 61, § 1, tweede lid, en § 2, en 64, § 1, tweede lid en § 2.

*VIII. C. Voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten*

Onder die post worden de voorzieningen opgenomen die werden gevormd voor risico's en kosten die geen verband houden met het gewone bedrijf van de vennootschap.

*VIII. D. Minderwaarden bij de realisatie van vaste activa*

Onder die post worden de minderwaarden opgenomen die worden geboekt bij de realisering van vaste activa. Gaat het om immateriële of materiële vaste activa dan mogen deze minderwaarden onder de post "II. G. Andere bedrijfskosten" worden opgenomen wanneer de realisering kadert in de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap; dit laatste zal blijken uit de regelmaat waarmee dergelijke activa worden gerealiseerd en het normale karakter daarvan.

*X. Belastingen op het resultaat*

Onder die post worden opgenomen :

1° onder belastingen :

a) op het resultaat van het boekjaar :

- de voorafbetalingen en de werkelijke voorheffingen die met de belasting verrekenbaar zijn, voor zover het bedrag van deze voorafbetalingen en van deze voorheffingen niet hoger is dan het geraamde bedrag van de verschuldigde belastingen; dit overschot wordt geactiveerd; geactiveerd worden eveneens de voorafbetalingen van belastingen die naar het volgende boekjaar werden overgedragen of waarvan de terugbetaling werd gevraagd;
- het verschil tussen het geraamde bedrag van de op het resultaat van het boekjaar verschuldigde belastingen en het bedrag van de voorafbetalingen en verrekenbare bestanddelen;
- de belastingsupplementen waarvoor een voorziening werd gevormd;
- de in het buitenland betaalde of verschuldigde winstbelastingen;

b) op de winst van vorige boekjaren :

de betaalde, verschuldigde of geraamde belastingsupplementen alsmede de belastingsupplementen waarvoor een voorziening werd gevormd;

2° onder regularisering van belastingen en terugneming van voorzieningen voor belastingen:

de verkregen, vastgestelde of geraamde regularisering van belastingen die tijdens een vorig boekjaar ten laste werden genomen.

### *XII. Overboeking naar de belastingvrije reserves*

Deze post wordt gebruikt voor de overboeking van bepaalde opbrengsten of een gedeelte van de winst naar de belastingvrije reserves wanneer hun fiscale vrijstelling afhankelijk is van hun behoud in het vermogen van de vennootschap.

### **Onderafdeling III. - Inhoud van bepaalde verplichte vermeldingen in de toelichting**

**Art. 97.** De inhoud van bepaalde verplichte vermeldingen in de toelichting wordt gedefinieerd als volgt :

#### *A. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen*

##### *00. Zekerheden door derden gesteld voor rekening van de vennootschap*

Op deze rekening worden de zakelijke of persoonlijke zekerheden geboekt die door derden ten behoeve van de crediteuren van de vennootschap zijn gesteld, als waarborg voor de voldoening van actuele of potentiële schulden of verplichtingen die de vennootschap jegens hen heeft aangegaan.

##### *01. Persoonlijke zekerheden gesteld voor rekening van derden*

Op deze rekening worden de persoonlijke zekerheden geboekt die door de vennootschap ten behoeve van derden zijn gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor de voldoening van actuele of potentiële schulden en verplichtingen die deze derden hebben aangegaan jegens andere schuldeisers dan de vennootschap zelf.

De wisselverplichtingen zijn die welke voor de vennootschap voortvloeien uit door haar getrokken, geëndosseerde of voor aval getekende wissels in omloop, met uitzondering van de door de vennootschap getrokken bankaccepten.

##### *02. Zakelijke zekerheden gesteld op eigen activa*

Op deze rekening worden de zakelijke zekerheden geboekt waarmee de vennootschap haar eigen activa heeft bezwaard of die ze onherroepelijk heeft beloofd voor de voldoening van actuele of potentiële schulden en verplichtingen van zichzelf of van derden.

In de rekeningen 021 en 023 betreffende de zekerheidstellingen moet in voorkomend geval een onderscheid worden gemaakt tussen de soorten van bezwaarde activa.

##### *03. Ontvangen zekerheden*

Op deze rekening worden de zakelijke en persoonlijke zekerheden geboekt die de vennootschap heeft ontvangen voor de voldoening van actuele of potentiële schulden en verplichtingen die derden jegens haar hebben aangegaan, met uitzondering van zekerheidstellingen en borgtochten in contanten.

##### *04. Goederen en waarden gehouden door derden in hun naam, maar ten bate en op risico van de vennootschap.*

Op deze rekening worden de goederen en waarden geboekt die ten opzichte van derden aan een ander toebehoren en waarvan de vennootschap het risico draagt maar er tevens de

opbrengsten uit int zoals de overeenkomsten tot het houden van een deelneming, indien deze goederen en waarden niet mogen worden opgenomen in de balans.

#### *05. Verplichtingen tot aan- en verkoop van vaste activa*

Op die rekening worden als verplichtingen tot aankoop geboekt de geplaatste bestellingen en de verplichtingen met optie van derden, en als verplichtingen tot verkoop de ontvangen bestellingen en de opties die aan derden op bezittingen van de vennootschap zijn verleend.

De verplichtingen tot aankoop evenals de verplichtingen tot verkoop die tot de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap behoren en haar vermogen of resultaat niet aanmerkelijk beïnvloeden behoeven niet te worden geboekt.

#### *06. Termijnovereenkomsten*

Op deze rekening worden in de daartoe aangelegde rekeningen geboekt de koop- en verkoopovereenkomsten op termijn betreffende goederen en vreemde deviezen, alsmede de daartegenoverstaande betalingsverplichtingen en vorderingen.

#### *07. Goederen en waarden van derden gehouden door de vennootschap*

Op deze rekening worden in afzonderlijke rekeningen geboekt :

- 1° de gebruiksrechten op lange termijn betreffende goederen die aan derden toebehoren en de daartegenoverstaande verplichtingen, voor zover deze rechten en verplichtingen niet in de balans worden vermeld;
- 2° de goederen en waarden van derden die aan de vennootschap in bewaring, in consignatie of in bewerking zijn gegeven, alsmede de daartegenoverstaande verplichtingen jegens deponenten en committenten;
- 3° de goederen en waarden die de vennootschap uit anderen hoofde voor rekening of ten bate en op risico van derden onder zich houdt, alsmede de daartegenoverstaande verplichtingen.

#### *B. De sociale balans*

Voor het opstellen van de sociale balans verstaat men onder :

- 1° werknemers ingeschreven in het personeelsregister :  
de personen ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en verbonden met de vennootschap door een arbeidsovereenkomst of door een stageovereenkomst zoals bedoeld door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983;
- 2° uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de vennootschap :  
de werknemers die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbinden om ter beschikking van de vennootschap te worden gesteld en de door een natuurlijke of rechtspersoon in dienst genomen werknemers die aan de vennootschap ter beschikking zijn gesteld in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

- 3° gemiddeld aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister :  
het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het personeelsregister ingeschreven aantal werknemers;
- 4° aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten :  
het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur (referentiewerknemer);
- 5° gepresteerde uren :  
de gepresteerde uren stemmen overeen met de effectief gewerkte arbeidsuren, dus zonder vakantie, ziekteverzuim, kort verzuim en alle overige uren verloren door staking of om het even welke andere reden;
- 6° soort overeenkomst :  
- de overeenkomst gesloten voor een onbepaalde tijd,  
- de overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd,  
- de overeenkomst gesloten voor een duidelijk omschreven werk,  
- de vervangingsovereenkomst;
- 7° studieniveau :  
- lager onderwijs,  
- secundair onderwijs,  
- hoger niet universitair onderwijs,  
- universitair onderwijs;
- 8° beroeps categorie :  
- directiepersoneel,  
- bedienden,  
- arbeiders,  
- andere.

### *C. Waarde in het economisch verkeer*

Voor het opstellen van de staat XX die de informatie bevat met betrekking tot het niet-gebruik van de waarderingsmethode op basis van de waarde in het economisch verkeer voor financiële instrumenten :

- Dient te worden verstaan onder juiste waarde in het economisch verkeer : de waarde vastgesteld met verwijzing naar :
  - a) een marktwaarde voor de financiële instrumenten waarvoor een betrouwbare markt gemakkelijk is aan te wijzen. Wanneer een marktwaarde voor een gegeven instrument niet eenvoudig kan worden bepaald, maar dit wel kan voor de samenstellende elementen of voor een gelijkaardig instrument, kan de marktwaarde berekend worden op basis van die van zijn bestanddelen of die van het gelijkaardige instrument, of
  - b) een waarde berekend met behulp van modellen en algemeen aanvaarde waarderingstechnieken voor de instrumenten waarvoor een betrouwbare markt niet gemakkelijk aan te wijzen is. Deze waarderingsmodellen en -technieken dienen een redelijke benadering van de marktwaarde op te leveren.

- De grondstoffencontracten die ieder van de contractsluitende partijen het recht geven tot afwikkeling in contanten of enig ander financieel instrument worden als afgeleiden financiële instrumenten beschouwd, behalve wanneer :
  - a) de contracten gesloten werden en duurzaam dienen voor de verwachte inkoop-, verkoop-, of gebruiksbehoeften van de vennootschap;
  - b) zij bij de totstandkoming voor dat doeleinde werden bestemd, en
  - c) de afwikkeling naar verwachting zal geschieden door levering van de grondstof.

**Art. 98. § 1.** De verzekeringsondernemingen die niet worden bedoeld bij artikel 15, § 2, tweede lid, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen, alsmede de herverzekeringsondernemingen maken hun jaarrekening op overeenkomstig het koninklijk besluit van 17 november 1994 betreffende de jaarrekening van de verzekeringsondernemingen.

**§ 2.** Het bedrag waarvan sprake in artikel 93, tweede lid van het Wetboek van vennootschappen is het bedrag dat is vastgesteld in de artikelen 1 en 2 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen.

**Art. 99.** De herwaardering van de nijverheids-, handels- of landbouwoutrilling en van de daarmee gelijkgestelde nijverheidsgebouwen waartoe wordt overgegaan in toepassing van artikel 511, § 2, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, wordt in de jaarrekening behandeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit genomen ter uitvoering van dit artikel.

**Art. 100.** Onder post III van de passiefzijde "Herwaarderingsmeerwaarden" mogen rechtstreeks worden geboekt en gehandhaafd tot op het ogenblik waarop de betrokken goederen gerealiseerd zijn :

- 1° de terugneming van waardeverminderingen op deelnemingen, effecten en andere in portefeuille gehouden waardepapieren, voor zover deze waardeverminderingen werden geboekt vóór 1 januari 1976 of, indien de vennootschap het boekjaar anders dan per 31 december afsluit, vóór het begin van het boekjaar afgesloten in de loop van 1977;
- 2° de terugneming van waardeverminderingen geboekt op immateriële vaste activa en op materiële vaste activa zonder beperkte gebruiksduur.

**Art. 101. § 1.** De vennootschappen die, op 1 januari 1986, in het kader van een pensioenregeling voor hun personeelsleden, rust- of overlevingspensioenverplichtingen hadden aangegaan en waarvan het gedeelte van deze verplichtingen dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties voor de jaren welke 1 januari 1986 voorafgaan, is overgenomen door een autonoom pensioenfonds, worden, ingeval de door het autonome pensioenfonds gevormde voorzieningen ontoereikend zijn, vrijgesteld van vorming van voorzieningen ter dekking van dit gedeelte van deze verplichtingen, voor zover het pensioenfonds daarvan is vrijgesteld krachtens artikel 63, §§ 1 en 2 van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsinstellingen, zoals toepasselijk verklaard op de private voorzorginstellingen bij artikel 20 van het koninklijk besluit van 14 mei 1985, tot toepassing op de private voor-

zorginstellingen van voornoemde wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsinstellingen.

**§ 2.** De vennootschappen die op 1 januari 1986 in het kader van een pensioenregeling zonder bijdrage vanwege de deelnemers, voor hun personeelsleden, rust- of overlevingspensioenverplichtingen hadden aangegaan en geen voorziening hadden gevormd om die verplichtingen te dekken, worden vrijgesteld van de vorming van voorzieningen voor het gedeelte van de verplichtingen dat betrekking heeft op de prestaties van deelnemers die in dienst zijn gestreden voor die datum.

**§ 3.** Voor de vennootschappen bedoeld in artikel 63, § 5, van de wet van 9 juli 1975, zoals toepasselijk verklaard op de private verzorgingsinstellingen bij koninklijk besluit van 14 mei 1985, wordt de datum van 1 januari 1986 bedoeld in §§ 1 en 2, vervangen door 1 januari 1993.

**Art. 102. § 1.** Wat de overeenkomsten betreft die de in artikel 62 bedoelde rechten verlenen en die betrekking hebben op onroerende goederen, afgesloten vóór 1 januari 1980 :

- 1° worden de gespreide vergoedingen en huurgelden die op het boekjaar betrekking hebben op de resultatenrekening geboekt in de rubriek "II.B. Diensten en diverse goederen"; hun bedrag wordt in de toelichting vermeld;
- 2° worden de gebruiksrechten elk jaar op het actief van de nemer geboekt voor het gedeelte van de gespreide stortingen der vergoedingen en huurgelden die op latere boekjaren betrekking hebben, dat de wedersamenstelling in kapitaal vertegenwoordigt van de waarde van het goed waarop het contract betrekking heeft;
- 3° wordt in de staat van de vaste activa waarvan sprake is onder nummer 3 van de toelichting bij de jaarrekening, het deel van de vergoedingen en huurgelden die op afgesloten boekjaren betrekking hebben dat de wedersamenstelling in kapitaal vertegenwoordigt van de waarde van het goed waarop het contract betrekking heeft, vermeld in de rubriek "Afschrijvingen en waardeverminderingen";
- 4° boekt de eigenaar het in leasing gegeven goed op de balans, onder de actiefpost "Andere materiële vaste activa", en de vergoedingen en huurgelden op de resultatenrekening, onder de bedrijfsopbrengsten.

**§ 2.** Wat de toepassing betreft van dit artikel, wordt voor de vennootschappen die tijdens het in 1983 afgesloten boekjaar als jaargemiddelde niet meer dan honderd werknemers in dienst hadden, waarvan de omzet, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde, niet hoger was dan honderd miljoen frank en waarvan het balanstotaal aan het einde van dat boekjaar niet hoger was dan vijftig miljoen frank, de datum van 1 januari 1980 vervangen door de datum van 1 januari 1984.

**Art. 103. § 1.** De bepalingen van deze titel die voorzien in de boeking van geactiveerde herstructureringskosten onder de post "Oprichtingskosten", gelden voor kosten gemaakt in het kader van een herstructurering die voor de eerste maal wordt verwerkt in de jaarrekening met betrekking tot een boekjaar dat ingaat na 31 december 1983.

**§ 2.** Artikel 67, § 2, eerste lid, c), en artikel 77 zijn van toepassing op de betrokken vorderingen en schulden die in het vermogen van de vennootschap zijn opgenomen na aanvang van het boekjaar dat loopt op 4 december 1987.

Voor de betrokken vorderingen en schulden die in het vermogen van de vennootschap worden opgenomen voor aanvang van het boekjaar dat loopt op 4 december 1987, blijven de bepalingen die van toepassing waren voor het koninklijk besluit van 6 november 1987 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen van toepassing.

## **BOEK III: Onafhankelijkheid van de commissaris en voordracht aan de ondernemingsraden van kandidaten voor de oodracht van commissaris of van bedrijfsrevisor**

### **TITEL I. – Onafhankelijkheid van de commissaris**

---

**Art. 183bis.** Onverminderd de verbodsbepalingen vervat in het Wetboek van vennootschappen, in de wet van 22 juli 1953 houdende oprichting van een Instituut der Bedrijfsrevisoren en in de besluiten die in uitvoering van deze wetten werden genomen, bevat artikel 183ter limitatief de prestaties die van aard zijn de onafhankelijkheid van de commissaris in het gedrang te brengen in de zin van artikel 133, lid 9 van het Wetboek van vennootschappen.

**Art. 183ter.** De commissaris kan zich, onverminderd de bepalingen van artikel 3, 7bis en 8 van de wet van 22 juli 1953 houdende oprichting van een Instituut der Bedrijfsrevisoren en van de bepalingen vervat in de artikelen 4 tot 14 van het koninklijk besluit van 10 januari 1994 betreffende de plichten van bedrijfsrevisoren en onverminderd de overige bepalingen in artikel 133 van het Wetboek van vennootschappen, niet onafhankelijk verklaren in geval hij of een persoon waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of een met de commissaris verbonden vennootschap of persoon als bedoeld in artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen :

- 1° in de gecontroleerde vennootschap een beslissing neemt of in de besluitvorming tussenkomt;
- 2° bijstand verleent of deelneemt aan de voorbereiding of het voeren van de boekhouding of aan de opstelling van de jaarrekening of van de geconsolideerde jaarrekening van de gecontroleerde vennootschap;
- 3° instaat voor de opstelling, de ontwikkeling, de invoering en het beheer van technologische systemen van financiële informatie in de gecontroleerde vennootschap;
- 4° instaat voor het waarderen van de elementen van de jaarrekening of van de geconsolideerde jaarrekening van de gecontroleerde vennootschap indien deze een belangrijk element vormen van de jaarrekening;
- 5° deelneemt aan de interne adviesfunctie;
- 6° de gecontroleerde vennootschap vertegenwoordigt bij de afwikkeling van fiscale of andere geschillen;
- 7° tussenkomt in de werving van personen die deel uitmaken van een orgaan of van het leidinggevend personeel van de gecontroleerde vennootschap.

**Art. 183quater.** Artikel 183ter is eveneens van toepassing op de vennootschappen en personen bedoeld in artikel 133, lid 8 van het Wetboek van vennootschappen.

**Art. 183quinquies.** Voor de toepassing van artikel 183ter, wordt als een beroepshalve samenwerkingsverband beschouwd, de volgende samenwerking door een commissaris georganiseerd met een natuurlijke of rechtspersoon :

- 1° elke vennootschap die ertoe strekt het beroep van bedrijfsrevisor uit te oefenen en waarin de commissaris aandeelhouder, vennoot, bestuurder of zaakvoerder is;
- 2° elke vereniging of vennootschap in de zin van artikel 8, § 4, van de wet van 22 juli 1953 gevormd tussen één of meer commissarissen en andere personen die niet de hoedanigheid van bedrijfsrevisor bezitten noch een gelijkwaardig erkende hoedanigheid;
- 3° elke vennootschap of persoon waarmee de vennootschap of de vereniging zoals bedoeld in 1° of 2° verbonden is in de zin van artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;
- 4° elke functie van vennoot, aandeelhouder, bestuurder, zaakvoerder, beheerder of lid van de vennootschap, vereniging of persoon vermeld onder 1° tot en met 3°, die van het bij de controleopdracht betrokken team deel uitmaakt;
- 5° elke arbeidsovereenkomst door de commissaris gesloten met een bedrijfsrevisor;
- 6° elk bedrijfsrevisor waarmee de vennootschap, vereniging of persoon zoals bedoeld in 1°, 2° of 3° een arbeidsovereenkomst heeft gesloten;
- 7° elke overeenkomst die het recht inhoudt een gemeenschappelijke benaming te gebruiken of ernaar te verwijzen;
- 8° elke overeenkomst die een verbintenis tot wederkerige aanbeveling omvat;
- 9° elke overeenkomst of vennootschap die ertoe strekt professionele middelen in gemeenschap te brengen.

**Art. 183sexies.** Ongeacht de bepalingen van artikel 133 van het Wetboek van vennootschappen en het koninklijk besluit van 10 januari 1994 betreffende de verplichtingen van de bedrijfsrevisoren, is artikel 183ter niet van toepassing op de prestaties die worden geleverd voor een onderneming wanneer de volgende cumulatieve voorwaarden verenigd zijn :

- 1° deze onderneming is verbonden aan een onderneming die wordt gecontroleerd door de commissaris in de zin van artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;
- 2° de prestaties werden geleverd vooraleer deze onderneming verbonden was aan een onderneming die wordt gecontroleerd door de commissaris in de zin van artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;
- 3° de bovengenoemde prestaties werden geleverd door de commissaris of door een persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of met wie hij, vanuit professioneel standpunt, samenwerkingsverbanden onderhoudt;
- 4° de rekeningen van deze onderneming werden niet gecontroleerd door de commissaris gedurende de periode waarin bovengenoemde prestaties geleverd werden;
- 5° de honoraria voor de prestaties bedoeld in artikel 183ter die werden geleverd voor deze onderneming zijn niet hoger dan de honoraria bedoeld in artikel 134, § 1, van het Wetboek van vennootschappen; de beoordeling van de verhouding van de vergoedingen en van de honoraria moet globaal plaatshebben op het niveau van de onderneming waarvan de commissaris de rekeningen onderzoekt en van de dochterondernemingen.

## **TITEL II. – Voordracht aan de ondernemingsraden van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor**

---

**Art. 184. § 1.** Dit boek is van toepassing op alle vennootschappen waarin een ondernemingsraad moet worden opgericht in uitvoering van de wet van 20 september 1948 houdende



organisatie van het bedrijfsleven tenzij er in de ondernemingsraad een andersluidend akkoord werd gesloten over de procedure tot voordracht van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor, vastgesteld bij proces-verbaal ten minste drie maanden vóór de dag waarop de benoeming van de commissaris(sen) of de bedrijfsrevisor(en) plaats zal hebben in de schoot van de onderneming, door de algemene vergadering der vennoten of bij ontstentenis daarvan door het statutair orgaan dat bevoegd is voor het bestuur van de onderneming of door het ondernemingshoofd.

**§ 2.** Wanneer er in een vennootschap meerdere ondernemingsraden zijn en deze afzonderlijk vergaderen gelden de bepalingen van § 1 voor ieder van deze ondernemingsraden afzonderlijk.

Wanneer er in een vennootschap meerdere ondernemingsraden zijn en deze afzonderlijk vergaderen gelden de overige bepalingen van dit boek slechts voor die ondernemingsraden waar- in binnen de in § 1 bepaalde termijn geen andersluidend akkoord werd gesloten over de procedure tot voordracht van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor.

**§ 3.** Wanneer er in een onderneming een gemeenschappelijke vergadering van de ondernemingsraad wordt belegd overeenkomstig artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, overeenkomst die algemeen bindend werd verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, gelden de bepalingen van dit boek voor deze gemeenschappelijke vergadering.

**§ 4.** Wanneer er voor meerdere juridische entiteiten slechts één ondernemingsraad bestaat, wordt voor de toepassing van de termijn vermeld in § 1 de datum in aanmerking genomen waarop de eerste benoeming voor één van de juridische entiteiten zal plaats hebben.

**Art. 185.** Ten minste twee maanden vóór de dag waarop de benoeming van de commissaris(sen) of de bedrijfsrevisor(en) plaats zal hebben in de schoot van de vennootschap dient de ondernemingsraad ten minste éénmaal beraadslaagd en eventueel beslist te hebben over de kandidaturen voorgesteld door het orgaan dat statutair bevoegd is voor het bestuur van de vennootschap of door het ondernemingshoofd.

**Art. 186.** Indien op de in artikel 185 bedoelde vergadering van de ondernemingsraad geen overeenstemming kan worden bereikt over de voorgestelde kandidaat commissaris(sen) of bedrijfsrevisor(en) moet over de voordracht opnieuw beraadslaagd en beslist worden uiterlijk op de laatste vergadering van de ondernemingsraad vóór de datum waarop de benoeming in de schoot van de vennootschap zal plaats hebben.

Indien er voor die datum geen gewone vergadering van de ondernemingsraad meer wordt gehouden moet desgevallend een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad worden bijeengeroepen.

Het orgaan dat statutair bevoegd is voor het bestuur van de vennootschap of het ondernemingshoofd kunnen desgevallend één of meer nieuwe kandidaat commissarissen of bedrijfsrevisoren voordragen.

**Art. 187.** Alle schriftelijke inlichtingen die de kandidaat commissaris(sen) of bedrijfsrevisor(en) hebben meegegeed aan het statutair orgaan dat bevoegd is voor het bestuur van de vennootschap of aan het ondernemingshoofd met het oog op het voordragen van hun kandi-

datuur in de ondernemingsraad, moeten samen met de uitnodigingen tot in de in artikel 185 en 186 bedoelde vergaderingen van de ondernemingsraad vooraf worden meegedeeld aan de leden van de ondernemingsraad.

Buiten de in het eerste lid bedoelde inlichtingen moet aan de leden van de ondernemingsraad een "curriculum vitae" worden meegedeeld, alsmede, indien een meerderheid van werknemersafgevaardigden hierom verzoekt, een nota betreffende een raming van de omvang en de vergoeding van de uit te voeren prestaties en een beschrijving van hun inhoud.

**Art. 188.** Op verzoek van een meerderheid van werknemersafgevaardigden van de ondernemingsraad moet(en) de voorgestelde kandidaat-commissaris(sen) of bedrijfsrevisor(en) worden uitgenodigd om te verschijnen op de vergadering van de ondernemingsraad die over de voordracht beraadslaagt. De kandidaat-commissaris of bedrijfsrevisor moet aanwezig zijn op de vergadering van de ondernemingsraad waartoe hij wordt uitgenodigd ten einde zich voor te stellen.

Hij dient te antwoorden op de vragen die hem gesteld worden in verband met de aard en de omvang van zijn opdracht in de vennootschap evenals de uitoefening ervan.

**Art. 189.** Wanneer een vennootschap meerdere ondernemingsraden telt, worden, voor het bepalen van de meerderheid voorgeschreven door artikel 156, eerste lid, van het Wetboek van vennootschappen, die raden geacht een enkel kiescollege te vormen, ongeacht of zij zich afzonderlijk dan wel in gemeenschappelijke vergadering over de hun voorgestelde kandidaturen uitspreken.

**Art. 190.** Wanneer er voor meerdere juridische entiteiten slechts één ondernemingsraad bestaat, geldt de beraadslaging en de beslissing van de enige ondernemingsraad voor al die juridische entiteiten, waarvoor de ondernemingsraad eenzelfde beslissing wenst te nemen over de hem voorgelegde voordracht(en).

In dat geval wordt voor de toepassing van de termijnen vermeld in artikels 185 en 186 de datum in aanmerking genomen waarop de eerste benoeming voor één van deze juridische entiteiten zal plaats hebben.

**Art. 191.** Dit besluit is van toepassing op alle ondernemingen die geen vennootschappen zijn, bedoeld in artikel 15bis, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven tenzij er in de ondernemingsraad een andersluidend akkoord werd gesloten over de procedure tot voordracht van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor, vastgesteld bij proces-verbaal ten minste drie maanden vóór de dag waarop de benoeming van de commissaris(sen) of de bedrijfsrevisor(en) plaats zal hebben in de schoot van de onderneming, door de algemene vergadering der vennoten of bij ontstentenis daarvan door het statutair orgaan dat bevoegd is voor het bestuur van de onderneming of door het ondernemingshoofd.

**JAARREKENING:**  
  
volledig model  
voor ondernemingen  
  
in euro (EUR)

Voor meer informatie omtrent de neerlegging van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening kan u terecht op de website van de Balanscentrale: [www.balanscentrale.be](http://www.balanscentrale.be)

## INHOUDSOPGAVE

Onderhavig dossier bestaat uit:

1. Het gestandaardiseerde deel van het volledig model van de jaarrekening voor ondernemingen dat onder meer omvat:
  - . de elementen die toelaten de onderneming te identificeren, met de volledige lijst van de bestuurders, zaakvoerders en commissarissen (sectie VOL 1.1);
  - . de externe accountants, bedrijfsrevisoren, erkende boekhouders of erkende boekhouders-fiscalisten die een opdracht hebben uitgevoerd met betrekking tot de jaarrekening van de onderneming (sectie VOL 1.2);
  - . de balans (secties VOL 2.1 en VOL 2.2);
  - . de resultatenrekening (sectie VOL 3);
  - . de tabel met de resultaatverwerking (sectie VOL 4);
  - . de toelichting (sectie VOL 5);
  - . de sociale balans (sectie VOL 6).
2. Een opgave van de niet-gestandaardiseerde bijkomende inlichtingen die moeten worden verstrekt. De betrokken bladen dragen geen sectienummer omdat ze niet bedoeld zijn om te worden neergelegd.
3. Een verklarende commentaar bij het nieuwe punt "Financiële betrekkingen met de commissaris(sen) en de personen met wie hij (zij) verbonden is (zijn)" (in sectie VOL 5.15). Deze commentaar moet helpen bij het correct invullen van dit nieuwe punt en is evenmin bedoeld om te worden neergelegd.

### TER INFORMATIE VAN DE SOFTWARELEVERANCIERS

In zoverre dit model wordt opgesteld op basis van een informaticaprogramma, is het niet nodig dat alle opties die in sommige secties worden geboden d.m.v. de voetnota "Schrappen wat niet van toepassing is" op de afbeelding voorkomen. De secties waar dit van toepassing is zijn de volgende: VOL 1.1, VOL 1.2, VOL 5.17.

40				1	EUR	
NAT.	Datum neerlegging	Nr.	Blz.	E.	D.	VOL 1.1

JAARREKENING IN EURO

NAAM: .....

Rechtsvorm: .....

Adres: ..... Nr.: ..... Bus: .....

Postnummer: ..... Gemeente: .....

Land: .....

Rechtspersonenregister (RPR) - Rechtbank van Koophandel van .....

Internetadres \*: http://www. ....

Ondernemingsnummer  

DATUM  / /  van de neerlegging van de oprichtingsakte OF van het recentste stuk dat de datum van bekendmaking van de oprichtingsakte en van de akte tot statutenwijziging vermeldt.

JAARREKENING goedgekeurd door de algemene vergadering van  / / 

met betrekking tot het boekjaar dat de periode dekt van  / /  tot  / / 

Vorig boekjaar van  / /  tot  / / 

De bedragen van het vorige boekjaar zijn / zijn niet\*\* identiek met die welke eerder openbaar werden gemaakt.

VOLLEDIGE LIJST met naam, voornamen, beroep, woonplaats (adres, nummer, postnummer en gemeente) en functie in de onderneming, van de BESTUURDERS, ZAAKVOERDERS EN COMMISSARISSEN

Zijn gevoegd bij deze jaarrekening:

Totaal aantal neergelegde bladen: ..... Nummers van de secties van het standaardmodel die niet werden neergelegd omdat ze niet dienstig zijn: .....

Handtekening  
(naam en hoedanigheid)

Handtekening  
(naam en hoedanigheid)

\* Facultatieve vermelding.  
\*\* Schrappen wat niet van toepassing is.

LIJST VAN DE BESTUURDERS, ZAAKVOERDERS EN COMMISSARISSEN (vervolg van de vorige bladzijde)

## VERKLARING BETREFFENDE EEN AANVULLENDE OPDRACHT VOOR NAZICHT OF CORRECTIE

Het bestuursorgaan verklaart dat geen enkele opdracht voor nazicht of correctie werd gegeven aan iemand die daar wettelijk niet toe gemachtigd is met toepassing van de artikelen 34 en 37 van de wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen.

De jaarrekening werd / werd niet\* geverifieerd of gecorrigeerd door een externe accountant of door een bedrijfsrevisor die niet de commissaris is.

In bevestigend geval, moeten hierna worden vermeld: naam, voornamen, beroep en woonplaats van elke externe accountant of bedrijfsrevisor en zijn lidmaatschapsnummer bij zijn Instituut, evenals de aard van zijn opdracht:

- A. Het voeren van de boekhouding van de onderneming\*\*,
- B. Het opstellen van de jaarrekening\*\*,
- C. Het verifiëren van de jaarrekening en/of
- D. Het corrigeren van de jaarrekening.

Indien taken bedoeld onder A. of onder B. uitgevoerd zijn door erkende boekhouders of door erkende boekhouders-fiscalisten, kunnen hierna worden vermeld: naam, voornamen, beroep en woonplaats van elke erkende boekhouder of erkende boekhouder-fiscalist en zijn lidmaatschapsnummer bij het Beroepsinstituut van erkende Boekhouders en Fiscalisten, evenals de aard van zijn opdracht.

Naam, voornamen, beroep en woonplaats	Lidmaatschapsnummer	Aard van de opdracht (A, B, C en/of D)

\* Schrappen wat niet van toepassing is.

\*\* Facultatieve vermelding.

**BALANS NA WINSTVERDELING**

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>ACTIVA</b>				
VASTE ACTIVA .....		20/28	.....	.....
Oprichtingskosten .....	5.1	20		
Immateriële vaste activa .....	5.2	21		
Materiële vaste activa .....	5.3	22/27		
Terreinen en gebouwen .....		22		
Installaties, machines en uitrusting .....		23		
Meubilair en rollend materieel .....		24		
Leasing en soortgelijke rechten .....		25		
Overige materiële vaste activa .....		26		
Activa in aanbouw en vooruitbetalingen .....		27		
Financiële vaste activa .....	5.4/ 5.5.1	28		
Verbonden ondernemingen .....	5.14	280/1		
Deelnemingen .....		280		
Vorderingen .....		281		
Ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat .....	5.14	282/3		
Deelnemingen .....		282		
Vorderingen .....		283		
Andere financiële vaste activa .....		284/8		
Aandelen .....		284		
Vorderingen en borgtochten in contanten .....		285/8		
VLOTTENDE ACTIVA .....		29/58	.....	.....
Vorderingen op meer dan één jaar .....		29		
Handelsvorderingen .....		290		
Overige vorderingen .....		291		
Voorraden en bestellingen in uitvoering .....		3		
Voorraden .....		30/36		
Grond- en hulpstoffen .....		30/31		
Goederen in bewerking .....		32		
Gereed product .....		33		
Handelsgoederen .....		34		
Onroerende goederen bestemd voor verkoop .....		35		
Vooruitbetalingen .....		36		
Bestellingen in uitvoering .....		37		
Vorderingen op ten hoogste één jaar .....		40/41		
Handelsvorderingen .....		40		
Overige vorderingen .....		41		
Geldbeleggingen .....	5.5.1/ 5.6	50/53		
Eigen aandelen .....		50		
Overige beleggingen .....		51/53		
Liquide middelen .....		54/58		
Overlopende rekeningen .....	5.6	490/1		
<b>TOTAAL DER ACTIVA .....</b>		<b>20/58</b>		



	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>PASSIVA</b>				
<b>EIGEN VERMOGEN</b> .....		10/15	.....	.....
Kapitaal .....	5.7	10	.....	.....
Geplaatst kapitaal .....		100	.....	.....
Niet-opgevraagd kapitaal .....		101	.....	.....
Uitgiftepremies .....		11	.....	.....
Herwaarderingsmeerwaarden .....		12	.....	.....
Reserves .....		13	.....	.....
Wettelijke reserve .....		130	.....	.....
Onbeschikbare reserves .....		131	.....	.....
Voor eigen aandelen .....		1310	.....	.....
Andere .....		1311	.....	.....
Belastingvrije reserves .....		132	.....	.....
Beschikbare reserves .....		133	.....	.....
Overgedragen winst (verlies) .....	(+)/(-)	14	.....	.....
Kapitaalsubsidies .....		15	.....	.....
Voorschot aan de vennoten op de verdeling van het netto-actief .....		19	.....	.....
<b>VOORZIENINGEN EN UITGESTELDE BELASTINGEN</b> .....		16	.....	.....
Voorzieningen voor risico's en kosten .....		160/5	.....	.....
Pensioenen en soortgelijke verplichtingen .....		160	.....	.....
Belastingen .....		161	.....	.....
Grote herstellings- en onderhoudswerken .....		162	.....	.....
Overige risico's en kosten .....	5.8	163/5	.....	.....
Uitgestelde belastingen .....	5.8	168	.....	.....
<b>SCHULDEN</b> .....		17/49	.....	.....
Schulden op meer dan één jaar .....	5.9	17	.....	.....
Financiële schulden .....		170/4	.....	.....
Achtergestelde leningen .....		170	.....	.....
Niet-achtergestelde obligatieleningen .....		171	.....	.....
Leasingschulden en soortgelijke schulden .....		172	.....	.....
Kredietinstellingen .....		173	.....	.....
Overige leningen .....		174	.....	.....
Handelsschulden .....		175	.....	.....
Leveranciers .....		1750	.....	.....
Te betalen wissels .....		1751	.....	.....
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen .....		176	.....	.....
Overige schulden .....		178/9	.....	.....
Schulden op ten hoogste één jaar .....		42/48	.....	.....
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen .....	5.9	42	.....	.....
Financiële schulden .....		43	.....	.....
Kredietinstellingen .....		430/8	.....	.....
Overige leningen .....		439	.....	.....
Handelsschulden .....		44	.....	.....
Leveranciers .....		440/4	.....	.....
Te betalen wissels .....		441	.....	.....
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen .....		46	.....	.....
Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten .....	5.9	45	.....	.....
Belastingen .....		450/3	.....	.....
Bezoldigingen en sociale lasten .....		454/9	.....	.....
Overige schulden .....		47/48	.....	.....
Overlopende rekeningen .....	5.9	492/3	.....	.....
<b>TOTAAL DER PASSIVA</b> .....		10/49	.....	.....

**RESULTATENREKENING**

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Bedrijfsopbrengsten .....		70/74	.....	.....
Omzet .....		70	.....	.....
Voorraad goederen in bewerking en gereed product en in de bestellingen in uitvoering: toename (afname) .....	5.10		.....	.....
Geproduceerde vaste activa .....		71	.....	.....
Andere bedrijfsopbrengsten .....	5.10	72	.....	.....
.....		74	.....	.....
Bedrijfskosten .....		60/64	.....	.....
Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen .....		60	.....	.....
Aankopen .....		600/8	.....	.....
Voorraad: afname (toename) .....		609	.....	.....
Diensten en diverse goederen .....		61	.....	.....
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen .....	5.10	62	.....	.....
Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa .....		630	.....	.....
Waardeverminderingen op voorraden, bestellingen in uitvoering en handelsvorderingen: toevoegingen (terugnemingen) .....		631/4	.....	.....
Voorzieningen voor risico's en kosten: toevoegingen (bestedingen en terugnemingen) .....	5.10	635/7	.....	.....
Andere bedrijfskosten .....	5.10	640/8	.....	.....
Als herstructureringskosten geactiveerde bedrijfskosten .....		649	.....	.....
..... (-)			.....	.....
Bedrijfswinst (Bedrijfsverlies) .....		9901	.....	.....
Financiële opbrengsten .....		75	.....	.....
Opbrengsten uit financiële vaste activa .....		750	.....	.....
Opbrengsten uit vlottende activa .....		751	.....	.....
Andere financiële opbrengsten .....	5.11	752/9	.....	.....
Financiële kosten .....	5.11	65	.....	.....
Kosten van schulden .....		650	.....	.....
Waardeverminderingen op vlottende activa andere dan voorraden, bestellingen in uitvoering en handelsvorderingen: toevoegingen (terugnemingen) .....		651	.....	.....
Andere financiële kosten .....		652/9	.....	.....
Winst (Verlies) uit de gewone bedrijfsuitoefening vóór belasting .....		9902	.....	.....
..... (+)/(-)			.....	.....

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Uitzonderlijke opbrengsten .....		76	.....	.....
Terugneming van afschrijvingen en van waardeverminderingen op immateriële en materiële vaste activa .....		760	.....	.....
Terugneming van waardeverminderingen op financiële vaste activa .....		761	.....	.....
Terugneming van voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten .....		762	.....	.....
Meerwaarden bij de realisatie van vaste activa .....		763	.....	.....
Andere uitzonderlijke opbrengsten .....	5.11	764/9	.....	.....
Uitzonderlijke kosten .....		66	.....	.....
Uitzonderlijke afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa .....		660	.....	.....
Waardeverminderingen op financiële vaste activa .....		661	.....	.....
Voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten: toevoegingen (bestedingen) .....(+)/(-)		662	.....	.....
Minderwaarden bij de realisatie van vaste activa .....		663	.....	.....
Andere uitzonderlijke kosten .....	5.11	664/8	.....	.....
Als herstructureringskosten geactiveerde uitzonderlijke kosten .....		669	.....	.....
Winst (Verlies) van het boekjaar vóór belasting ....(+)/(-)		9903	.....	.....
Onttrekking aan de uitgestelde belastingen .....		780	.....	.....
Overboeking naar de uitgestelde belastingen .....		680	.....	.....
Belastingen op het resultaat .....(+)/(-)	5.12	67/77	.....	.....
Belastingen .....		670/3	.....	.....
Regularisering van belastingen en terugneming van voorzieningen voor belastingen .....		77	.....	.....
Winst (Verlies) van het boekjaar .....(+)/(-)		9904	.....	.....
Onttrekking aan de belastingvrije reserves .....		789	.....	.....
Overboeking naar de belastingvrije reserves .....		689	.....	.....
Te bestemmen winst (verlies) van het boekjaar ....(+)/(-)		9905	.....	.....

**RESULTAATVERWERKING**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Te bestemmen winst (verlies) .....(+)/(-)	9906	.....	.....
Te bestemmen winst (verlies) van het boekjaar .....(+)/(-)	(9905)	.....	.....
Overgedragen winst (verlies) van het vorige boekjaar .....(+)/(-)	14P	.....	.....
Onttrekking aan het eigen vermogen .....	791/2	.....	.....
aan het kapitaal en aan de uitgiftepremies .....	791	.....	.....
aan de reserves .....	792	.....	.....
Toevoeging aan het eigen vermogen .....	691/2	.....	.....
aan het kapitaal en aan de uitgiftepremies .....	691	.....	.....
aan de wettelijke reserve .....	6920	.....	.....
aan de overige reserves .....	6921	.....	.....
Over te dragen winst (verlies) .....(+)/(-)	(14)	.....	.....
Tussenkost van de vennoten in het verlies .....	794	.....	.....
Uit te keren winst .....	694/6	.....	.....
Vergoeding van het kapitaal .....	694	.....	.....
Bestuurders of zaakvoerders .....	695	.....	.....
Andere rechthebbenden .....	696	.....	.....

**TOELICHTING**

**STAAT VAN DE OPRICHTINGSKOSTEN**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Nettoboekwaarde per einde van het boekjaar .....	20P	xxxxxxxxxxxxxxxx	.....
Mutaties tijdens het boekjaar			
Nieuwe kosten van het boekjaar .....	8002	.....	
Afschrijvingen .....	8003	.....	
Andere .....	8004	.....	
Nettoboekwaarde per einde van het boekjaar .....	(20)	.....	
Waarvan			
Kosten van oprichting en kapitaalverhoging, kosten bij uitgifte van leningen en andere oprichtingskosten .....	200/2	.....	
Herstructureringskosten .....	204	.....	

**STAAT VAN DE IMMATERIËLE VASTE ACTIVA**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>KOSTEN VAN ONDERZOEK EN ONTWIKKELING</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8051P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8021	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8031	.....	
Overboekingen van een post naar een andere ..... (+)/(-)	8041	.....	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8051	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8121P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8071	.....	
Teruggenomen .....	8081	.....	
Verworven van derden .....	8091	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8101	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere ..... (+)/(-)	8111	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8121	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>210</b>	<b>.....</b>	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
CONCESSIES, OCTROOIEN, LICENTIES, KNOWHOW, MERKEN EN SOORTGELIJKE RECHTEN			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8052P	xxxxxxxxxxxxxxx	.....
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8022	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8032	.....	
Overboekingen van een post naar een andere ..... (+)/(-)	8042	.....	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8052	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8122P	xxxxxxxxxxxxxxx	.....
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8072	.....	
Teruggenomen .....	8082	.....	
Verworven van derden .....	8092	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8102	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere ..... (+)/(-)	8112	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8122	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>211</b>	<b>.....</b>	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>GOODWILL</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8053P	xxxxxxxxxxxxxxxx	.....
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8023	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8033	.....	
Overboekingen van een post naar een andere ..... (+)/(-)	8043	.....	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8053	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8123P	xxxxxxxxxxxxxxxx	.....
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8073	.....	
Teruggenomen .....	8083	.....	
Verworven van derden .....	8093	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8103	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere ..... (+)/(-)	8113	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8123	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>212</b>	<b>.....</b>	



	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>VOORUITBETALINGEN</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8054P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8024	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8034	.....	
Overboekingen van een post naar een andere ..... (+)/(-)	8044	.....	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8054	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8124P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8074	.....	
Teruggenomen .....	8084	.....	
Verworven van derden .....	8094	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8104	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere ..... (+)/(-)	8114	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8124	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>213</b>	<b>.....</b>	

**STAAT VAN DE MATERIËLE VASTE ACTIVA**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>TERREINEN EN GEBOUWEN</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8191P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8161	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8171	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8181	..... (+)/(-)	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8191	.....	
<b>Meerwaarden per einde van het boekjaar</b>			
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8251P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8211	.....	
Verworven van derden .....	8221	.....	
Afgeboekt .....	8231	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8241	..... (+)/(-)	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8251	.....	
<b>Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar</b>			
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8321P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8271	.....	
Teruggenomen .....	8281	.....	
Verworven van derden .....	8291	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8301	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8311	..... (+)/(-)	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8321	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR</b> .....	(22)	.....	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>INSTALLATIES, MACHINES EN UITRUSTING</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8192P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8162	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8172	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8182	..... (+)/(-)	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8192	.....	
<b>Meerwaarden per einde van het boekjaar</b>			
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8252P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8212	.....	
Verworven van derden .....	8222	.....	
Afgeboekt .....	8232	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8242	..... (+)/(-)	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8252	.....	
<b>Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar</b>			
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8322P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8272	.....	
Teruggenomen .....	8282	.....	
Verworven van derden .....	8292	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8302	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8312	..... (+)/(-)	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8322	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR</b> .....	(23)	.....	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>MEUBILAIR EN ROLLEND MATERIEEL</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8193P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8163	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8173	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8183	..... (+)/(-)	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8193	.....	
<b>Meerwaarden per einde van het boekjaar</b>			
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8253P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8213	.....	
Verworven van derden .....	8223	.....	
Afgeboekt .....	8233	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8243	..... (+)/(-)	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8253	.....	
<b>Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar</b>			
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8323P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8273	.....	
Teruggenomen .....	8283	.....	
Verworven van derden .....	8293	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8303	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8313	..... (+)/(-)	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8323	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR</b> .....	(24)	.....	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>LEASING EN SOORTGELIJKE RECHTEN</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8194P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8164	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8174	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8184	..... (+)/(-)	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8194	.....	
<b>Meerwaarden per einde van het boekjaar</b>			
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8254P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8214	.....	
Verworven van derden .....	8224	.....	
Afgeboekt .....	8234	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8244	..... (+)/(-)	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8254	.....	
<b>Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar</b>			
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8324P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8274	.....	
Teruggenomen .....	8284	.....	
Verworven van derden .....	8294	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8304	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8314	..... (+)/(-)	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8324	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR</b> .....	(25)	.....	
<b>WAARVAN</b>			
Terreinen en gebouwen .....	250	.....	
Installaties, machines en uitrusting .....	251	.....	
Meubilair en rollend materieel .....	252	.....	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>OVERIGE MATERIËLE VASTE ACTIVA</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8195P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8165	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8175	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8185	.....	
..... (+)/(-)			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8195	.....	
<b>Meerwaarden per einde van het boekjaar .....</b>			
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8255P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8215	.....	
Verworven van derden .....	8225	.....	
Afgeboekt .....	8235	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8245	.....	
..... (+)/(-)			
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8255	.....	
<b>Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....</b>			
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8325P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8275	.....	
Teruggenomen .....	8285	.....	
Verworven van derden .....	8295	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8305	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8315	.....	
..... (+)/(-)			
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8325	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>(26)</b>	.....	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>ACTIVA IN AANBOUW EN VOORUITBETALINGEN</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8196P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa .....	8166	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8176	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8186	..... (+)/(-)	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8196	.....	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8256P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8216	.....	
Verworven van derden .....	8226	.....	
Afgeboekt .....	8236	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8246	..... (+)/(-)	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8256	.....	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8326P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8276	.....	
Teruggenomen .....	8286	.....	
Verworven van derden .....	8296	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8306	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8316	..... (+)/(-)	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8326	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>(27)</b>	<b>.....</b>	

STAAT VAN DE FINANCIËLE VASTE ACTIVA

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>VERBONDEN ONDERNEMINGEN - DEELNEMINGEN EN AANDELEN</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8391P	xxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen .....	8361	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8371	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8381	.....	
..... (+)/(-)			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8391	.....	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8451P	xxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8411	.....	
Verworven van derden .....	8421	.....	
Afgeboekt .....	8431	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8441	.....	
..... (+)/(-)			
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8451	.....	
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8521P	xxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8471	.....	
Teruggenomen .....	8481	.....	
Verworven van derden .....	8491	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8501	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8511	.....	
..... (+)/(-)			
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8521	.....	
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar .....	8551P	xxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar .....	8541	.....	
..... (+)/(-)			
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar .....	8551	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>(280)</b>	<b>.....</b>	
<b>VERBONDEN ONDERNEMINGEN - VORDERINGEN</b>			
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>281P</b>	<b>xxxxxxxxxxxxxxx</b>	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Toevoegingen .....	8581	.....	
Terugbetalingen .....	8591	.....	
Geboekte waardeverminderingen .....	8601	.....	
Teruggenomen waardeverminderingen .....	8611	.....	
Wisselkoersverschillen .....	8621	.....	
..... (+)/(-)			
Overige mutaties .....	8631	.....	
..... (+)/(-)			
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>(281)</b>	<b>.....</b>	
<b>GECUMULEERDE WAARDEVERMINDERINGEN OP VORDERINGEN PER EINDE BOEKJAAR .....</b>	<b>8651</b>	<b>.....</b>	



	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>ONDERNEMINGEN MET DEELNEMINGSVERHOUDING - DEELNEMINGEN EN AANDELEN</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8392P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen .....	8362	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8372	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8382	..... (+)/(-)	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8392	.....	
<b>Meerwaarden per einde van het boekjaar .....</b>			
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8412	.....	
Verworven van derden .....	8422	.....	
Afgeboekt .....	8432	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8442	..... (+)/(-)	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8452	.....	
<b>Waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....</b>			
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Geboekt .....	8472	.....	
Teruggenomen .....	8482	.....	
Verworven van derden .....	8492	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8502	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8512	..... (+)/(-)	
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8522	.....	
<b>Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar .....</b>			
Mutaties tijdens het boekjaar .....	8542	..... (+)/(-)	
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar .....	8552	.....	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>(282)</b>	<b>.....</b>	
<b>ONDERNEMINGEN WAARMEE EEN DEELNEMINGSVERHOUDING BESTAAT - VORDERINGEN</b>			
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>283P</b>	<b>xxxxxxxxxxxxxxxx</b>	
<b>Mutaties tijdens het boekjaar</b>			
Toevoegingen .....	8582	.....	
Terugbetalingen .....	8592	.....	
Geboekte waardeverminderingen .....	8602	.....	
Teruggenomen waardeverminderingen .....	8612	.....	
Wisselkoersverschillen .....	8622	..... (+)/(-)	
Overige mutaties .....	8632	..... (+)/(-)	
<b>NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....</b>	<b>(283)</b>	<b>.....</b>	
<b>GECUMULEERDE WAARDEVERMINDERINGEN OP VORDERINGEN PER EINDE BOEKJAAR .....</b>	<b>8652</b>	<b>.....</b>	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>ANDERE ONDERNEMINGEN - DEELNEMINGEN EN AANDELEN</b>			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8393P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen .....	8363	.....	
Overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8373	.....	
Overboekingen van een post naar een andere .....	8383	.....	
..... (+)/(-)			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar .....	8393	.....	
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8453P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8413	.....	
Verworven van derden .....	8423	.....	
Afgeboekt .....	8433	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8443	.....	
..... (+)/(-)			
Meerwaarden per einde van het boekjaar .....	8453	.....	
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8523P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt .....	8473	.....	
Teruggenomen .....	8483	.....	
Verworven van derden .....	8493	.....	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen .....	8503	.....	
Overgeboekt van een post naar een andere .....	8513	.....	
..... (+)/(-)			
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar .....	8523	.....	
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar .....	8553P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar .....	8543	.....	
..... (+)/(-)			
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar .....	8553	.....	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....	(284)	.....	
<b>ANDERE ONDERNEMINGEN - VORDERINGEN</b>			
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....	285/8P	xxxxxxxxxxxxxxxx	
Mutaties tijdens het boekjaar			
Toevoegingen .....	8583	.....	
Terugbetalingen .....	8593	.....	
Geboekt waardeverminderingen .....	8603	.....	
Teruggenomen waardeverminderingen .....	8613	.....	
Wisselkoersverschillen .....	8623	.....	
Overige mutaties .....	8633	.....	
..... (+)/(-)			
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR .....	(285/8)	.....	
GECUMULEERDE WAARDEVERMINDERINGEN OP VORDERINGEN PER EINDE BOEKJAAR .....	8653	.....	

**INLICHTINGEN OMTRENT DE DEELNEMINGEN**

**DEELNEMINGEN EN MAATSCHAPPELIJKE RECHTEN IN ANDERE ONDERNEMINGEN**

Hieronder worden de ondernemingen vermeld waarin de onderneming een deelneming bezit (opgenomen in de posten 280 en 282 van de activa), alsmede de andere ondernemingen waarin de onderneming maatschappelijke rechten bezit (opgenomen in de posten 284 en 51/53 van de activa) ten belope van ten minste 10 % van het geplaatste kapitaal.

NAAM, volledig adres van de ZETEL en zo het een onderneming naar Belgisch recht betreft, het ONDERNEMINGSNUMMER	Aangehouden maatschappelijke rechten			Gegevens geput uit de laatst beschikbare jaarrekening			
	rechtstreeks		dochters	Jaarrekening per	Munt- code	Eigen vermogen	Nettoresultaat
	Aantal	%	%			(+ ) of (- ) (in eenheden)	

LIJST VAN ONDERNEMINGEN WAARVOOR DE ONDERNEMING ONBEPERKT AANSPRAKELIJK IS IN HAAR HOEDANIGHEID VAN ONBEPERKT AANSPRAKELIJK VENNOOT OF LID

De jaarrekening van elk van de ondernemingen waarvoor de onderneming onbepert aansprakelijk is, wordt bij de voorliggende jaarrekening gevoegd en samen hiermee openbaar gemaakt, tenzij in de tweede kolom de reden wordt vermeld waarom dit niet het geval is; deze vermelding gebeurt door te verwijzen naar de van toepassing zijnde code (A, B of C) die hieronder wordt gedefinieerd.

De jaarrekening van de vermelde onderneming:

- A. wordt door deze onderneming openbaar gemaakt door neerlegging bij de Nationale Bank van België;
- B. wordt door deze onderneming daadwerkelijk openbaar gemaakt in een andere lidstaat van de Europese Unie, overeenkomstig artikel 3 van de richtlijn 68/151/EEG;
- C. wordt door integrale of evenredige consolidatie opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van de onderneming die is opgesteld, gecontroleerd en openbaar gemaakt overeenkomstig de bepalingen van het Wetboek van vennootschappen inzake de geconsolideerde jaarrekening.

NAAM, volledig adres van de ZETEL, RECHTSVORM en zo het een onderneming naar Belgisch recht betreft, het ONDERNEMINGSNUMMER	Eventuele code

**OVERIGE GELDBELEGGINGEN EN OVERLOPENDE REKENINGEN (ACTIVA)**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>OVERIGE GELDBELEGGINGEN</b>			
Aandelen .....	51	.....	.....
Boekwaarde verhoogd met het niet-opgevraagd bedrag .....	8681	.....	.....
Niet-opgevraagd bedrag .....	8682	.....	.....
Vastrentende effecten .....	52	.....	.....
Vastrentende effecten uitgegeven door kredietinstellingen .....	8684	.....	.....
Termijnrekeningen bij kredietinstellingen .....	53	.....	.....
Met een resterende looptijd of opzegtermijn van			
hoogstens één maand .....	8686	.....	.....
meer dan één maand en hoogstens één jaar .....	8687	.....	.....
meer dan één jaar .....	8688	.....	.....
Hierboven niet-opgenomen overige geldbeleggingen .....	8689	.....	.....

**OVERLOPENDE REKENINGEN**

Uitsplitsing van de post 490/1 van de activa indien daaronder een belangrijke bedrag voorkomt.

.....

.....

.....

.....

Boekjaar

**STAAT VAN HET KAPITAAL EN DE AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR**

**STAAT VAN HET KAPITAAL**

**Maatschappelijk kapitaal**

Geplaatst kapitaal per einde van het boekjaar .....  
 Geplaatst kapitaal per einde van het boekjaar .....

Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
100P (100)	xxxxxxxxxxxxxx .....	.....

Wijzigingen tijdens het boekjaar .....  
 .....  
 .....  
 .....

**Samenstelling van het kapitaal**  
**Soorten aandelen**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 Op naam .....  
 Aan toonder .....

Codes	Bedragen	Aantal aandelen
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....
8702	xxxxxxxxxxxxxx	.....
8703	xxxxxxxxxxxxxx	.....

**Niet-gestort kapitaal**

Niet-opgevraagd kapitaal .....  
 Opgevraagd, niet-gestort kapitaal .....  
 Aandeelhouders die nog moeten volstorten .....  
 .....  
 .....

Codes	Niet-opgevraagd bedrag	Opgevraagd, niet-gestort bedrag
(101)	.....	xxxxxxxxxxxxxx
8712	xxxxxxxxxxxxxx	.....
	.....	.....
	.....	.....
	.....	.....

**Eigen aandelen**

Gehouden door de vennootschap zelf  
 Kapitaalbedrag .....  
 Aantal aandelen .....  
 Gehouden door haar dochters  
 Kapitaalbedrag .....  
 Aantal aandelen .....

**Verplichtingen tot uitgifte van aandelen**

Als gevolg van de uitoefening van CONVERSIERECHTEN  
 Bedrag van de lopende converteerbare leningen .....  
 Bedrag van het te plaatsen kapitaal .....  
 Maximum aantal uit te geven aandelen .....  
 Als gevolg van de uitoefening van INSCHRIJVINGSRECHTEN  
 Aantal inschrijvingsrechten in omloop .....  
 Bedrag van het te plaatsen kapitaal .....  
 Maximum aantal uit te geven aandelen .....

Toegestaan, niet-geplaatst kapitaal .....

Codes	Boekjaar
8721	.....
8722	.....
8731	.....
8732	.....
8740	.....
8741	.....
8742	.....
8745	.....
8746	.....
8747	.....
8751	.....

Aandelen buiten kapitaal

Verdeling

Aantal aandelen ..... 8761  
 Daaraan verbonden stemrecht ..... 8762

Uitsplitsing volgens de aandeelhouders

Aantal aandelen gehouden door de vennootschap zelf ..... 8771  
 Aantal aandelen gehouden door haar dochters ..... 8781

Codes	Boekjaar
8761	.....
8762	.....
8771	.....
8781	.....

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR VAN DE ONDERNEMING OP DE DATUM VAN DE JAARAFSLUITING, ZOALS DIE BLIJKT UIT DE KENNISGEVINGEN DIE DE ONDERNEMING HEEFT ONTVANGEN

VOORZIENINGEN VOOR OVERIGE RISICO'S EN KOSTEN

UITSPLITSING VAN DE POST 163/5 VAN DE PASSIVA INDIEN DAARONDER EEN BELANGRIJK BEDRAG VOORKOMT.

Boekjaar
.....
.....
.....
.....

.....

.....

.....

.....



**STAAT VAN DE SCHULDEN EN OVERLOPENDE REKENINGEN (PASSIVA)**

	Codes	Boekjaar
<b>UITSPLITSING VAN DE SCHULDEN MET EEN OORSPRONKELIJKE LOOPTIJD VAN MEER DAN EEN JAAR, NAARGELANG HUN RESTERENDE LOOPTIJD</b>		
<b>Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen</b>		
Financiële schulden .....	8801	.....
Achtergestelde leningen .....	8811	.....
Niet-achtergestelde obligatieleningen .....	8821	.....
Leasingschulden en soortgelijke schulden .....	8831	.....
Kredietinstellingen .....	8841	.....
Overige leningen .....	8851	.....
Handelsschulden .....	8861	.....
Leveranciers .....	8871	.....
Te betalen wissels .....	8881	.....
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen .....	8891	.....
Overige schulden .....	8901	.....
<b>Totaal der schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen .....</b>	<b>(42)</b>	<b>.....</b>
 <b>Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar doch hoogstens 5 jaar</b>		
Financiële schulden .....	8802	.....
Achtergestelde leningen .....	8812	.....
Niet-achtergestelde obligatieleningen .....	8822	.....
Leasingschulden en soortgelijke schulden .....	8832	.....
Kredietinstellingen .....	8842	.....
Overige leningen .....	8852	.....
Handelsschulden .....	8862	.....
Leveranciers .....	8872	.....
Te betalen wissels .....	8882	.....
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen .....	8892	.....
Overige schulden .....	8902	.....
<b>Totaal der schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar doch hoogstens 5 jaar .....</b>	<b>8912</b>	<b>.....</b>
 <b>Schulden met een resterende looptijd van meer dan 5 jaar</b>		
Financiële schulden .....	8803	.....
Achtergestelde leningen .....	8813	.....
Niet-achtergestelde obligatieleningen .....	8823	.....
Leasingschulden en soortgelijke schulden .....	8833	.....
Kredietinstellingen .....	8843	.....
Overige leningen .....	8853	.....
Handelsschulden .....	8863	.....
Leveranciers .....	8873	.....
Te betalen wissels .....	8883	.....
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen .....	8893	.....
Overige schulden .....	8903	.....
<b>Totaal der schulden met een resterende looptijd van meer dan 5 jaar .....</b>	<b>8913</b>	<b>.....</b>

	Codes	Boekjaar
<b>GEWAARBORGDE SCHULDEN (begrepen in de posten 17 en 42/48 van de passiva)</b>		
<b>Door Belgische overheidsinstellingen gewaarborgde schulden</b>		
Financiële schulden .....	8921	.....
Achtergestelde leningen .....	8931	.....
Niet-achtergestelde obligatieleningen .....	8941	.....
Leasingschulden en soortgelijke schulden .....	8951	.....
Kredietinstellingen .....	8961	.....
Overige leningen .....	8971	.....
Handelsschulden .....	8981	.....
Leveranciers .....	8991	.....
Te betalen wissels .....	9001	.....
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen .....	9011	.....
Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten .....	9021	.....
Overige schulden .....	9051	.....
<b>Totaal van de door Belgische overheidsinstellingen gewaarborgde schulden .....</b>	<b>9061</b>	.....
<b>Schulden gewaarborgd door zakelijke zekerheden gesteld of onherroepelijk beloofd op activa van de onderneming</b>		
Financiële schulden .....	8922	.....
Achtergestelde leningen .....	8932	.....
Niet-achtergestelde obligatieleningen .....	8942	.....
Leasingschulden en soortgelijke schulden .....	8952	.....
Kredietinstellingen .....	8962	.....
Overige leningen .....	8972	.....
Handelsschulden .....	8982	.....
Leveranciers .....	8992	.....
Te betalen wissels .....	9002	.....
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen .....	9012	.....
Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten .....	9022	.....
Belastingen .....	9032	.....
Bezoldigingen en sociale lasten .....	9042	.....
Overige schulden .....	9052	.....
<b>Totaal der schulden gewaarborgd door zakelijke zekerheden gesteld of onherroepelijk beloofd op activa van de onderneming .....</b>	<b>9062</b>	.....

	Codes	Boekjaar
<b>SCHULDEN MET BETREKKING TOT BELASTINGEN, BEZOLDIGINGEN EN SOCIALE LASTEN</b>		
<b>Belastingen (post 450/3 van de passiva)</b>		
Vervallen belastingschulden .....	9072	.....
Niet-vervallen belastingschulden .....	9073	.....
Geraamde belastingschulden .....	450	.....
<b>Bezoldigingen en sociale lasten (post 454/9 van de passiva)</b>		
Vervallen schulden ten aanzien van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid .....	9076	.....
Andere schulden met betrekking tot bezoldigingen en sociale lasten .....	9077	.....

OVERLOPENDE REKENINGEN

Uitsplitsing van de post 492/3 van de passiva indien daaronder een belangrijk bedrag voorkomt

.....  
.....  
.....  
.....

Boekjaar
.....
.....
.....

**BEDRIJFSRESULTATEN**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>BEDRIJFSOPBRENGSTEN</b>			
<b>Netto-omzet</b>			
Uitsplitsing per bedrijfscategorie			
.....			
.....			
.....			
.....			
Uitsplitsing per geografische markt			
.....			
.....			
.....			
.....			
<b>Andere bedrijfsopbrengsten</b>			
Exploitatiesubsidies en vanwege de overheid ontvangen compenserende bedragen .....			
	740		
<b>BEDRIJFSKOSTEN</b>			
<b>Werknemers ingeschreven in het personeelsregister</b>			
Totaal aantal op de afsluitingsdatum .....			
	9086		
Gemiddeld personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten.....			
	9087		
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren .....			
	9088		
<b>Personeelskosten</b>			
Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen .....			
	620		
Werkgeversbijdragen voor sociale verzekeringen .....			
	621		
Werkgeverspremies voor bovenwettelijke verzekeringen .....			
	622		
Andere personeelskosten .....			
	623		
Pensioenen .....			
	624		
<b>Voorzieningen voor pensioenen</b>			
Toevoegingen (bestedingen en terugnemingen) ..... (+)/(-)			
	635		
<b>Waardeverminderingen</b>			
Op voorraden en bestellingen in uitvoering			
Geboekt .....			
	9110		
Teruggenomen .....			
	9111		
Op handelsvorderingen			
Geboekt .....			
	9112		
Teruggenomen .....			
	9113		
<b>Voorzieningen voor risico's en kosten</b>			
Toevoegingen .....			
	9115		
Bestedingen en terugnemingen .....			
	9116		
<b>Andere bedrijfskosten</b>			
Bedrijfsbelastingen en -taksen .....			
	640		
Andere .....			
	641/8		
<b>Uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen</b>			
Totaal aantal op de afsluitingsdatum .....			
	9096		
Gemiddeld aantal berekend in voltijdse equivalenten .....			
	9097		
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren .....			
	9098		
Kosten voor de onderneming .....			
	617		

**FINANCIËLE EN UITZONDERLIJKE RESULTATEN**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>FINANCIËLE RESULTATEN</b>			
<b>Andere financiële opbrengsten</b>			
Door de overheid toegekende subsidies, aangerekend op de resultatenrekening			
Kapitaalsubsidies .....	9125	.....	.....
Interestsubsidies .....	9126	.....	.....
Uitsplitsing van de overige financiële opbrengsten		.....	.....
.....		.....	.....
.....		.....	.....
Afschrijving van kosten bij uitgifte van leningen en van disagio .....	6501	.....	.....
Geactiveerde interesten .....	6503	.....	.....
<b>Waardeverminderingen op vlottende activa</b>			
Geboekt .....	6510	.....	.....
Teruggenomen .....	6511	.....	.....
<b>Andere financiële kosten</b>			
Bedrag van het disconto ten laste van de onderneming bij de verhandeling van vorderingen .....			
	653	.....	.....
<b>Voorzieningen met financieel karakter</b>			
Gevormd .....	6560	.....	.....
Aangewend en teruggenomen .....	6561	.....	.....
Uitsplitsing van de overige financiële kosten		.....	.....
.....		.....	.....
.....		.....	.....

**UITZONDERLIJKE RESULTATEN**

Uitsplitsing van de andere uitzonderlijke opbrengsten


Uitsplitsing van de andere uitzonderlijke kosten


Boekjaar

**BELASTINGEN EN TAKSEN**

	Codes	Boekjaar
<b>BELASTINGEN OP HET RESULTAAT</b>		
Belastingen op het resultaat van het boekjaar .....	9134	.....
Verschuldigde of betaalde belastingen en voorheffingen .....	9135	.....
Geactiveerde overschotten van betaalde belastingen en voorheffingen .....	9136	.....
Geraamde belastingssupplementen .....	9137	.....
Belastingen op het resultaat van vorige boekjaren .....	9138	.....
Verschuldigde of betaalde belastingssupplementen .....	9139	.....
Geraamde belastingssupplementen of belastingen waarvoor een voorziening werd gevormd .....	9140	.....
Belangrijkste oorzaken van de verschillen tussen de winst vóór belastingen, zoals die blijkt uit de jaarrekening, en de geraamde belastbare winst .....		.....
.....		.....
.....		.....
.....		.....

Invloed van de uitzonderlijke resultaten op de belastingen op het resultaat van het boekjaar

	Codes	Boekjaar
<b>Bronnen van belastinglatenties</b>		
Actieve latenties .....	9141	.....
Gecumuleerde fiscale verliezen die aftrekbaar zijn van latere belastbare winsten .....	9142	.....
Andere actieve latenties .....		.....
.....		.....
Passieve latenties .....	9144	.....
Uitsplitsing van de passieve latenties .....		.....
.....		.....
.....		.....

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>BELASTING OP DE TOEGEVOEGDE WAARDE EN BELASTINGEN TEN LASTE VAN DERDEN</b>			
In rekening gebrachte belasting op de toegevoegde waarde			
Aan de onderneming (aftrekbaar) .....	9145	.....	.....
Door de onderneming .....	9146	.....	.....
Ingehouden bedragen ten laste van derden als			
Bedrijfsvoorheffing .....	9147	.....	.....
Roerende voorheffing .....	9148	.....	.....

**NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN**

	Codes	Boekjaar
<b>DOOR DE ONDERNEMING GESTELDE OF ONHERROEPELIJK BELOOFDE PERSOONLIJKE ZEKERHEDEN ALS WAARBORG VOOR SCHULDEN OF VERPLICHTINGEN VAN DERDEN .....</b>	<b>9149</b>	<u>.....</u>
<b>Waarvan</b>		
Door de onderneming geëndosseerde handelseffecten in omloop .....	9150	.....
Door de onderneming getrokken of voor aval getekende handelseffecten .....	9151	.....
Maximumbedrag ten belope waarvan andere verplichtingen van derden door de onderneming zijn gewaarborgd .....	9153	.....
 <b>ZAKELIJKE ZEKERHEDEN</b>		
<b>Zakelijke zekerheden die door de onderneming op haar eigen activa werden gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor schulden en verplichtingen van de onderneming</b>		
<b>Hypotheken</b>		
Boekwaarde van de bezwaarde activa .....	9161	.....
Bedrag van de inschrijving .....	9171	.....
Pand op het handelsfonds - Bedrag van de inschrijving .....	9181	.....
Pand op andere activa - Boekwaarde van de in pand gegeven activa .....	9191	.....
Zekerheden op de nog door de onderneming te verwerven activa - Bedrag van de betrokken activa .....	9201	.....
 <b>Zakelijke zekerheden die door de onderneming op haar eigen activa werden gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor schulden en verplichtingen van derden</b>		
<b>Hypotheken</b>		
Boekwaarde van de bezwaarde activa .....	9162	.....
Bedrag van de inschrijving .....	9172	.....
Pand op het handelsfonds - Bedrag van de inschrijving .....	9182	.....
Pand op andere activa - Boekwaarde van de in pand gegeven activa .....	9192	.....
Zekerheden op de nog door de onderneming te verwerven activa - Bedrag van de betrokken activa .....	9202	.....
 <b>GOEDEREN EN WAARDEN GEHOUDEN DOOR DERDEN IN HUN NAAM MAAR TEN BATE EN OP RISICO VAN DE ONDERNEMING, VOOR ZOVER DEZE GOEDEREN EN WAARDEN NIET IN DE BALANS ZIJN OPGENOMEN</b>		
.....		
.....		
.....		
 <b>BELANGRIJKE VERPLICHTINGEN TOT AANKOOP VAN VASTE ACTIVA</b>		
.....		
.....		
 <b>BELANGRIJKE VERPLICHTINGEN TOT VERKOOP VAN VASTE ACTIVA</b>		
.....		
.....		
 <b>TERMIJNVERRICHTINGEN</b>		
Gekochte (te ontvangen) goederen .....	9213	.....
Verkochte (te leveren) goederen .....	9214	.....
Gekochte (te ontvangen) deviezen .....	9215	.....
Verkochte (te leveren) deviezen .....	9216	.....

VERPLICHTINGEN VOORTVLOEIEND UIT DE TECHNISCHE WAARBORGEN VERBONDEN AAN REEDS GEPRESTEERDE VERKOPEN OF DIENSTEN

BELANGRIJKE HANGENDE GESCHILLEN EN ANDERE BELANGRIJKE VERPLICHTINGEN

IN VOORKOMEND GEVAL, BEKNOPT BESCHRIJVING VAN DE REGELING INZAKE HET AANVULLEND RUST- OF OVERLEVINGSPENSIOEN TEN BEHOEVE VAN DE PERSONEELS- OF DIRECTIELEDEN, MET OPGAVE VAN DE GENOMEN MAATREGELEN OM DE DAARUIT VOORTVLOEIENDE KOSTEN TE DEKKEN

PENSIOENEN DIE DOOR DE ONDERNEMING ZELF WORDEN GEDRAGEN

Geschat bedrag van de verplichtingen die voortvloeien uit reeds gepesteed werk .....

Basis en wijze waarop dit bedrag wordt berekend

.....  
.....  
.....  
.....

Code	Boekjaar
9220	.....



**BETREKKINGEN MET VERBONDEN ONDERNEMINGEN EN MET ONDERNEMINGEN WAARMEE EEN DEELNEMINGSVERHOUDING BESTAAT**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>VERBONDEN ONDERNEMINGEN</b>			
Financiële vaste activa .....	(280/1)		
Deelnemingen .....	(280)		
Achtergestelde vorderingen .....	9271		
Andere vorderingen .....	9281		
Vorderingen op verbonden ondernemingen .....	9291		
Op meer dan één jaar .....	9301		
Op hoogstens één jaar .....	9311		
Geldbeleggingen .....	9321		
Aandelen .....	9331		
Vorderingen .....	9341		
Schulden .....	9351		
Op meer dan één jaar .....	9361		
Op hoogstens één jaar .....	9371		
Persoonlijke en zakelijke zekerheden			
Door de onderneming gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor schulden of verplichtingen van verbonden ondernemingen .....	9381		
Door verbonden ondernemingen gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor schulden of verplichtingen van de onderneming .....	9391		
Andere betekenisvolle financiële verplichtingen .....	9401		
<b>Financiële resultaten</b>			
Opbrengsten uit financiële vaste activa .....	9421		
Opbrengsten uit vlottende activa .....	9431		
Andere financiële opbrengsten .....	9441		
Kosten van schulden .....	9461		
Andere financiële kosten .....	9471		
<b>Realisatie van vaste activa</b>			
Verwezenlijkte meerwaarden .....	9481		
Verwezenlijkte minderwaarden .....	9491		
<b>ONDERNEMINGEN WAARMEE EEN DEELNEMINGSVERHOUDING BESTAAT</b>			
Financiële vaste activa .....	(282/3)		
Deelnemingen .....	(282)		
Achtergestelde vorderingen .....	9272		
Andere vorderingen .....	9282		
Vorderingen .....	9292		
Op meer dan één jaar .....	9302		
Op hoogstens één jaar .....	9312		
Schulden .....	9352		
Op meer dan één jaar .....	9362		
Op hoogstens één jaar .....	9372		

**FINANCIËLE BETREKKINGEN MET**

BESTUURDERS EN ZAAKVOERDERS, NATUURLIJKE OF RECHTSPERSONEN DIE DE ONDERNEMING RECHTSTREEKS OF ONRECHTSTREEKS CONTROLEREN ZONDER VERBONDEN ONDERNEMINGEN TE ZIJN, OF ANDERE ONDERNEMINGEN DIE DOOR DEZE PERSONEN RECHTSTREEKS OF ONRECHTSTREEKS GECONTROLEERD WORDEN

	Codes	Boekjaar
Uitstaande vorderingen op deze personen .....	9500	.....
Voorwaarden betreffende de uitstaande vorderingen .....		
.....		
.....		
Waarborgen toegestaan in hun voordeel .....	9501	.....
Voornaamste voorwaarden van de toegestane waarborgen .....		
.....		
.....		
Andere betekenisvolle verplichtingen aangegaan in hun voordeel .....	9502	.....
Voornaamste voorwaarden van deze verplichtingen .....		
.....		
.....		
Rechtstreekse en onrechtstreekse bezoldigingen en ten laste van de resultatenrekening toegekende pensioenen, voor zover deze vermelding niet uitsluitend of hoofdzakelijk betrekking heeft op de toestand van een enkel identificeerbaar persoon		
Aan bestuurders en zaakvoerders .....	9503	.....
Aan oud-bestuurders en oud-zaakvoerders .....	9504	.....

**DE COMMISSARIS(SEN) EN DE PERSONEN MET WIE HIJ (ZIJ) VERBONDEN IS (ZIJN)**

	Codes	Boekjaar
Bezoldiging van de commissaris(sen) .....	9505	.....
Bezoldiging voor uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd binnen de vennootschap door de commissaris(sen)		
Andere controleopdrachten .....	95061	.....
Belastingadviesopdrachten .....	95062	.....
Andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten .....	95063	.....
Bezoldiging voor uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd binnen de vennootschap door personen met wie de commissaris(sen) verbonden is (zijn)		
Andere controleopdrachten .....	95081	.....
Belastingadviesopdrachten .....	95082	.....
Andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten .....	95083	.....

Vermeldingen in toepassing van het artikel 133, paragraaf 6 van het Wetboek van vennootschappen

AFGELEIDE FINANCIËLE INSTRUMENTEN DIE NIET GEWAARDEERD ZIJN OP BASIS VAN DE REËLE WAARDE

SCHATTING VAN DE REËLE WAARDE VOOR ELKE CATEGORIE AFGELEIDE FINANCIËLE INSTRUMENTEN DIE NIET GEWAARDEERD ZIJN OP BASIS VAN DE WAARDE IN HET ECONOMISCH VERKEER, MET OPGAVE VAN DE OMVANG EN DE AARD VAN DE INSTRUMENTEN

.....  
.....  
.....  
.....

Bedragen
.....
.....
.....
.....

## VERKLARING BETREFFENDE DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

INLICHTINGEN TE VERSTREKKEN DOOR ELKE ONDERNEMING DIE ONDERWORPEN IS AAN DE BEPALINGEN VAN HET WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN INZAKE DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

De onderneming heeft een geconsolideerde jaarrekening en een geconsolideerd jaarverslag opgesteld en openbaar gemaakt\*

De onderneming heeft geen geconsolideerde jaarrekening en geconsolideerd jaarverslag opgesteld, omdat zij daarvan vrijgesteld is om de volgende reden(en)\*

De onderneming en haar dochterondernemingen overschrijden op geconsolideerde basis niet meer dan één van de in artikel 16 van het Wetboek van vennootschappen vermelde criteria\*

De onderneming is zelf dochteronderneming van een moederonderneming die een geconsolideerde jaarrekening, waarin haar jaarrekening door consolidatie opgenomen is, opstelt en openbaar maakt\*

In voorkomend geval, motivering dat aan alle voorwaarden tot vrijstelling, opgenomen in artikel 113, paragrafen 2 en 3 van het Wetboek van vennootschappen, is voldaan:

Naam, volledig adres van de zetel en, zo het een onderneming naar Belgisch recht betreft, het ondernemingsnummer van de moederonderneming die de geconsolideerde jaarrekening opstelt en openbaar maakt, op grond waarvan de vrijstelling is verleend:

INLICHTINGEN DIE MOETEN WORDEN VERSTREKT DOOR DE ONDERNEMING INDIEN ZIJ DOCHTERONDERNEMING OF GEMEENSCHAPPELIJKE DOCHTERONDERNEMING IS

Naam, volledig adres van de zetel en, zo het een onderneming naar Belgisch recht betreft, het ondernemingsnummer van de moederonderneming(en) en de aanduiding of deze moederonderneming(en) een geconsolideerde jaarrekening, waarin haar jaarrekening door consolidatie opgenomen is, opstelt (opstellen) en openbaar maakt (maken)\*\*:

Indien de moederonderneming(en) (een) onderneming(en) naar buitenlands recht is (zijn), de plaats waar de hiervoor bedoelde geconsolideerde jaarrekening verkrijgbaar is\*\*

\* Schrappen wat niet van toepassing is.

\*\* Wordt de jaarrekening van de onderneming op verschillende niveaus geconsolideerd, dan worden deze gegevens verstrekt, enerzijds voor het grootste geheel en anderzijds voor het kleinste geheel van ondernemingen waarvan de onderneming als dochter deel uitmaakt en waarvoor een geconsolideerde jaarrekening wordt opgesteld en openbaar gemaakt.

## SOCIALE BALANS

Nummers van de paritaire comités die voor de onderneming bevoegd zijn: ..... .

### STAAT VAN DE TEWERKGESTELDE PERSONEN

#### WERKNEMERS INGESCHREVEN IN HET PERSONEELSREGISTER

Tijdens het boekjaar en het vorige boekjaar	Codes	1. Voltijds (boekjaar)	2. Deeltijds (boekjaar)	3. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (boekjaar)	3P. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (vorig boekjaar)
Gemiddeld aantal werknemers .....	100	.....	.....	..... (VTE)	..... (VTE)
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren .....	101	.....	.....	..... (T)	..... (T)
Personeelskosten .....	102	.....	.....	..... (T)	..... (T)
Bedrag van de voordelen bovenop het loon .....	103	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	..... (T)	..... (T)

Op de afsluitingsdatum van het boekjaar

	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
Aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister .....	105	.....	.....	.....
Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd .....	110	.....	.....	.....
Overeenkomst voor een bepaalde tijd .....	111	.....	.....	.....
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk .....	112	.....	.....	.....
Vervangingsovereenkomst .....	113	.....	.....	.....
Volgens het geslacht				
Mannen .....	120	.....	.....	.....
Vrouwen .....	121	.....	.....	.....
Volgens de beroepscategorie				
Directiepersoneel .....	130	.....	.....	.....
Bedienden .....	134	.....	.....	.....
Arbeiders .....	132	.....	.....	.....
Andere .....	133	.....	.....	.....

#### UITZENDKRACHTEN EN TER BESCHIKKING VAN DE ONDERNEMING GESTELDE PERSONEN

Tijdens het boekjaar	Codes	1. Uitzendkrachten	2. Ter beschikking van de onderneming gestelde personen
Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen .....	150	.....	.....
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren .....	151	.....	.....
Kosten voor de onderneming .....	152	.....	.....

TABEL VAN HET PERSONEELSVERLOOP TIJDENS HET BOEKJAAR

INGETREDEN	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
Aantal werknemers die tijdens het boekjaar in het personeelsregister werden ingeschreven .....	205	.....	.....	.....
Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd .....	210	.....	.....	.....
Overeenkomst voor een bepaalde tijd .....	211	.....	.....	.....
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk .....	212	.....	.....	.....
Vervangingsovereenkomst .....	213	.....	.....	.....
Volgens het geslacht en het studieniveau				
Mannen: lager onderwijs .....	220	.....	.....	.....
secundair onderwijs .....	221	.....	.....	.....
hoger niet-universitair onderwijs .....	222	.....	.....	.....
universitair onderwijs .....	223	.....	.....	.....
Vrouwen: lager onderwijs .....	230	.....	.....	.....
secundair onderwijs .....	231	.....	.....	.....
hoger niet-universitair onderwijs .....	232	.....	.....	.....
universitair onderwijs .....	233	.....	.....	.....

UITGETREDEN	Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
Aantal werknemers met een in het personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam .....	305	.....	.....	.....
Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst				
Overeenkomst voor een onbepaalde tijd .....	310	.....	.....	.....
Overeenkomst voor een bepaalde tijd .....	311	.....	.....	.....
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk .....	312	.....	.....	.....
Vervangingsovereenkomst .....	313	.....	.....	.....
Volgens het geslacht en het studieniveau				
Mannen: lager onderwijs .....	320	.....	.....	.....
secundair onderwijs .....	321	.....	.....	.....
hoger niet-universitair onderwijs .....	322	.....	.....	.....
universitair onderwijs .....	323	.....	.....	.....
Vrouwen: lager onderwijs .....	330	.....	.....	.....
secundair onderwijs .....	331	.....	.....	.....
hoger niet-universitair onderwijs .....	332	.....	.....	.....
universitair onderwijs .....	333	.....	.....	.....
Volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst				
Pensioen .....	340	.....	.....	.....
Bruggpensioen .....	341	.....	.....	.....
Afdanking .....	342	.....	.....	.....
Andere reden .....	343	.....	.....	.....
Waarvan: het aantal werknemers dat als zelfstandige ten minste op halftijdse basis diensten blijft verlenen aan de onderneming .....	350	.....	.....	.....

STAAT OVER HET GEBRUIK VAN DE MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID TIJDENS HET BOEKJAAR

MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE WERKGELEGENHEID

Maatregelen met een financieel voordeel\*

- Voordeelbanenplan (ter aanmoediging van de indienstneming van werkzoekenden die tot risicogroepen behoren) .....
- Conventioneel halftijds bruggpensioen .....
- Volledige loopbaanonderbreking .....
- Vermindering van de arbeidsprestaties (deeltijdse loopbaanonderbreking) .....
- Sociale Maribel .....
- Structurele vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen .....
- Doorstromingsprogramma's .....
- Dienstenbanen .....
- Overeenkomst werk - opleiding .....
- Leerovereenkomst .....
- Startbaanovereenkomst .....

Codes	Aantal betrokken werknemers		3. Bedrag van het financiële voordeel
	1. Aantal	2. In voltijdse equivalenten	
414			
411			
412			
413			
415			
416			
417			
418			
503			
504			
419			
502			
505			
506			
507			

Andere maatregelen

- Stage der jongeren .....
- Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd .....
- Conventioneel bruggpensioen .....
- Vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen .....

Aantal werknemers betrokken bij één of meerdere maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid

totaal voor het boekjaar .....	550	
totaal voor het vorige boekjaar .....	550P	

INLICHTINGEN OVER DE OPLEIDINGEN VOOR DE WERKNEMERS TIJDENS HET BOEKJAAR

Totaal van de opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever

	Codes	Mannen	Codes	Vrouwen
Aantal betrokken werknemers .....	5801		5811	
Aantal gevolgde opleidingsuren .....	5802		5812	
Kosten voor de onderneming .....	5803		5813	

INLICHTINGEN OVER DE ACTIVITEITEN VAN VORMING, BEGELEIDING OF MENTORSCHAP DOOR DE WERKNEMERS GEGEVEN IN TOEPASSING VAN DE WET VAN 5 SEPTEMBER 2001 TOT DE VERBETERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD VAN DE WERKNEMERS

Activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap

	Codes	Mannen	Codes	Vrouwen
Aantal werknemers welke deze activiteiten uitoefenden .....	5804		5814	
Aantal uren besteed aan deze activiteiten .....	5805		5815	
Aantal werknemers welke deze activiteiten volgden .....	5806		5816	

\* Financieel voordeel voor de werkgever met betrekking tot de titularis of diens plaatsvervanger.

WAARDERINGSREGELS



JAARVERSLAG

VERSLAG VAN DE COMMISSARISSEN

OPGAVE VAN DE BIJKOMENDE INLICHTINGEN DIE MOETEN WORDEN VERSTREKT  
DOOR DE ONDERNEMING DIE HET VOLLEDIG MODEL GEBRUIKT

De onderneming vermeldt hierna:

- het vervolg van de informatie waarvoor onvoldoende plaats is op het standaardmodel
- de waardeeringsregels en, in voorkomend geval, de aanvullende gegevens vermeld in artikel 91, A, eerste lid, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen
- in voorkomend geval, de aandeelhoudersstructuur van de onderneming op de dag van de jaarafsluiting zoals die blijkt uit de kennisgevingen die de onderneming heeft ontvangen (artikel 631, § 2, laatste lid en artikel 632, § 2, laatste lid van het Wetboek van vennootschappen en artikel 4, § 2 van de wet van 2 maart 1989 op de openbaarmaking van de belangrijke deelnemingen in ter beurze genoteerde vennootschappen en tot reglementering van de openbare overnameaanbiedingen)
- in voorkomend geval, het bedrag, over het afgesloten boekjaar, van de door openbare besturen of instellingen uitbetaalde of toegekende kapitaalsubsidies (artikel 100, 5° c, van het Wetboek van vennootschappen)
- in voorkomend geval, teneinde te bepalen of een uitkering van dividenden en tantièmes wettelijk is t.o.v. artikels 320, 429 en 617 van het Wetboek van vennootschappen, de uitzonderlijke redenen waarom het nog niet afgeschreven bedrag van de kosten van onderzoek en ontwikkeling begrepen is in het eigen vermogen dat vergeleken is met het bedrag van het gestorte kapitaal (of van het gestorte vaste gedeelte van het maatschappelijk kapitaal), vermeerderd met alle reserves die niet mogen worden uitgekeerd.

De onderneming voegt bij deze jaarrekening:

- in voorkomend geval, het verslag van de commissarissen (artikel 100, 4° van het Wetboek van vennootschappen)
- een stuk dat de vermeldingen bevat van het jaarverslag voorgeschreven door artikel 96 van het Wetboek van vennootschappen (artikel 100, 6° van het Wetboek van vennootschappen):
  - ♦ een commentaar op de jaarrekening, met minstens een getrouw overzicht en een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt. Die informatie moet in overeenstemming zijn met de omvang en de complexiteit van het bedrijf. In de mate waarin dit noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, waar dit passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op de specifieke activiteit van de vennootschap, informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden inbegrepen. Waar dit passend wordt geacht omdat deze analyse bovendien verwijzingen naar een aanvullende uitleg betreffende de bedragen vermeld in de jaarrekening
  - ♦ informatie omtrent de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden
  - ♦ inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanzienlijk kunnen beïnvloeden, voor zover zij niet van aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap
  - ♦ informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling
  - ♦ gegevens betreffende het bestaan van bijkantoren van de vennootschap
  - ♦ ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of wanneer uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waardeeringsregels in de veronderstelling van continuïteit
  - ♦ wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat:
    - de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook
    - het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico

- de notulen van de raad van bestuur of van het directiecomité van de NV, van het college van zaakvoerders van de BVBA of van de directieraad van de Europese vennootschap waarin, wanneer resp. een bestuurder, een lid van het directiecomité, een zaakvoerder of een lid van de directieraad, rechtstreeks of onrechtstreeks, een belang van vermogensrechtelijke aard had dat strijdig was met een beslissing of een verrichting die tot de bevoegdheid van voormelde raad van bestuur, voormeld directiecomité, voormeld college van zaakvoerders of voormelde directieraad behoorde, het volgende wordt beschreven (artikel 259, § 1 en § 3, artikel 523, § 1 en § 3, artikel 524ter en artikel 915, § 1 en § 3 van het Wetboek van vennootschappen):

- de aard van die beslissing of van die verrichting
- de verklaring van de bestuurder, van het lid van het directiecomité, van de zaakvoerder of van het lid van de directieraad alsook de rechtvaardigingsgronden betreffende voornoemd tegenstrijdig belang
- enkel voor de NV en de BVBA: de verantwoording van het genomen besluit en de vermogensrechtelijke gevolgen ervan voor de vennootschap.

Deze bepaling is echter niet van toepassing wanneer de beslissingen of verrichtingen van de raad van bestuur of van het directiecomité van de NV, van het college van zaakvoerders van de BVBA of van de directieraad van de Europese vennootschap betrekking hebben op:

- gebruikelijke verrichtingen die plaatshebben onder de voorwaarden en tegen de zekerheden die voor soortgelijke verrichtingen gewoonlijk op de markt gelden
- verrichtingen die tot stand zijn gekomen tussen vennootschappen waarbij:
  - de ene vennootschap rechtstreeks of onrechtstreeks ten minste 95 % bezit van de stemmen verbonden aan het geheel van de door de andere vennootschap uitgegeven effecten, of
  - een andere vennootschap ten minste 95 % bezit van de stemmen verbonden aan het geheel van de door elk van de betrokken vennootschappen uitgegeven effecten

In een NV, BVBA en Europese vennootschap is het lid van een college van vereffenaars dat rechtstreeks of onrechtstreeks een belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat strijdig is met een beslissing of een aan het college voorgelegde verrichting, gehouden de artikelen 259 en 523 van het Wetboek van vennootschappen na te komen (artikel 191 van het Wetboek van vennootschappen).

- wanneer de NV of de BVBA eigen aandelen of certificaten of wanneer de NV eigen winstbewijzen verkregen of in pand genomen heeft, hetzij zelf, hetzij door een persoon die in eigen naam maar voor rekening van de vennootschap gehandeld heeft, of, voor de NV, wanneer voormelde effecten verkregen of in pand genomen zijn door een dochtervennootschap of door een persoon die in eigen naam maar voor rekening van die dochtervennootschap gehandeld heeft, worden ten minste de volgende bijkomende gegevens vermeld (artikels 328, 330, 624 en 630 van het Wetboek van vennootschappen):

1. de reden van elke verkrijging of inpandneming
2. het aantal en de nominale waarde of, bij gebreke daarvan, de fractiewaarde van de gedurende het boekjaar verkregen, in pand genomen en vervreemde aandelen, alsmede het gedeelte van het geplaatste kapitaal dat deze aandelen vertegenwoordigen
3. de waarde van de vergoeding voor de verkregen, in pand genomen of overgedragen aandelen, winstbewijzen of certificaten
4. het aantal en de nominale waarde of, bij gebreke daarvan, de fractiewaarde van alle aandelen die de vennootschap heeft verkregen of in pand genomen en in portefeuille houdt, alsmede het gedeelte van het geplaatste kapitaal dat deze aandelen vertegenwoordigen

- bij een genoteerde naamloze vennootschap: het advies van het comité van drie onafhankelijke bestuurders, een uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur en het oordeel van de commissaris
- bij een genoteerde Europese vennootschap: het advies van het comité van drie onafhankelijke leden bij de raad van toezicht, een uittreksel uit de notulen van de directieraad en het oordeel van de commissaris

omtrent:

- een beslissing of verrichting van die genoteerde vennootschap die verband houdt met haar betrekkingen met een vennootschap die daarmee verbonden is, met uitzondering van haar dochtervennootschappen, of
- een beslissing of verrichting van die genoteerde vennootschap die verband houdt met betrekkingen tussen een van haar dochtervennootschappen en een vennootschap die met die dochtervennootschap verbonden is maar geen dochtervennootschap is van de dochtervennootschap
- de toestemming van die genoteerde vennootschap betreffende een beslissing of verrichting van een niet genoteerde Belgische dochtervennootschap met vennootschappen die met de genoteerde moedervennootschap verbonden zijn

Het advies van het comité van drie onafhankelijke bestuurders of van drie onafhankelijke leden bij de raad van toezicht:

- omschrijft de aard van de betrokken beslissing of verrichting

- beoordeelt het bedrijfsmatige voor- of nadeel hiervan voor de vennootschap en voor haar aandeelhouders
- begroot de vermogensrechtelijke gevolgen hiervan
- stelt vast of de beslissing of verrichting al dan niet van aard is de vennootschap een nadeel te berokkenen dat in het licht van het beleid dat de vennootschap voert, kennelijk onrechtmatig is
- verduidelijkt, wanneer het comité de beslissing of verrichting niet kennelijk onrechtmatig vindt doch meent dat zij de vennootschap benadeelt, welke voordelen de beslissing of verrichting in rekening brengt ter compensatie van de vermelde nadelen

Deze bepaling is echter niet van toepassing wanneer de betrokken beslissing of verrichting:

- gebruikelijk is en plaats heeft gevonden onder de voorwaarden en tegen de zekerheden die voor soortgelijke verrichtingen gewoonlijk op de markt gelden, of
- minder dan één procent van het netto-actief van de vennootschap vertegenwoordigt, zoals dat blijkt uit de geconsolideerde jaarrekening

(artikel 524, § 2, 3 en 5 en artikel 917, § 1, 2, 3 en 5 van het Wetboek van vennootschappen)

- de wezenlijke beperkingen of lasten die de moedervennootschap van de genoteerde naamloze of Europese vennootschap haar tijdens het besproken jaar heeft opgelegd of waarvan zij de instandhouding heeft verlengd (artikel 524, § 7 en artikel 917, § 7 van het Wetboek van vennootschappen)
  - een uiteenzetting over de kapitaalverhogingen of de uitgifte van converteerbare obligaties of van warrants waartoe door de raad van bestuur van de NV is besloten in de loop van het boekjaar in het kader van het toegestaan kapitaal (met een passende toelichting met betrekking tot de voorwaarden en de werkelijke gevolgen van die verrichtingen als de raad van bestuur het voorkeurrecht van de aandeelhouders heeft beperkt of uitgesloten) (artikel 608 van het Wetboek van vennootschappen)
- in voorkomend geval, volgende stukken:
- het stuk waarin de zaakvoerder van een BVBA die er de enige vennoot van is geworden, bijzonder verslag uitbrengt over een genomen beslissing of een gedane verrichting waarbij hij een belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat tegenstrijdig is met dat van de vennootschap (artikel 261 van het Wetboek van vennootschappen)
  - het stuk waarin de bestuurder van een NV die er de enige aandeelhouder van is geworden of de zaakvoerder van een BVBA die er de enige vennoot van is geworden, bijzonder verslag uitbrengt over de tussen hem en de vennootschap gesloten overeenkomsten, tenzij het courante verrichtingen betreft die onder normale omstandigheden plaatsvinden (artikel 261 en artikel 646, § 2, vierde lid van het Wetboek van vennootschappen)
  - het bijzonder verslag van de bestuurders of zaakvoerders van een vennootschap met een sociaal oogmerk over de wijze waarop de vennootschap toezicht heeft uitgeoefend op het sociaal oogmerk van de activiteiten die zij overeenkomstig het doel van de vennootschap verricht heeft; dit verslag moet inzonderheid aangeven dat de uitgaven inzake investeringen, inzake de werkingskosten en bezoldigingen bestemd zijn om de verwezenlijking van het sociale oogmerk van de vennootschap te bevorderen (artikel 661, 6° van het Wetboek van vennootschappen)
  - het verslag van de raad van toezicht van een Europese vennootschap met haar opmerkingen over de rekeningen van het boekjaar, alsook, in voorkomend geval, over het beleidsverslag van de directieraad (artikel 938 van het Wetboek van vennootschappen).

\*

\* \*

## VERKLARENDE COMMENTAAR

bij het nieuwe punt "Financiële betrekkingen met de commissaris(sen) en de personen met wie hij (zij) verbonden is (zijn)" (sectie VOL 5.15)

Dit punt werd in het model opgenomen ingevolge de wijziging van de artikels 133 en 134 van het Wetboek van vennootschappen<sup>1</sup> om de Richtlijn 2006/43/EG van het Europees parlement en de Raad betreffende de wettelijke controles van jaarrekeningen en geconsolideerde jaarrekeningen in het Belgisch recht om te zetten.

De wetwijziging en de daaraan verbonden nieuwe informatieverstreking zijn van toepassing op prestaties en situaties die zijn ontstaan vanaf het boekjaar dat afsluit op of na 7 augustus 2006.

Bij het verstrekken van de gegevens voor voormeld punt dient met het volgende rekening te worden gehouden:

- De post "Bezoldiging van de commissaris(sen)" (nieuwe code 9505)  
Deze post moet bij de huidige stand van de wetgeving enkel worden ingevuld door een genoteerde vennootschap of door een vennootschap die een geconsolideerde jaarrekening dient op te stellen en te publiceren. Dit belet niet dat deze post ook door andere vennootschappen wordt ingevuld op vrijwillige basis.
- Onder een "persoon met wie de commissaris(sen) verbonden is (zijn)" moet worden verstaan: een persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of een met de commissaris verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald door artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen.
- "Vermeldingen in toepassing van het artikel 133, paragraaf 6 van het Wetboek van vennootschappen"  
Twee verschillende gevallen kunnen zich voordoen:
  - a) Als op niet-geconsolideerd niveau is afgeweken van de verplichting in hoofde van de commissaris(sen) of van de personen met wie hij (zij) verbonden is (zijn) tot beperking van de bezoldiging voor andere werkzaamheden dan de opdrachten die de wet aan de commissaris(sen) toevertrouwt, worden de soort van afwijking en de verantwoording ervoor vermeld.  
Bij de huidige stand van de wetgeving is deze vermelding enkel verplicht voor de genoteerde vennootschappen en voor de vennootschappen die deel uitmaken van een groep welke verplicht is een geconsolideerde jaarrekening op te stellen en te publiceren. Andere vennootschappen mogen deze informatie vanzelfsprekend vermelden op vrijwillige basis.
  - b) Als op geconsolideerd niveau is afgeweken van de verplichting, in hoofde van de commissaris(sen) of van de personen met wie hij (zij) verbonden is (zijn), tot beperking van de bezoldiging voor andere werkzaamheden dan de opdrachten die de wet aan de commissaris(sen) toevertrouwt, kan elke vennootschap van de groep die geen dochtervennootschap is van een vennootschap naar Belgisch recht de soort van afwijking en de verantwoording ervoor vermelden wanneer alle vennootschappen naar Belgisch recht van de groep gebruik maken van de vrijstelling voorzien door artikel 113 van het Wetboek van vennootschappen om geconsolideerde jaarrekeningen op te stellen. Bij de huidige stand van de wetgeving is deze vermelding echter niet verplicht.

\*

\* \*

---

<sup>1</sup> Artikels 100 en 101 van de wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 28 juli 2006, blz. 36960 tot 36964).

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2001, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de C.A.O. Nr.77ter van 10 juli 2002, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 2002 en C.A.O. Nr. 77quater van 30 maart 2007, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 juni 2007 (C.A.O. 77bis).**

**(B.S. 28 maart 2001)**

## **HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**Art. 1.-** Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van punt A van punt 4 "Werking van de arbeidsmarkt", betreffende een betere individuele combinatie van arbeid en gezin alsook van de bijlage 1 van het centraal akkoord van 22 december 2000 :

- door de instelling van een recht op tijdskrediet voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimumanciënniteit van een jaar in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een veralgemeend systeem van 1/5de-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen voor de voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een recht op vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de voltijdse werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming die hen tewerkstelt alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat betreft de toepassing van het veralgemeende systeem van 1/5de-loopbaanvermindering.

## **HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED**

**Art. 2.- § 1.** Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

**§ 2.** Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld :

- 1° met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;
- 2° met werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 3. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van de para-grafen 1 en 2 en sommige personeelscategorieën van het toepassingsgebied uitsluiten.

§ 4. Paragraaf 3 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opge-nomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

#### **Commentaar**

*Zo kan krachtens een ingevolge § 3 van deze bepaling in het paritair comité of de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten, het personeel dat niet onderworpen is aan alle bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.*

## **HOOFDSTUK III - BEGINSELEN EN VOORWAARDEN**

### **Afdeling 1 : Recht op een tijdskrediet**

**Art. 3.- § 1.** De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een tijdskrediet voor een maximumperiode van een jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden :

- 1° hetzij door hun arbeidsprestaties volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- 2° hetzij door hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking voorzover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 2. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengen zonder dat het over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen.

§ 3. Paragraaf 2 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

#### **Commentaar**

*Ingevolge het Generatiepact is de uitkering voor voltijds tijdskrediet beperkt tot 1 jaar over de ganse loopbaan. Een voltijds tijdskrediet voor opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar, zorg voor familieleden en bijscholing kan aanleiding geven tot een langere uitkeringsperiode. Werknemers kunnen hun voltijds tijdskrediet, op grond van een sector- of ondernemingsCAO, maximaal tot 5 jaar verlengen. In geval van voltijds tijdskrediet buiten de drie vermelde motieven blijft de uitkering echter beperkt tot 1 jaar.*

**Art. 4.- § 1.** Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden in min-



dering gebracht, de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

**§ 2.** De totale duur van de loopbaanonderbreking ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitoefening van het recht op tijdskrediet ingevolge artikel 3 van deze overeenkomst, mag over de gehele loopbaan niet meer dan 60 maanden bedragen.

**Art.- 5.-** Om recht te hebben op het tijdskrediet als bedoeld in artikel 3, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

## **Afdeling 2 : Recht op een 1/5de-loopbaanvermindering**

---

**Art. 6.- § 1.** De in artikel 2 genoemde werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, hebben recht op een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, voor een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

**§ 2.** Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, bepaalt het paritair comité [of de onderneming]<sup>2</sup> bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

**§ 3.** Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1 en § 2 kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.

### **Commentaar**

*Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge paragraaf 3 van deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.*

*Van deze flexibele mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt om de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen.*

*Voor ploegenarbeiders doet die mogelijkheid geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn afgesloten.*

*Wat de onderbrekingsvergoeding betreft wordt, om te voorkomen dat het verschil tussen inkomen door arbeid en vervangingsinkomen te klein wordt of dat het 4/5de inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing bedraagt 35% voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 juni 2007, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15% behouden blijft. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien niet teveel belastingen moeten bijbetalen. Deze maatregel werd genomen in uitvoering van het Generatiepact.*

**Art. 7.-** Om recht te hebben op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 6, moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;  
[In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven;
- 2° in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

### **Commentaar**

*Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement*

*of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32 ter van 2 december 1986 en nr. 32 quater van 19 december 1989.*

*De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.*

*De tweede alinea van 1° van deze bepaling geeft uitvoering aan punt 2 van maatregel 47 van het Generatiepact. Vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.*

**Art. 8.-** Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de, 1/4de en 1/3de ingevolgd de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden niet in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met minder dan 1/2de ingevolgd :

- koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

### **Afdeling 3 : Recht van de werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties**

---

**Art. 9.- § 1.** De in artikel 2 genoemde werknemers hebben zonder maximumduur recht op :

1° een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voorzover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

2° een vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 3 maanden.

**§ 2.** Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, bepaalt het paritair comité [of de onderneming]8bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren

van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

**§ 3.** Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1 en § 2 kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.

#### **Commentaar**

*Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge paragraaf 3 van deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.*

*Van deze flexibele mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt om de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen.*

*Voor ploegenarbeiders doet die mogelijkheid geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn afgesloten.*

*Wat de onderbrekingsvergoeding betreft wordt, om te voorkomen dat het verschil tussen inkomen door arbeid en vervangingsinkomen te klein wordt of dat het 4/5de inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd die verschuldigd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing bedraagt 35% voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 juni 2007, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15% behouden blijft. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien niet teveel belastingen moeten bijbetalen. Deze maatregel werd genomen in uitvoering van het Generatiepact.*

**Art. 10.- § 1.** Om recht te hebben :

1° op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6 of van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

De werknemer die in het kader van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 tewerkgesteld is, moet zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.

2° op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, moet de werknemer :

- ofwel ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- ofwel ten belope van 1/2de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 en 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvraag of de laatste verlenging van die loopbaanonderbreking.  
Die werknemer moet bovendien zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkering hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.

§ 2. Om recht te hebben op een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, moet de werknemer de in § 1 genoemde voorwaarden en bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;
- 2° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 3 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven.

3° een anciënniteit van 20 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 3. Om de anciënniteit van 20 jaar als werknemer te berekenen, worden de arbeidsdagen in aanmerking genomen.

Met arbeidsdagen, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 3, § 1, 1° van deze overeenkomst en artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden gelijkgesteld :

- 1° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
- 2° de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;
- 3° de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;
- 4° de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

- 5° de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;
- 6° de dagen van staking of lock-out;
- 7° de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- 8° de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;
- 9° de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;
- 10° andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;
- 11° de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de be-trokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden.

### **Commentaar**

*Paragraaf 1 van deze bepaling regelt naast het recht op ook de overgang naar het stelsel van vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers ouder dan 50 jaar voorzien in artikel 9, mits de voorwaarden voorzien in de paragrafen 2 en 3 vervuld zijn, voor:*

- *de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering op basis van artikel 6;*
- *de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;*
- *de werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;*
- *de werknemers van 50 jaar en ouder die zich in het oude stelsel van 1/2de loopbaanvermindering bevinden, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.*

*Met werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 1 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.*

*Met werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 2 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.*

*Behoudens de overstap van het stelsel van artikel 6 naar het stelsel van artikel 9 zijn de andere overgangen van toepassing vanaf 1 juli 2002. Om de continuïteit tussen de stelsels te waarborgen, kunnen werknemers van wie de loopbaanvermindering in het oude stelsel eindigt op 30 juni 2002 overstappen naar het nieuwe stelsel van loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar.*

*Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32 ter van 2 december 1986 en nr. 32 quater van 19 december 1989.*

*De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.*

*Paragraaf 2 van deze bepaling regelt de voorwaarden waaraan werknemers van 50 jaar of ouder, zoals bedoeld in artikel 9, moeten voldoen om recht te hebben op het stelsel. In uitvoering van maatregel 47 van het Generatiepact en vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.*

## **Afdeling 4 : Gemeenschappelijke bepalingen**

---

**Art. 11.- § 1.** Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden met een tewerkstelling gelijkgesteld :

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 31, 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden.

- de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.

**§ 2.** Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1 worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.

Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

**§ 3.** In geval van schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2 moeten de in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, bepaalde voorwaarden vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

**§ 4.** Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 is de instemming van de werkgever vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

**§ 5.** De instemming of niet-instemming van de werkgever ingevolge § 4 zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

#### **Commentaar**

*Paragraaf 1 van deze bepaling regelt voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die worden gelijkgesteld met een tewerkstelling en dus in deze berekening worden meegeteld.*

*Paragraaf 2 van deze bepaling regelt eveneens voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die geneutraliseerd worden en die dus in deze berekening niet worden meegeteld. Met andere woorden, deze perioden van schorsing verlengen voor dezelfde duur de periode die in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de werknemer recht heeft op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.*

*Deze perioden zijn :*

- *de perioden tijdens welke de werknemer gebruik heeft gemaakt van :*
  - \* *het recht op palliatief verlof;*
  - \* *het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;*
  - \* *het recht op ouderschapsverlof;*
- *de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomsten die het gevolg zijn van verlof zonder wedde en staking en lock-out.*
- *de perioden die overeenstemmen met de perioden van schorsing als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval), maar ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.*

*Die periode wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid tengevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.*



*Paragraaf 3 van deze bepaling heeft betrekking op de verzoeken om verlenging van de uitoefening van één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst alsook op de vraag wanneer de werknemer moet voldoen aan de gestelde voorwaarde van tewerkstelling.*

*Zo is bepaald dat, wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent en deze uitoefening wenst te verlengen, het ogenblik waarop wordt nagegaan of de werknemer de gestelde voorwaarden vervult, het ogenblik is van de eerste schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.*

## HOOFDSTUK IV – UITVOERING

### Afdeling 1 : Wijze van kennisgeving en attestatie

**Art. 12.- § 1.** De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte :

1° 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

2° 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.

**§ 2.** De schriftelijke kennisgeving en de termijnen bepaald in § 1 zijn van toepassing op de werknemer die de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst te verlengen.

De uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt verlengd volgens de nadere regels als bepaald in de artikelen 3, 6 en 9 en de werknemer die de uitoefening van die rechten verlengt wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel als bedoeld in § 1 van artikel 15, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van diezelfde bepaling.

**§ 3.** De in § 1 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden wordt evenwel verminderd tot 2 weken wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking wenst uit te oefenen nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

**§ 4.** Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.

§ 5. Wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 wenst uit te oefenen, wordt bij het geschrift een attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gevoegd waarin is vermeld tijdens welke periode of perioden de werknemer :

- 1° een tijdskrediet of een loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 heeft genoten;
- 2° een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen heeft genoten.

§ 6. Bij het geschrift worden eveneens attesten gevoegd wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze attesten zijn de attesten die vereist zijn voor de toepassing van de voornoemde koninklijke besluiten en collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 7. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 :

- 1° het overeenkomstig § 3 van artikel 13 door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;
- 2° de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;
- 3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.

§ 8. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

## **Afdeling 2 : Wijze van uitoefening**

---

**Art. 13.- § 1.** Bij uitoefening van het recht op tijdskrediet als bedoeld in artikel 3 :

- 1° worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst gedurende ten hoogste een jaar;
- 2° worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en

het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

**§ 2.** Bij uitoefening van het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

**§ 3.** De wijze van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 12 aan de werkgever doet toekomen.

Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

**§ 4.** De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 6 en 9, § 1, 1° wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst, als bedoeld in § 2 van artikel 15, wordt gewaarborgd.

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

#### **Commentaar**

*Voor de toepassing van de paragrafen 1 en 2 van deze bepaling, dient te worden opgemerkt dat de in de onderneming toegepaste arbeidsregeling of arbeidsregelingen in het arbeidsreglement moeten voorkomen, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.*

*De artikelen 4 en 14 van de genoemde wet van 8 april 1965 bepalen echter in welke individuele gevallen van het arbeidsreglement mag worden afgeweken; deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.*

*Verder wordt er ook aan herinnerd dat de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsorganisatie.*

*Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling dient onder procedure voor het behandelen van klachten met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.*

## Afdeling 3 : Wijze van uitstel en intrekking

---

**Art. 14.- § 1.** Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitstellen om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

**§ 2.** Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

**§ 3.** Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18.

**§ 4.** De werkgever kan de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door :

- 1° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- 2° het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1° genoemde organen.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

### **Commentaar**

*Voor de toepassing van § 1 van deze bepaling worden als ernstige interne of externe redenen beschouwd, de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmogelijkheden.*

*Voor de toepassing van § 4 van deze bepaling en teneinde welbepaalde organisatieproblemen op pragmatische wijze te ondervangen, kunnen tijdelijk als gevallen voor intrekking of wijziging van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, worden beschouwd, de ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of andere ernstige redenen.*

*Voorts dient onder procedure voor het behandelen van klachten, als bedoeld in de paragrafen 1 en 4, met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.*

**Art. 14 bis.- § 1.** Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, gedurende maximum 12 maanden uitstellen voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen.

De werkgever is verplicht dit uitstel te motiveren.

Het begrip sleutelfunctie kan worden verduidelijkt door een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging, door middel van het arbeidsreglement.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

**§ 2.** Het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen gaat in uiterlijk 12 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

**§ 3.** In onderling akkoord kan de uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen tijdelijk worden gewijzigd om ernstige redenen en voor de duur van deze redenen.

#### **Commentaar**

*Om oudere werknemers aan te moedigen langer aan het werk te blijven, wordt de 5% drempel, als bedoeld in artikel 15, opgeheven voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en hun loopbaan met 1/5de verminderen.*

*Opdat hierdoor de continuïteit van de arbeidsorganisatie niet in het gedrang zou worden gebracht, kan de werkgever op basis van deze bepaling de uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, met uiterlijk 12 maanden uitstellen van werknemers die 55 jaar of ouder zijn en een sleutelfunctie uitoefenen.*

*Het begrip sleutelfunctie kan worden verduidelijkt door een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging, door middel van het arbeidsreglement. Op die manier kan zo adequaat mogelijk worden aangesloten bij de noden die eigen zijn aan de sectoren en ondernemingen.*

*Voor de toepassing van § 1 van deze bepaling zal men bij wijze van voorbeeld als motivatie beschouwen, het feit dat de werknemer een dermate belangrijke rol heeft in de onderneming dat zijn afwezigheid de arbeidsorganisatie van het bedrijf in het gedrang zou brengen en waarvoor geen oplossing kan worden gevonden door verschuiving van personeel of interne mutatie.*

*Voorts dient onder de procedure voor het behandelen van klachten, als bedoeld in § 1, met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.*

*Deze specifieke vorm van uitstel bestaat naast de bestaande vorm van uitstel, als bedoeld in artikel 14, maar kan er niet mee gecumuleerd worden.*

*Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling wordt onder ernstige redenen verstaan de redenen waarvoor op basis van artikel 14, § 4 het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering kan worden gewijzigd of ingetrokken.*

*Om die ernstige redenen op te vangen, kan de wijze van uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering in onderling akkoord tijdelijk worden gewijzigd door de uren of dagen loopbaanvermindering te verschuiven, maar de uitoefening van het recht kan niet worden ingetrokken.*

## Afdeling 4 : Organisatieregels

---

**Art. 15.- § 1.** Wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, meer bedraagt dan 5 % van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

Worden niet geacht werknemers te zijn die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de werknemers die de bepalingen genieten van :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- et koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Worden voor de toepassing van het eerste lid niet geacht werknemers te zijn die het recht op loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.

**§ 2.** Voor de toepassing van § 1 van dit artikel :

- 1° is de onderneming de technische bedrijfseenheid als bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven;
- 2° wordt de dienst gedefinieerd naar gelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan.

**§ 3.** Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1, in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of de dienst, als bedoeld in § 2, tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

Voor de vaststelling van het totale aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in het 1ste lid vastgestelde methode, worden niet meegerekend de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelstel doorloopt na 1 januari 2002.

**§ 4.** De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking<sup>27</sup>, als bedoeld in artikel 9 of als bedoeld in artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 en voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002<sup>28</sup>, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode.

Voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode worden niet in aanmerking genomen gedurende de eerste 6 maanden van de uitoefening van het recht, de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking uitoefenen nadat zij het recht hebben opgebruikt in het kader van :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

**§ 5.** De drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.

De eenheid of eenheden waarmee de drempel wordt verhoogd, worden bij de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme, als geregeld in artikel 18, bij voorrang toegekend aan de werknemers van 50 jaar en ouder die het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, uitoefenen.

Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de bijkomende eenheden waarmee de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd, werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.

**§ 6.** Paragraaf 1 wordt na afloop van iedere maand toegepast.

**§ 7.** De drempel als bedoeld in § 1 kan, in ieder geval rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen, alleen worden gewijzigd :

- op het niveau van het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst;
- op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement, behalve indien het paritair comité § 8 in toepassing heeft gebracht.

Onder kleine en middelgrote ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

**§ 8.** Paragraaf 7 is niet van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen wijzigingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

## **Commentaar**

Ingevolge het Generatiepact worden werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, volledig geneutraliseerd voor de berekening van de 5% drempel als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3, 4 en 5 van deze bepaling.

Dit houdt in dat die werknemers niet worden meegeteld voor:

- de berekening van de 5% drempel zoals vervat in § 1 en die de grens uitmaakt waarboven de werkgever een voorkeur- en planningsmechanisme moet toepassen;
- de vaststelling van het personeelsbestand waarop de 5% drempel wordt toegepast, zoals bedoeld in § 3;
- de bijzondere telprocedure van werknemers van 50 jaar of ouder zoals bedoeld in § 4;
- de bijkomende eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming waarmee de 5% drempel wordt verhoogd, zoals bedoeld in § 5.

Deze bepaling impliceert drie fasen :

- Een eerste fase : de berekening van het totale aantal werknemers als bedoeld in § 1 van deze bepaling, d.w.z. eensdeels degenen die het stelsel van onderbreking van de beroepsloopbaan genieten en anderdeels degenen die één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst uitoefenen of wensen uit te oefenen.

De werknemers die het recht op palliatief verlof, op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of op ouderschapsverlof uitoefenen, worden niet in aanmerking genomen.

- Een tweede fase : de berekening van de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7, en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3 en 5 van deze bepaling.

Opgemerkt dient te worden, dat de wijziging van de drempel met toepassing van § 7 van deze bepaling, zowel een verhoging als een verlaging kan inhouden.

Deze wijziging kan alleen gebeuren door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het paritair comité en door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement op ondernemingsniveau behalve, wat dit laatste niveau betreft, indien het paritair comité de mogelijkheid ervan heeft uitgesloten bij collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van § 8 van deze bepaling.

Voor de gevallen waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten zonder onderbreking uitoefent na één van de zogenaamde thematische verlopen te hebben opgebruikt, dient nog het volgende te worden opgemerkt :

- \* Voor het eerste geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon zijn recht op palliatief verlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden niet in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

De in artikel 12 bepaalde termijnen van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving worden bovendien verminderd overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.



\* Voor het tweede geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden evenmin in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

\* Voor het derde geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor hetzelfde kind het recht op ouderschapsverlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

Voor een alomvattend en synthetisch overzicht van de toepasselijke regels, dient bovendien te worden opgemerkt dat in het eerste van de drie voornoemde gevallen, de in artikel 12 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving wordt verminderd tot 2 weken overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

In het tweede en het derde geval zijn deze termijnen van 3 of 6 maanden van toepassing volgens de in artikel 12 bepaalde regels.

- Een derde fase : de toetsing, na afloop van iedere maand, d.w.z. de laatste dag van de beschouwde maand, van de resultaten van de twee voorgaande fasen, om te bepalen of de drempel al dan niet overschreden is.

Indien de drempel overschreden is, wordt de effectieve uitoefening van het recht van sommige van de werknemers die één van de in deze overeenkomst bedoelde rechten wensen uit te oefenen, uitgesteld.

Maand na maand wordt, met toepassing van het in § 1 bedoelde voorkeur- en planningsmechanisme, bepaald voor welke werknemer of werknemers de effectieve uitoefening van het recht wordt uitgesteld.

Deze drie fasen en de ermee gepaard gaande handelingen worden maand na maand en telkens op de laatste dag van de beschouwde maand herhaald.

**Art. 16.-** Het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1 van artikel 15, wordt bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

**Art. 17.-** Bij ontstentenis van een voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald overeenkomstig artikel 16, zijn de volgende regels van toepassing.

Er wordt voorzien in :

- 1° een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, wanneer zij het recht hebben opgebruikt in het kader van de koninklijke besluiten :
  - van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

- van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 2° een tweede voorrang voor de werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar of een kind op komst.
- In geval van verzoeken voor een gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt achtereenvolgens voorrang gegeven naar gelang :
- het aantal kinderen onder de 12 jaar;
  - de duur van de uitoefening van het recht.
- Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld.
- 3° een derde voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens :
- degenen die het recht op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1° uitoefenen;
  - degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, uitoefenen;
- 4° een vierde voorrang voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

#### **Commentaar**

*Voor de toepassing van paragraaf 2 van deze bepaling dient onder "gezin" te worden verstaan "het onder hetzelfde dak samenleven van twee of meer personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen", zoals gedefinieerd in de regelgeving betreffende de werkloosheid.*

**Art. 18.-** Het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17, wordt na afloop van iedere maand toegepast op de verzoeken waarvoor op de 15de van die maand een schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 werd verricht en die betrekking hebben op de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

**Art. 19.- § 1.** De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in art. 17.

**§ 2.** Zodra deze datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook al kan dit nieuwe verzoek in theorie voorrang genieten krachtens de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1.

## HOOFDSTUK V - WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT

**Art. 20.- § 1.** Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.

**§ 2.** De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

**§ 3.** Dit verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Tenzij de werkgever en de werknemer andere regelingen overeenkomen ingevolge artikel 12, gaat het verbod op zijn vroegst in 3 maanden vóór de gewenste begindatum van de periode van schorsing of onderbreking van de arbeidsprestaties wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt en 6 maanden wanneer hij ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

Dit verbod eindigt 3 maanden na de einddatum van diezelfde periode of 3 maanden na de datum van kennisgeving van de niet-instemming van de werkgever ter uitvoering van artikel 11.

Het verbod geldt bovendien gedurende de eventuele periode van uitstel als bedoeld in afdeling 3.

**§ 4.** De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

Deze vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald in artikel 63, derde alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

## HOOFDSTUK VI – OPHEFFINGSBEPALINGEN

**Art. 21.-** De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst.

**Art. 22.-** De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 van 13 juli 1993 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst.

## HOOFDSTUK VII - INWERKINGTREDING

**Art. 23.-** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juni 2002. (C.A.O. 81)**

(B.S. 29 juni 2002)

**HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE**

**Artikel 1 - § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het grondrecht van de werknemers op de eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften voor een goede werking van de onderneming, te bepalen voor welke doeleinden en onder welke proportionaliteits- en transparantievoorwaarden een controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens kan worden geïnstalleerd en volgens welke regels de individualisering van deze gegevens is toegestaan.

Zij doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van de paritaire comités en de ondernemingen.

**§ 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen betrekking op de regels voor de toegang tot en/of het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen van de onderneming, welke regels het prerogatief van de werkgever zijn. Deze overeenkomst laat dus de eventueel in de ondernemingen geldende regels en praktijken op het gebied van voorlichting en zelfs raadpleging onverlet.

Zij doet evenmin afbreuk aan de in de ondernemingen bestaande regels en praktijken wat de uitoefening van de vakbondsactiviteiten betreft.

**Commentaar**

*Deze collectieve arbeidsovereenkomst ligt in de sfeer van artikel 109 ter D van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens; zij heeft met betrekking tot de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens die onder het toepassingsgebied ervan valt, alleen tot doel de toepassing van deze wetten in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen en de beginselen ervan te concretiseren, inzonderheid de beginselen bepaald in de wet van 8 december 1992, namelijk het finaliteitsbeginsel, het proportionaliteitsbeginsel en het transparantiebeginsel.*

*Zij heeft tot doel een strikt evenwicht tot stand te brengen tussen deze beginselen van de vorennoemde wetten van 21 maart 1991 en 8 december 1992, die als essentiële garanties worden beschouwd voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer op de werkplek, en de prerogatieven die het de werkgever mogelijk maken de goede werking van de onder-*

## HOOFDSTUK II - DEFINITIE

**Art. 2.** Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder elektronische on-linecommunicatiegegevens verstaan, de elektronische on-linecommunicatiegegevens s.l. ongeacht de drager via welke een en ander door een werknemer wordt overgebracht of ontvangen in het kader van de dienstbetrekking.

### **Commentaar**

*Deze collectieve arbeidsovereenkomst wil een kader vaststellen dat ruim genoeg is om alle on-line-technologieën te omvatten, rekening houdend met de toenemende verwevenheid en de snelle ontwikkeling van deze technologieën en de drager die wordt gebruikt. Zij is dan ook van toepassing ongeacht deze drager.*

*Zij viseert bovendien de elektronische on-linecommunicatie, zowel intern als extern.*

## HOOFDSTUK III - VERBINTENIS VAN DE PARTIJEN

**Art. 3.** De ondertekenende partijen bevestigen de volgende beginselen :

- de werknemers erkennen het beginsel volgens hetwelk de werkgever het recht heeft controle uit te oefenen op het werkinstrument en op het gebruik dat de werknemer ervan maakt in het kader van de uitvoering van zijn contractuele verplichtingen, ook wanneer dit gebruik binnen de persoonlijke levenssfeer valt, rekening houdend met de in deze overeenkomst bepaalde toepassingsregels;
- de werkgevers eerbiedigen het recht van de werknemers op bescherming van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking en de rechten en verplichtingen die er voor iedere partij uit voortvloeien.

## HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSREGELS

### **Afdeling I - Regels voor de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens**

#### **Onderafdeling 1 - Algemene bepalingen**

**Art. 4.** De controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt slechts toegestaan voorzover voldaan wordt aan de finaliteits- en proportionaliteitsbeginselen als bepaald in de punten 1 en 2 van onderafdeling 2 verderop, alsook aan het transparantiebeginsel, zoals gewaarborgd door de procedurevoorwaarden in punt 3 van dezelfde onderafdeling.

### **Commentaar**

*De werkgever heeft de mogelijkheid controle te verrichten op persoonlijke elektronische on-linecommunicatiegegevens, voor een of meer doeleinden die door deze overeenkomst als gerechtvaardigd worden erkend.*

## Onderafdeling 2 - Beginselen

### 1. Finaliteitsbeginsel

**Art. 5. § 1.** De controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens is maar toegestaan mits een of meer van de volgende doeleinden worden nagestreefd :

- 1° het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
- 2° de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
- 3° de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
- 4° het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-linetechnologieën.

**§ 2.** De werkgever omschrijft duidelijk en expliciet de doelstelling(en) van de controle.

#### **Commentaar**

a. *Ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden, als bedoeld in § 1, 1° van dit artikel, kunnen met name bestaan in het kraken van computers, waaronder het op ongeoorloofde wijze kennis nemen van elektronische on-linecommunicatiegegevens inzake personeelsbeheer of vertrouwelijke medische bestanden of nog het raadplegen van pornografische of pedofiele sites alsook van sites die aanzetten tot discriminatie, rassenscheiding, haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens ras, huidskleur, afkomst, religie of nationale of etnische afstamming van deze leden of van sommigen onder hen.*

*De praktijken die in strijd zijn met de financiële, economische en handelsbelangen van de onderneming, als bedoeld in § 1, 2° van dit artikel, kunnen met name de vorm aannemen van afbrekende reclame als bepaald in artikel 23, 6° van de wet van 14 juli 1991 betreffende de handelspraktijken en de voorlichting en bescherming van de consument, verspreiding van bestanden en schending van zakengeheimen, met inbegrip van onderzoek en ontwikkeling, productieprocessen en alle mogelijke vertrouwelijke gegevens.*

b. *Paragraaf 2 van dit artikel laat de mogelijkheid onverlet om controles op elektronische on-linecommunicatiegegevens uit te voeren voor opleidingsdoeleinden, vermits het hier niet om toezicht gaat.*

*In geval van geheim toezicht op de elektronische on-linecommunicatiegegevens zijn de bepalingen van het Strafwetboek van toepassing en deze vorm van toezicht kan alleen worden ingevoerd in overeenstemming met de voorschriften van het Wetboek van Strafvordering.*

### 2. Proportionaliteitsbeginsel

**Art. 6.** In principe mag de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de controle toch een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet deze inmenging tot een minimum beperkt worden.

### **Commentaar**

- a. *De in dit artikel opgesomde beginselen houden in dat alleen worden verwerkt en hier meer bepaald met het oog op een controle worden verzameld, de elektronische on-linecommunicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de controle, d.w.z. de gegevens die gezien het gerechtvaardigde doel van de controle, een zo gering mogelijke inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.*
- b. *Het gaat meer bepaald in het kader van de toepassing van dit artikel om het verzamelen van globale gegevens van de onderneming. De procedure voor de verwerking of de individualisering van deze gegevens wordt niet hier, maar wel in afdeling II van deze overeenkomst behandeld.*

In de praktijk gaat het hier bijvoorbeeld om :

- wat de controle op internetsites betreft, het verzamelen van de gegevens over de duur van de aansluiting per werkpost en niet de individualisering van de bezochte sites, wat wordt geregeld in afdeling II;
- wat de controle op het gebruik van de elektronische post betreft, het verzamelen van gegevens over het aantal per werkpost uitgaande berichten en het volume ervan en niet de identificatie van de werknemer die ze verstuurt, wat wordt geregeld in afdeling II.

### **3. Procedurevoorwaarden**

#### **a. Informatie**

##### **1) Collectieve informatie**

**Art. 7. § 1.** De werkgever die een systeem voor controle op elektronische on-linecommunicatiegegevens wil installeren, licht de ondernemingsraad in over alle aspecten van de controle, als bedoeld in artikel 9, § 1 van deze overeenkomst, in overeenstemming met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

**§ 2.** Is er geen ondernemingsraad is, wordt deze informatie verstrekt aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers.

##### **2) Individuele informatie**

**Art.8. § 1.** Wanneer een systeem voor controle op elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt geïnstalleerd, licht de werkgever de betrokken werknemers in over alle aspecten van de controle, als bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2.

**§ 2.** De informatie moet effectief, begrijpelijk en bijgewerkt zijn. De keuze van de informatiedrager wordt aan de werkgever overgelaten.

**§ 3.** Deze informatie ontslaat de partijen niet van de verplichting dat ze de overeenkomsten te goeder trouw moeten uitvoeren.



### **Commentaar**

*De in § 2 van dit artikel bedoelde informatie kan bijvoorbeeld worden verstrekt:*

- *in het kader van algemene instructies (circulaires, aanplakking, enz.);*
- *door vermelding in het arbeidsreglement;*
- *door vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst;*
- *door instructies bij ieder gebruik van de instrumenten (boodschappen op het scherm wanneer de werkpost wordt aangezet en/of bepaalde programma's worden geactiveerd).*

*Uiteraard blijft voor § 2 van dit artikel de desbetreffende regelgeving gelden volgens welke verplichte vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, bijvoorbeeld wat de straffen betreft.*

### **3) Inhoud van de informatie**

**Art. 9. § 1.** De collectieve en individuele informatie als bedoeld in de artikelen 7 en 8 slaat op de volgende aspecten van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens :

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

**§ 2.** Bovendien slaat de individuele informatie als bedoeld in artikel 8 op :

- het gebruik van de instrumenten die de werknemer voor de uitvoering van zijn werk ter beschikking worden gesteld, inclusief de beperkingen wat het gebruik in het kader van de functie betreft;
- de rechten, plichten, verplichtingen van de werknemers en de eventuele verboden inzake het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen van de onderneming;
- de in het arbeidsreglement bepaalde straffen wanneer de regels niet in acht worden genomen.

### **Commentaar**

*De in dit artikel bedoelde informatie heeft tot doel de transparantie met betrekking tot de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens te vergroten en een dialoog mogelijk te maken tussen de werkgever en de door hem tewerkgestelde werknemers, individueel genomen, opdat het toezicht in een vertrouwensklimaat kan worden ingesteld.*

### **b. Raadpleging**

**Art. 10.** Bovendien worden de geïnstalleerde controlesystemen regelmatig geëvalueerd, naar gelang het geval in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of met de vakbondsafvaardiging, met het oog op voorstellen om ze aan te passen aan de technologische ontwikkelingen.

## **Afdeling II - Regels voor de individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens**

---

### **Onderafdeling 1 - Algemene bepalingen**

**Art. 11.** Deze afdeling heeft tot doel de regels voor de individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens vast te stellen.

De tenuitvoerlegging ervan mag niet leiden tot de ondoelmatigheid van de waarborgen die deze collectieve arbeidsovereenkomst aan de werkgevers en de werknemers biedt door het verlenen van een uitsluitend beroepsmatig of privé-karakter aan het geheel van elektronische on-linecommunicatiegegevens.

Deze afdeling is niet van toepassing op het onderwerp en de inhoud van de elektronische on-linecommunicatiegegevens waarvan het beroepsmatige karakter door de werknemer niet in twijfel wordt getrokken.

**Art. 12. § 1.** Onder individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt in het kader van deze overeenkomst verstaan, de handeling die tot doel heeft elektronische on-linecommunicatiegegevens die tijdens een door de werkgever geïnstalleerde controle werden verzameld, te verwerken om ze aan een geïdentificeerde of identificeerbare persoon toe te schrijven.

**§ 2.** De individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens gebeurt, naar gelang het doel van de door de werkgever geïnstalleerde controle:

- in het kader van een directe procedure, overeenkomstig artikel 15;
- in het kader van een indirecte procedure, overeenkomstig de artikelen 16 en 17.

Het gaat om een indirecte procedure wanneer er een voorafgaande voorlichtingsfase mee gepaard gaat.

### **Onderafdeling 2 - Beginselen**

#### **1. Finaliteitsbeginsel**

**Art. 13. § 1.** De werkgever individualiseert de elektronische on-linecommunicatiegegevens te goeder trouw en overeenkomstig de door deze controle nagestreefde doelstelling(en).

**§ 2.** Als de verzamelde elektronische on-linecommunicatiegegevens voor andere doeleinden worden verwerkt dan het doel waarvoor de controle werd geïnstalleerd, moet de werkgever ervoor zorgen dat een en ander verenigbaar is met het oorspronkelijke doel en alle maatregelen nemen die nodig zijn om interpretatiefouten te vermijden.

#### **2. Proportionaliteitsbeginsel**

**Art. 14. § 1.** De werkgever mag de bij een controle verkregen elektronische on-linecommunicatiegegevens niet individualiseren op een manier die onverenigbaar is met de in artikel 5, § 1 bepaalde doelstelling(en).

**§ 2.** De elektronische on-linecommunicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de door de controle nagestreefde doelstelling(en) mogen worden geïndividualiseerd. Ze dienen uitgaande van deze doelstelling(en) toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

### 3. Procedurevoorwaarden

#### a. Directe individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens

**Art. 15.** De directe individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens is toegestaan als de controle een of meer van de in artikel 5, § 1, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup> vermelde doeleinden nastreeft.

##### **Commentaar**

*Dit artikel heeft tot doel de werkgever die bij het nastreven van de in dit artikel opgesomde doeleinden een onregelmatigheid vaststelt, de mogelijkheid te bieden om in het licht van de algemene gegevens waarover hij beschikt, direct over te gaan tot een individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens, als bedoeld in artikel 14, § 2 van deze overeenkomst, teneinde de identiteit van de verantwoordelijke persoon of personen te kunnen opsporen.*

*In de praktijk kunnen de eventuele onregelmatigheden worden geconstateerd door de elektronische on-linecommunicatiegegevens die in de onderneming worden verzameld (bijvoorbeeld statistische gegevens), geregeld te raadplegen of door gebruik te maken van elke andere informatiebron.*

*Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, met name artikel 13 ervan.*

#### b. Indirecte individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens met inachtneming van een voorafgaande voorlichtingsfase

**Artikel 16 - § 1.** De individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens is maar toegestaan mits een voorafgaande voorlichtingsfase in acht wordt genomen wanneer de controle de in artikel 5, § 1, 4<sup>o</sup> vermelde doelstelling nastreeft.

**§ 2.** De voorlichting als bedoeld in § 1 heeft tot doel de werknemer(s) op een duidelijke en begrijpelijke wijze in te lichten over het bestaan van de onregelmatigheid en over het feit dat de elektronische on-linecommunicatiegegevens geïndividualiseerd zullen worden wanneer opnieuw een dergelijke onregelmatigheid wordt vastgesteld.

##### **Commentaar**

*De in § 2 van dit artikel bedoelde voorlichting moet erin bestaan dat de in de onderneming vastgestelde beginselen en regels in herinnering worden gebracht of worden gepreciseerd, zodat een nieuwe onregelmatigheid van dezelfde aard voorkomen wordt.*

**Art. 17. § 1.** De werknemer die bij toepassing van de procedure van indirecte individualisering als bedoeld in artikel 16 verantwoordelijk wordt gesteld voor een onregelmatigheid bij het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen, wordt door de werkgever uitgenodigd voor een gesprek.

Dit gesprek heeft plaats voor iedere beslissing of evaluatie die de werknemer individueel kan raken.

Het gesprek heeft tot doel de werknemer de kans te bieden zijn bezwaren met betrekking tot de voorgenomen beslissing of evaluatie uiteen te zetten en het gebruik van de hem ter beschikking gestelde elektronische on-linecommunicatiemiddelen te rechtvaardigen.

§ 2. Paragraaf 1 is niet van toepassing in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ongeacht het motief van de schorsing.

#### **Commentaar**

*Dit artikel heeft tot doel te voorzien in een gesprek waartoe de werknemer door de werkgever wordt uitgenodigd om eventuele misverstanden te kunnen voorkomen en ervoor te zorgen dat het vertrouwen tussen de werkgever en de werknemer wordt hersteld.*

*Het gesprek heeft in de praktijk plaats wanneer de werknemer die voor een onregelmatigheid verantwoordelijk is, wordt geïdentificeerd en gaat dus samen met de individualisering van de gegevens.*

*Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, met name artikel 13 ervan.*

## **HOOFDSTUK V - SLOTBEPALINGEN**

**Art. 18.** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

# Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (uittreksel).

(B.S. van 9 augustus 2002)

## TITEL II. - Informatie in geval van sluiting van ondernemingen.

**Art. 16.** De paritaire comités en subcomités hebben als opdracht om, bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, de aan de sluiting van de onderneming voorafgaande informatie alsmede de wijzen waarop zij aan de betrokken overheden, instellingen en werknemers wordt meegedeeld, vast te stellen.

**Art. 17.** Bij ontstentenis van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, bepaalt Hij de aan de sluiting van de onderneming voorafgaande informatie alsmede de wijzen waarop zij aan de betrokken overheden, instellingen en werknemers wordt meegedeeld.

# Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2002, betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 2002. (C.A.O. 82)

(B.S. 5 oktober 2002)

## HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**Artikel 1** Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe uitvoering te geven aan de bepalingen van hoofdstuk V, Outplacement, van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

### **Commentaar**

*In uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een algemeen arbeidsrechtelijk kader vastgesteld betreffende sommige aspecten van de outplacementbegeleiding.*

## HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

**Art. 2.** Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers is deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de werknemers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités alsook op hun werkgevers.

**Art. 3.** Conform artikel 13 van de voornoemde wet van 5 september 2001 heeft de bij artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemer, wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, recht op outplacementbegeleiding, zoals bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Overeenkomstig ditzelfde artikel wordt dit recht evenwel niet toegekend :

- wanneer de werknemer niet minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft;
- als het ontslag is gegeven om een dringende reden of bij brugpensioen.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

**Art. 4.** Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacementbegeleiding worden verstaan : een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of

in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

#### **Commentaar**

*De outplacementopdracht houdt in dat een of meer van de volgende diensten en adviezen worden verstrekt : psychologische begeleiding, het opmaken van een persoonlijke balans en/of hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan, begeleiding met het*

### **HOOFDSTUK III - DE DIENSTVERLENER**

**Art. 5.** De werkgever mag aan de werknemer, bedoeld bij artikel 3, eerste lid van deze overeenkomst, slechts een outplacementbegeleiding aanbieden wanneer hij daartoe een beroep doet op een dienstverlener, die optreedt :

- hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;
- hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;
- hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;
- hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst en dat paritair wordt mede beheerd.

#### **Commentaar**

*Voor de uitvoering van de outplacementopdracht kan de werkgever o.m. een beroep doen op een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, mede beheerd door de sociale partners. In dat verband kan inzonderheid worden gewezen op het belang van de reconversiecellen, die zijn opgericht en ontwikkeld in het kader van collectieve ontslagen die bij herstructureringen van ondernemingen plaatsvinden.*

*Wat betreft het beroep op een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement, moet rekening gehouden worden met de lopende procedures met het oog op de omzetting van de IAO-Convention nr. 181 van 19 juni 1997 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.*

### **HOOFDSTUK IV - DUUR VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING**

**Art. 6. § 1.** De bij artikel 3, eerste lid van deze overeenkomst bedoelde werknemer heeft op zijn aanvraag recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de hiernavolgende voorwaarden en modaliteiten.

§ 2. Gedurende een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, heeft de werknemer, in totaal, recht op twintig uren begeleiding.

Wanneer de werknemer op het einde van die termijn van twee maanden geen betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of geen beroepsbezigheid als zelfstandige, wordt de begeleiding op zijn verzoek voortgezet gedurende de daaropvolgende termijn van vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren.

Indien de werknemer geen betrekking bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft op het einde van die termijn van vier maanden, wordt de begeleiding op zijn verzoek nogmaals voortgezet gedurende de daaropvolgende termijn van zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren.

§ 3. Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

§ 4. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 3 afwijken.

#### **Commentaar**

*De in totaal twintig uren outplacementbegeleiding waarop de werknemer gedurende een termijn van twee maanden recht heeft, zijn erop gericht ondersteuning te bieden bij het opmaken van een persoonlijke balans alsook hulp bij het opbouwen van een zoekcampagne. De eventueel bijkomende twintig uren tijdens de vier maanden daarna en ook de twintig uren tijdens de daaropvolgende zes maanden, hebben tot doel de begeleidingsinspanningen verder uit te voeren.*

## **HOOFDSTUK V - AANVRAAGPROCEDURE**

**Art. 7. § 1.** De bij artikel 3, eerste lid bedoelde werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op outplacement, brengt de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte uiterlijk twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

De werknemer voegt bij zijn aanvraag een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij als werkzoekende is ingeschreven.

De werkgever dient binnen een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf het tijdstip van de aanvraag, aan de werknemer schriftelijk een outplacementaanbod over te leggen.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van twee maanden geen outplacementbegeleiding aan de werknemer heeft aangeboden, moet deze laatste de werkgever binnen een maand na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke stellen.

De werkgever is gehouden binnen een termijn van een maand na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een outplacementaanbod over te leggen.



De werknemer beschikt over een termijn van een maand om al dan niet zijn schriftelijke instemming met de aangeboden begeleiding te geven.

§ 2. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en moet de navolgende vermeldingen bevatten :

- de aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding;
- het soort outplacement dat beoogd wordt : individueel of groepsoutplacement;
- de naam van de dienstverlener;
- et programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding.

§ 3. Ingeval de werknemer een valabel outplacementaanbod van de werkgever weigert, vervalt het recht op outplacement.

§ 4. De werknemer die de outplacementbegeleiding na de eerste of de tweede begeleidingsperiode, bedoeld bij artikel 6 van deze overeenkomst, wenst voort te zetten, moet zijn verzoek daartoe schriftelijk indienen binnen een termijn van een maand na het verstrijken van de betrokken periode. Bij dit verzoek voegt de werknemer een verklaring waaruit blijkt dat hij op dat ogenblik nog geen betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft.

De werknemer, die overeenkomstig artikel 6 van deze overeenkomst de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe schriftelijk indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking. Bij dit verzoek voegt de werknemer een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.

§ 5. De aanvraag om outplacement te bekomen, voort te zetten of te hervatten, de ingebrekestelling alsook de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan dienen te gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever moet gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

§ 6. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 5 afwijken en eigen procedureregels vaststellen.

#### **Commentaar**

*Wanneer de werkgever een aanbod formuleert, moet dit valabel zijn. Zo mag bijvoorbeeld de outplacementbegeleiding niet op een te grote afstand van de woon- of werkplaats van de werknemer plaatsvinden.*

*Door de paritaire comités de mogelijkheid te bieden eigen procedureregels te bepalen, kunnen zij regelingen uitwerken, waarbij de werknemers zich rechtstreeks tot de sector kunnen wenden om een outplacementbegeleiding te bekomen.*

## HOOFDSUK VI - UITOEFENING VAN HET RECHT OP OUTPLACEMENT

**Art. 8.** De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

## HOOFDSTUK VII - KOSTPRIJS VAN DE BEGELEIDING

**Art. 9.** De kostprijs van de outplacementbegeleiding is voor rekening van de werkgever, die daartoe de opdracht heeft gegeven.

De toekenning van de begeleiding mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, die op het ontslag betrekking hebben, noch aan de aanvullende financiële voordelen, die in geval van ontslag door sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten verleend worden.

De paritaire comités kunnen van het bepaalde in het eerste lid afwijken en de kostprijs van de outplacementbegeleiding collectief ten laste nemen.

## HOOFDSTUK VIII - VERBINTENISSEN VAN DE DIENSTVERLENER

**Art. 10.** De werkgever mag aan de werknemer, bedoeld bij artikel 3, eerste lid van deze overeenkomst, slechts een outplacementbegeleiding aanbieden indien de dienstverlener, die voor die begeleiding instaat, zich tegenover de werkgever ertoe verbindt:

- zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;
- te waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;
- de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
- zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
- noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
- een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;
- bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

### **Commentaar**

*De verbintenis om inlichtingen vertrouwelijk te behandelen heeft tot doel te vermijden dat er informatie over de werknemer kenbaar gemaakt wordt zonder zijn uitdrukkelijke toestemming.*

*De verbintenis om een ongevalverzekering te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd, dezelfde rechten toe te kennen als die welke worden bepaald bij of krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.*

## **HOOFDSTUK IX - AFWEZIGHEID TIJDENS DE OPZEGGINGSTERMIJN**

**Art. 11.** Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de werknemer op grond van artikel 41 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken ten belope van :

- een arbeidsdag per week in de gevallen waarin door de artikelen 64, 85 en 115 van die wet een afwezigheid van maximum een arbeidsdag per week wordt toegestaan;
- een halve arbeidsdag per week in de gevallen waarin door genoemde artikelen een afwezigheid van maximum een halve arbeidsdag per week wordt toegestaan.

## **HOOFDSTUK X - BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER**

**Art. 12.** Het bedrag van de bijdrage, dat krachtens artikel 16 van de voornoemde wet van 5 september 2001 verschuldigd is door de werkgever die zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet naleeft, wordt vastgesteld op 1.500 euro per werknemer, die recht heeft op een outplacementbegeleiding maar deze niet genoot.

Dit bedrag wordt om de twee jaar, telkens op 1 januari, door de Nationale Arbeidsraad herzien en dit voor de eerste maal op 1 januari 2005.

### **Commentaar**

*Artikel 16 van de wet van 5 september 2001 voorziet dat de werkgever, die zijn verplichtingen inzake outplacement niet naleeft, moet betalen:*

- een bijdrage, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst;
- een bijkomend bedrag, dat wordt vastgesteld bij koninklijk besluit op voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

*In onderhavig artikel wordt het bedrag van de voornoemde bijdrage vastgesteld. Het bedrag, bepaald in dit artikel, stemt overeen met de geschatte kostprijs van een begeleiding, waarvan de globale duur overeenkomt met de regeling, die in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaald wordt.*

*In een begeleidend advies heeft de Raad een voorstel geformuleerd met betrekking tot het bijkomend bedrag van de bijdrage, dat bij koninklijk besluit moet worden vastgesteld.*

## HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALING

**Art. 13.** Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 september 2002. Zij is van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum aan de bij artikel 3, eerste lid bedoelde werknemers betekend worden.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

# De programmawet van 8 april 2003.

(B.S. 17 april 2003)

**Art. 162. § 1.** De werkgevers bedoeld in artikel 161 die gemiddeld meer dan honderd werknemers hebben, stellen om de drie jaar een verslag op met de inlichtingen betreffende de woon- werkverplaatsingen van de werknemers, waarin de werknemers niet persoonlijk kunnen worden geïdentificeerd, om zo bij te dragen tot een beter beheer van de mobiliteit.

Ze stellen dit verslag ook op voor iedere vestiging met een gemiddelde van ten minste dertig werknemers.

**§ 2.** Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend volgens de door de Koning bepaalde regels voor de berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers met het oog op de oprichting of de vernieuwing van de bedrijfsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk bij de sociale verkiezingen.

Voor de overheidsdiensten en de autonome overheidsbedrijven wordt het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers berekend volgens de door de Koning bepaalde regels.

**§ 3.** Dit verslag, opgesteld op 30 juni van het betrokken jaar, vermeldt de hieronder opgesomde inlichtingen, conform de door de Koning bepaalde regels:

- 1° de organisatie van de arbeidstijd;
- 2° de indeling van de werknemers op grond van hun woonplaats;
- 3° de indeling van de werknemers op grond van hun voornaamste verplaatsingswijzen;
- 4° de wijze van toegankelijkheid tot de plaats van tewerkstelling;
- 5° de maatregelen die al werden genomen door de werkgever op het vlak van mobiliteitsbeheer;
- 6° de specifieke mobiliteitsproblemen van de onderneming of organisatie.

Dit verslag mag niet worden aangewend voor andere doelen dan die welke in dit hoofdstuk worden bepaald.

**§ 4.** De informatie die de werknemers verschaffen aan de werkgevers voor het opstellen van in § 3, vermelde inlichtingen mag alleen voor dit doel worden aangewend.

**§ 5.** De informatie die voor het opmaken van dit verslag vereist is, en reeds op elektronische drager beschikbaar is bij de federale overheid, zal door de betrokken overheidsinstellingen, zoals de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid, de Kruispuntbank van Ondernemingen en de databank betreffende de personeelsleden van de overheidssector, gratis worden medege-deeld aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer.

**Art. 163.** De werkgever geeft het in artikel 162 bedoelde verslag door, vóór 30 april van het volgende jaar, aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer, die een databank beheert met, per werkgever, de inlichtingen betreffende de verplaatsingen van de werknemers

tussen hun woon- en werkplaats. De inhoud van die databank is toegankelijk volgens de door de Koning bepaalde regels.

**Art. 164. Artikel 3, § 1**, eerste lid, van het koninklijk besluit nr. 141 van 30 december 1982 wordt aangevuld als volgt:

" Deze databank bevat ook de inlichtingen nodig voor het opmaken van het verslag bedoeld in artikel 163 van de programmawet van 8 april 2003. "

**Art. 165. § 1.** Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 betreffende de organisatie van het bedrijfsleven wordt aangevuld met een punt l), luidende:

- 1) 1° om van de bedrijfsleider om de drie jaar het verslag over het woon-werkverkeer van de werknemers te krijgen, opgesteld overeenkomstig artikel 162 van de programmawet van 8 april 2003. De bedrijfsleider verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;
- 2° om van de bedrijfsleider de inlichtingen te krijgen betreffende iedere belangrijke wijziging in het bedrijf die de inhoud van voornoemd verslag aanzienlijk zou kunnen wijzigen. De bedrijfsleider verschaft deze inlichtingen aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;
- 3° een advies te geven over dit verslag binnen de twee maanden na de ontvangst ervan, voordat het naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer wordt gezonden. "

# Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

(B.S. 15 mei 2003)

Gewijzigd door KB van 25 maart 2003, de wet van 22 december 2003, KB van 27 juni 2006, de wetten van 27 oktober 2006, 27 december 2006, 27 april 2007 en 10 mei 2007

## Hoofdstuk II. Invoering, wijziging en opheffing van een pensioentoezegging.

### Afdeling I. algemene bepalingen.

---

**Art. 5. § 1.** De beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de inrichter.

**§ 2.** Elke pensioentoezegging wordt beheerst door een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst.

De tekst van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst wordt op eenvoudig verzoek aan de aangeslotene verstrekt. Het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst bepaalt of de inrichter, de werkgever of de pensioeninstelling daarmee wordt belast.

**§ 3.** De uitvoering van een pensioentoezegging wordt toevertrouwd aan een pensioeninstelling. Het eerste lid is niet van toepassing op de pensioentoezeggingen van de publiekrechtelijke entiteiten en rechtspersonen die krachtens de artikelen 134 tot 138 van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, het beheer van hun pensioenregeling niet aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening dienen toe te vertrouwen.

**Art. 7.** Indien een pensioenstelsel dat door een werkgever op het niveau van de onderneming wordt ingevoerd, bij de invoering of later in een persoonlijke bijdrage van de werknemer in de financiering van de pensioentoezegging voorziet en die toezegging voor alle werknemers in de onderneming geldt, wordt, ongeacht of de pensioentoezegging is vastgelegd in verschillende pensioenreglementen of de uitvoering ervan aan verschillende pensioeninstellingen is toevertrouwd, de beslissing in afwijking van artikel 5, § 1, genomen:

1° bij collectieve arbeidsovereenkomst wanneer in de onderneming een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging bestaat;

2° door middel van een wijziging van het arbeidsreglement in de andere gevallen.

**Art. 8.** De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een sectoraal pensioenstelsel wordt ingevoerd, stelt het pensioenreglement vast en bevat onder meer regels inzake het beheer van het pensioenstelsel en de keuze van de pensioeninstelling.

Het pensioenstelsel treedt in werking op de datum vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst en uiterlijk één jaar na de datum van sluiting ervan.

**Art. 9.** De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kan aan een werkgever de mogelijkheid bieden om de uitvoering van het pensioenstelsel voor alle of een deel van zijn werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming, dat, tenzij anders bepaald in deze titel, de regels moet volgen die gelden voor ondernemingspensioenstelsels. Bij de invoering van dit stelsel kan rekening worden gehouden met een pensioenstelsel dat reeds bestaat op het niveau van de onderneming.

Bij een pensioenstelsel van het type " vaste bijdragen " mogen de stortingen niet lager zijn dan de stortingen bepaald bij het sectoraal pensioenstelsel. Bij een pensioenstelsel van het type " vaste prestaties " mogen de verworven reserves op geen enkel ogenblik lager zijn dan de verworven reserves die voortvloeien uit het sectoraal pensioenstelsel.

Wanneer een werkgever gebruik maakt van die mogelijkheid, legt hij, onverminderd de toepassing van de procedures bedoeld in de artikelen 7 en 11, die beslissing, het ontwerp van pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling voorafgaandelijk voor advies voor aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging worden de werknemers voorafgaandelijk op de hoogte gebracht door middel van aanplakking.

De werkgever deelt het pensioenreglement mee aan de rechtspersoon bedoeld in artikel 3, § 1, 5°, a), vóór het pensioenstelsel van toepassing wordt.

## Hoofdstuk VII. Inspraak van de werknemers.

### Afdeling I. Verplichte raadpleging en kennisgeving.

---

**Art. 39. § 1.** Wanneer de inrichter van een pensioenstelsel een werkgever is, geeft de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging voorafgaand advies over de volgende aangelegenheden, onverminderd de bepalingen van hoofdstuk II :

- 1° de wijze van financiering van het pensioenstelsel en de structurele verschuivingen in die financiering;
- 2° de vaststelling van de reserves en de jaarlijkse opstelling van de pensioenfiche, bedoeld in artikel 26;
- 3° de toepassing, de interpretatie en de wijziging van het pensioenreglement;
- 4° de keuze van een pensioeninstelling en de overgang naar een andere pensioeninstelling, met inbegrip van de eventuele overdracht van reserves.
- 5° de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in artikel 41bis.

**§ 2.** Indien het pensioenstelsel tot een deel van de werknemers van de onderneming wordt beperkt, wordt de in § 1 bedoelde bevoegdheid uitgeoefend door de leden van de raad, het comité of de vakbondsafvaardiging die de werknemers vertegenwoordigen waarvoor het pensioenstelsel geldt, op voorwaarde dat ten minste 10 % van die werknemers hierom verzoekt.



**§ 3.** Bij ontstentenis van een overeenkomstig § 1 (of § 2) bevoegde ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk of vakbondsafvaardiging, moet de werkgever periodiek en individueel aan de werknemers waarvoor het pensioenstelsel geldt, informatie verstrekken over de in § 1 bedoelde aangelegenheden. Deze mededeling gaat steeds een eventuele beslissing ten gronde vooraf.

**§ 4.** De beslissingen van de inrichter met betrekking tot de in § 1 bedoelde aangelegenheden kunnen binnen het jaar worden nietig verklaard indien de in dit artikel vermelde procedures niet werden gevolgd.

## 2 APRIL 2004. - Decreet tot vermindering van de uitstoot van broeikasgassen in het Vlaamse Gewest door het bevorderen van het rationeel energiegebruik, het gebruik van hernieuwbare energiebronnen en de toepassing van flexibiliteitsmechanismen uit het Protocol van Kyoto (1)

**Art. 17. § 1.** De Vlaamse regering kan aan ondernemingen, niet-commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen verplichtingen opleggen om hun aan te zetten hun energiegebruik te rationaliseren en gebruik te maken van hernieuwbare energietechnologieën.

**§ 2.** De verplichtingen, bedoeld in § 1, omvatten :

- 1° het opzetten van een energieboekhouding;
- 2° het uitvoeren van rendabele investeringen, die al dan niet ter kennis worden gebracht door een energieplan of een energiestudie;
- 3° het periodiek dan wel eenmalig laten opmaken van een energieplan en/of een energiestudie door een energiedeskundige.

De Vlaamse regering kan voor een of meerdere van voorgaande verplichtingen vrijstelling verlenen en/of de periodiciteit bepalen.

**§ 3.** De Vlaamse regering bepaalt de nadere regelen met betrekking tot de rendabele investeringen. Vanaf 2008 zal de Vlaamse regering om de vier jaar de definitie van rendabele investeringen, zoals bepaald in artikel 2, 25°, evalueren.

De Vlaamse regering wordt gemachtigd om na evaluatie een nieuwe interne rentevoet na belastingen vast te leggen.

**§ 4.** De Vlaamse regering kan een instantie aanduiden die de energieplannen en de energiestudies conform moet verklaren.

**§ 5.** De energiedeskundige stelt de energieplannen en de energiestudies ter beschikking van de bedrijfsleiding en, in voorkomend geval, ten behoeve van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of bij ontstentenis van deze organen, de vakbondsafvaardiging.

**§ 6.** De Vlaamse regering bepaalt de concrete opmaak, de inhoud en, in voorkomend geval, de conformverklaring van de energieplannen en energiestudies.

**§ 7.** Ondernemingen, niet-commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen die een energiebeleidsovereenkomst met de Vlaamse regering sluiten moeten minstens voldoen aan de verplichtingen, bedoeld in § 1, die gelden op het moment van het sluiten van de energiebeleidsovereenkomst.

Als de Vlaamse regering op basis van § 1 verplichtingen oplegt, zijn die verplichtingen voor ondernemingen, niet commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen, die een energiebeleidsovereenkomst hebben gesloten, niet strenger dan de overeenkomstige bepalingen, opgenomen in de energiebeleidsovereenkomst en van die aard dat zij niet voor bijkomende lasten zorgen ten opzichte van de overeenkomstige bepalingen, opgenomen in de

energiebeleidsovereenkomst, behalve om te voldoen aan internationale of Europese verplichtingen, steeds rekening houdend met het engagement van het Vlaamse Gewest in de energiebeleidsovereenkomsten. In die gevallen pleegt de Vlaamse regering vooraf overleg met de andere partijen van de energiebeleidsovereenkomst.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere regelen aangaande de te volgen overlegprocedure.

**§ 8.** In afwijking van de vorige paragraaf kan de Vlaamse regering verplichtingen, zoals bepaald in § 1, opleggen aan ondernemingen, niet-commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen die de bepalingen van de gesloten energiebeleidsovereenkomst niet naleven.

**§ 9.** De Vlaamse regering kan de tegemoetkomingen, bepaald in hoofdstuk 11 van dit decreet beperken tot de ondernemingen, niet-commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen die een energiebeleidsovereenkomst hebben gesloten.

## 2 APRIL 2004 - Besluit van de Vlaamse regering tot invoering van het integrale milieujarverslag

### HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

**Art. 2.** Vóór 31 januari van het kalenderjaar waarin de plicht een integraal milieujarverslag op te stellen en mee te delen moet worden nageleefd, stuurt de administratie elke milieujarverslagplichtige die ze kent een formulier voor de opstelling van een integraal milieujarverslag. Dat formulier is evenwel beperkt tot die delen van het integrale milieujarverslag die door de betrokken milieujarverslagplichtige moeten worden ingevuld, gelet op diens administratiefrechtelijke toestand zoals die bij de administratie bekend is.

Het feit dat de milieujarverslagplichtige in voorkomend geval geen, of slechts een of meer delen ontvangt van het formulier voor de opstelling van een integrale milieujarverslag belet niet dat hij bij het voldoen aan zijn verplichtingen moet nagaan of hij, gelet op zijn desgevallend gewijzigde reële toestand, alsnog in mindere of meerdere mate aan de integrale milieujarverslagplicht moet voldoen. De milieujarverslagplichtige meldt voor 15 februari alle relevante wijzigingen in zijn toestand aan de [administratie, vraagt de ontbrekende delen van het formulier op en vult die in.] Het formulier dat aan de milieujarverslagplichtige wordt toegestuurd, of een begeleidende brief, maakt uitdrukkelijk melding van deze verplichting.

Als een milieujarverslagplichtige in het vorige kalenderjaar zijn integrale milieujarverslag reeds elektronisch aan de overheid overmaakte of indien hij uitdrukkelijk aangeeft dat hij in de toekomst zijn integrale milieujarverslag elektronisch wil ontvangen, volstaat het dat de administratie hem, al dan niet langs elektronische weg en in ieder geval vóór het in het eerste lid bedoelde tijdstip, herinnert aan de verplichting om volledig en tijdig aan zijn milieujarverslagplicht te voldoen.

**Art. 3. § 1.** De milieujarverslagplichtige stuurt het volledig ingevulde, gedateerde en ondertekende integrale milieujarverslag, of in voorkomend geval de relevante delen ervan, aangetekend aan de administratie, of maakt het elektronisch over aan de overheid. Hij doet dit voor 15 maart van elk kalenderjaar waarin de plicht een integraal milieujarverslag op te stellen en mee te delen moet worden nageleefd.

Het integrale milieujarverslag wordt ondertekend door de milieujarverslagplichtige natuurlijke persoon of door het daartoe bevoegde orgaan van de milieujarverslagplichtige rechtspersoon. Wanneer de milieujarverslagplichtige door of krachtens artikel 3.2.1. van het decreet van 5 april 1995 betreffende de algemene bepalingen inzake milieubeleid een milieucoördinator moest aanstellen, ondertekent ook de milieucoördinator het integraal milieujarverslag. In voorkomend geval kan de milieucoördinator voorbehoud maken bij de inhoud van het integrale milieujarverslag.

Bij elektronische verzending bevat het integrale milieujarverslag een geavanceerde elektronische handtekening, overeenkomstig artikel 2, 2<sup>o</sup> en 4, § 4, van de wet van 9 juli 2001 houdende vaststelling van bepaalde regels in verband met het juridisch kader voor elektronische handtekeningen en certificatediensten. De Vlaamse regering kan ook voorzien in een alternatieve regeling op voorwaarde dat ze een gelijkwaardige bescherming biedt.

**§ 2.** Op het moment dat de milieujarverslagplichtige het integrale milieujarverslag aan de administratie verstuurt, bezorgt hij - in voorkomend geval - tevens een afschrift aan:

1. de milieucoördinator;
2. het hoofd van de dienst voor preventie en bescherming op het werk;
3. de werkende en de plaatsvervangende leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, tenzij het huishoudelijk reglement van het comité dit anders bepaalt;
4. de effectieve leden van de ondernemingsraad, tenzij het huishoudelijk reglement van de raad de informatieverstrekking op een andere, meer efficiënte wijze waarborgt;
5. de vakbondsafvaardiging, wanneer de bedoelde dienst en de ondernemingsraad niet bestaan.

In voorkomend geval bezorgt hij hen tevens de documenten, bedoeld in artikel 4.1.8.3, § 2 van titel II van het VLAREM.

**Art. 4.** Bij ontvangst van een integraal milieujarverslag stuurt de administratie de relevante delen ervan door aan de betrokken administratieve diensten:

1. de afdeling Milieuvergunningen van de administratie voor Milieu-, Natuur-, Land- en Waterbeheer, ter uitvoering van titel II van het VLAREM;
2. de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest, ter uitvoering van titel II van het VLAREM en van het Vlarema-besluit;
3. de Vlaamse Milieumaatschappij ter uitvoering van titel II van het VLAREM;
4. de afdeling Water van de administratie van Milieu-, Natuur-, Land- en Waterbeheer, ter uitvoering van titel II van het VLAREM en het decreet van 24 januari 1984 houdende maatregelen inzake het grondwaterbeheer.

Als de administratie het integrale milieujarverslag elektronisch ontving of het op een korte termijn elektronisch beschikbaar kan stellen, volstaat het dat zij de informatie via elektronische weg aan bovengenoemde diensten beschikbaar stelt.

De minister, bevoegd voor het leefmilieu, kan extra diensten aanwijzen die delen van het integrale milieujarverslag moeten ontvangen.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2004, betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 december 2004.  
(C.A.O. 84)**

**HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.** Deze overeenkomst geeft uitvoering aan richtlijn 2001/86/EG van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.

Zij heeft tot doel de te volgen procedures en de regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in een Europese vennootschap vast te stellen.

**Art. 2.** Er moeten regelingen worden vastgesteld met betrekking tot de rol van de werknemers, volgens de in deze overeenkomst bepaalde procedure, in de Europese vennootschappen die voldoen aan de voorwaarden bepaald in de hoofdstukken IV en V van deze overeenkomst.

De regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers moeten de gehele Europese vennootschap bestrijken. Dit is beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de lidstaten, tenzij de overeenkomst bedoeld in hoofdstuk V, bepaalt dat andere staten dan de lidstaten worden bestreken.

**Commentaar**

*De overeenkomst bedoeld in de tweede alinea van artikel 2, heeft maar uitwerking voorzover het Belgisch recht toepasselijk wordt verklaard op de Europese vennootschap krachtens verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (SE).*

**HOOFDSTUK II – DEFINITIES**

**Art. 3.** In deze overeenkomst wordt ingevolge de voornoemde richtlijn verstaan onder :

**§ 1.** "Europese vennootschap of SE": een vennootschap, opgericht overeenkomstig verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (SE).

**§ 2.** "deelnemende vennootschappen" : de vennootschappen die rechtstreeks deelnemen aan de oprichting van een SE.

Als rechtstreeks deelnemend aan de oprichting van een SE wordt beschouwd, de vennootschap wier aandeelhouders, bij de oprichting van de SE, aandeelhouders van die SE worden of de vennootschap die zelf aandeelhouder van de SE wordt.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt verstaan onder "vennootschappen", de vennootschappen in de zin van artikel 48, tweede alinea van het verdrag tot oprichting van de

Europese Gemeenschap alsook andere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke lichamen, overeenkomstig wat is bepaald in artikel 2, lid 3 van verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap.

**§ 3. "dochteronderneming van een vennootschap"** : een onderneming waarover die vennootschap een overheersende invloed uitoefent, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect :

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen  
of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen  
of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Wanneer verschillende ondernemingen van een concern voldoen aan een van de voorwaarden vermeld in de tweede alinea, wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder a), geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Indien geen enkele onderneming voldoet aan de voorwaarde onder a), wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder b), geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Europese Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen "onderneming die zeggenschap uitoefent" over een andere onderneming waarin zij deelnemen heeft.

**§ 4. "betrokken dochteronderneming of vestiging"** : een dochteronderneming of vestiging van een deelnemende vennootschap die bij de oprichting van een SE een dochteronderneming of vestiging van de SE wordt en die in een lidstaat is gevestigd.

Als betrokken dochteronderneming of vestiging moeten worden beschouwd, voorzover de overheersende invloed bepaald in § 3 van dit artikel kan worden geacht vast te staan:

- \* de directe dochterondernemingen van de deelnemende vennootschappen die al dan niet onder hetzelfde nationale recht vallen;
- \* de directe vestigingen van de deelnemende vennootschappen, al dan niet in dezelfde lidstaat gevestigd;

- \* de indirecte dochterondernemingen van de deelnemende vennootschappen, d.w.z. de dochterondernemingen van directe dochterondernemingen van deelnemende vennootschappen en de dochterondernemingen van indirecte dochterondernemingen;
- \* de indirecte vestigingen van de deelnemende vennootschappen, d.w.z. de vestigingen van de indirecte dochterondernemingen van die vennootschappen.

§ 5. "vertegenwoordigingsorgaan" : het grensoverschrijdende orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, ingesteld bij de in artikel 21 bedoelde overeenkomst of overeenkomstig de referentievoorschriften opgenomen in Hoofdstuk VI, ten behoeve van de informatie en raadpleging van de werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen in een lidstaat en, in voorkomend geval, de uitoefening van medezeggenschapsrechten in verband met de SE.

§ 6. "bijzondere onderhandelingsgroep" : de overeenkomstig artikel 6 ingestelde groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de deelnemende vennootschappen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE.

§ 7. "rol van de werknemers": informatie, raadpleging en medezeggenschap.

In deze overeenkomst wordt verstaan onder :

- 1° "informatie" : het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de SE, aan het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of aan de werknemersvertegenwoordigers, van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijke effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de SE kunnen voorbereiden;
- 2° "raadpleging" : de instelling van dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SE, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de door het bevoegde orgaan beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de SE;
- 3° "medezeggenschap" : de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap via :
  - \* het recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen, of
  - \* het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap aanbevelingen te doen of bezwaar te maken.

§ 8. "werknemers" : de personen die arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.



§ 9. "lidstaten" : de lidstaten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

#### **Commentaar**

*a. Voor de toepassing van § 2, derde alinea van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat artikel 48 van het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap als volgt luidt: "Onder vennootschappen worden verstaan maatschappen naar burgerlijk recht of handelsrecht, de coöperatieve verenigingen of vennootschappen daaronder begrepen, en de overige rechtspersonen naar publiek- of privaatrecht, met uitzondering van vennootschappen welke geen winst beogen".*

*b. Paragraaf 3 van dit artikel omvat alle dochterondernemingen en alle vestigingen die beantwoorden aan de definities van die begrippen in de zin van de wetgeving van de lidstaat, die op de groep uitoefenende onderneming van toepassing is.*

*c. De definitie van § 7, 1° van dit artikel houdt een grensoverschrijdende dimensie in ("... over aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan").*

Het eerste deel van die grensoverschrijdende dimensie impliceert dat de informatie handelt over aangelegenheden die betrekking hebben op het geheel van de SE of ten minste twee in verschillende lidstaten gelegen dochterondernemingen of vestigingen van de SE.

Het tweede deel van die grensoverschrijdende dimensie verruimt het toepassingsgebied ervan aangezien de aangelegenheden die betrekking hebben op één enkele lidstaat, worden geacht een grensoverschrijdende dimensie te hebben zodra de desbetreffende beslissing werd genomen in een andere lidstaat.

### **HOOFDSTUK III - VASTSTELLING VAN HET AANTAL WERKNEMERS**

**Art. 4.** In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen deelnemende vennootschappen en hun dochterondernemingen of vestigingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag waarop de in artikel 5 bedoelde procedure ten uitvoer wordt gelegd.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de bepalingen inzake de nadere regels voor de berekening van dit gemiddelde aantal, met uitzondering van de wegingsregels, zoals vastgesteld in de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, eerste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

## HOOFDSTUK IV - VOORAFGAANDE PROCEDURE EN BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP

### Afdeling I - Tenuitvoerlegging van de procedure en verstrekking van voorafgaande informatie

---

**Art. 5. § 1.** Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende vennootschappen een voorstel tot oprichting van een SE opstellen, doen zij zo spoedig mogelijk na de openbaarmaking van het fusievoorstel of het voorstel tot oprichting van een holdingmaatschappij, dan wel na overeenstemming te hebben bereikt over een voorstel tot oprichting van een dochteronderneming of tot omzetting in een SE, het nodige - waaronder het verstrekken van informatie - om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, in onderhandeling te treden over regelingen inzake de rol van de werknemers in de SE.

**§ 2.** Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder informatie verstaan, informatie over de procedure volgens welke regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers worden vastgesteld in het fusievoorstel of het voorstel tot oprichting van een holdingmaatschappij, respectievelijk bedoeld in artikel 20, lid 1, i) en artikel 32, lid 2 van verordening 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap, informatie over de gevolgen voor de werknemers van de omzetting in een SE, zoals bedoeld in artikel 37, lid 4 van dezelfde verordening, alsook informatie over de identiteit van de deelnemende vennootschappen, al hun dochterondernemingen en vestigingen, en het aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen, hun dochterondernemingen en vestigingen.

Deze informatie wordt uitgesplitst naar deelnemende vennootschap, dochteronderneming en vestiging van die deelnemende vennootschappen. De informatie heeft voorts betrekking op het aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen die een medezeggenschapstelsel hebben ingesteld en op hun verhouding in het totale aantal door die deelnemende vennootschappen tewerkgestelde werknemers.

**§ 3.** Deze informatie wordt bezorgd aan de werknemersvertegenwoordigers van alle deelnemende vennootschappen en alle betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordigers van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, wordt deze informatie bezorgd aan de werknemers van die deelnemende vennootschappen of betrokken dochterondernemingen en vestigingen.

### Afdeling II - Bijzondere onderhandelingsgroep

---

#### Onderafdeling I - Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep

**Art. 6.** Zodra de procedure overeenkomstig artikel 5 ten uitvoer is gelegd, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep, die representatief is voor de werknemers van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, samengesteld.

## **Onderafdeling II - Geest van samenwerking**

**Art. 7.** De bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep onderhandelen in een geest van samenwerking om tot een akkoord te komen over regelingen betreffende de rol van de werknemers in de SE.

## **Onderafdeling III - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep**

**Art. 8. § 1.** De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen volgens de in het geldende nationale recht vastgestelde regels, in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Per lidstaat wordt een mandaat toegewezen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.

**§ 2.** Indien een SE via fusie wordt opgericht en een of meer deelnemende vennootschappen ingevolge de inschrijving van de SE ophouden als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, worden de werknemers van die deelnemende vennootschappen in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigd door een extra lid onder de volgende regels en voorwaarden :

- 1° deze werknemers mogen in de bijzondere onderhandelingsgroep niet over een directe vertegenwoordiger beschikken op grond van de regels bedoeld in § 1 van dit artikel;
- 2° de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep mag niet leiden tot een dubbele vertegenwoordiging van deze werknemers;
- 3° de toekenning van extra mandaten mag niet leiden tot een verhoging met meer dan 20 % van het aantal op grond van de regels, bedoeld in § 1 van dit artikel, toegekende mandaten.

Indien, op grond van deze paragraaf, het aantal deelnemende vennootschappen dat, als gevolg van de fusieoperatie, ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, groter is dan het aantal beschikbare extra mandaten, worden deze extra mandaten aan de vennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die vennootschappen.

### **Commentaar**

*a. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van een deelnemende vennootschap en/of een betrokken dochteronderneming of vestiging, vertegenwoordigd in de bijzondere onderhandelingsgroep.*

*Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.*

*b. Wat § 2, 1° van dit artikel betreft, wordt als een directe vertegenwoordiger in de bijzondere onderhandelingsgroep beschouwd, de vertegenwoordiger afkomstig van een bij de fusie betrokken deelnemende vennootschap.*

*c. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.*

## **Onderafdeling IV - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde ledenwerknemers en samenstelling van een reservelijst**

**Art. 9. § 1.** De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de ledenwerknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

**§ 2.** De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden in principe aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende vennootschappen en hun betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de deelnemende vennootschap en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

**§ 3.** Onder de leden-werknemers kan zich een vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties bevinden, die al dan niet een werknemer is van een deelnemende vennootschap of een betrokken dochteronderneming of vestiging.

**Art. 10.** Indien is voldaan aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 8, § 2 van deze overeenkomst, wordt het extra lid-werknemer of worden de extra leden-werknemers aangewezen overeenkomstig artikel 9 van deze overeenkomst.

**Art. 11.** Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de deelnemende vennootschap of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van de bijzondere onderhandelingsgroep heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst omvat een vervanger per lidstaat.

## **Onderafdeling V - Aanpassing van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep**

**Art. 12.** Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende vennootschappen het voorstel tot oprichting van de SE wijzigen teneinde nieuwe deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen aan die SE toe te voegen of sommige in het aanvankelijke voorstel tot oprichting bedoelde deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen ervan uit te sluiten, dient op grond van artikel 5 van deze overeenkomst nieuwe informatie te worden verstrekt en dient overeenkomstig de artikelen 8 en volgende van deze overeenkomst een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep te worden opgericht.

## **Onderafdeling VI - Informatie betreffende de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en vergaderingen**

**Art. 13.** Aan de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen worden de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die op de reservelijst voorkomen, doorgegeven. Die bevoegde organen geven die informatie door aan de leiding van de betrokken dochterondernemingen en vestigingen.

Zodra de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen de vernoemde informatie overeenkomstig de eerste alinea van deze bepaling hebben ontvangen, beleggen zij een eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep.

**Art. 14.** De bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht om, met instemming van de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen, voorbereidende vergaderingen te beleggen voorafgaand aan de vergaderingen met die bevoegde organen.

## **Onderafdeling VII - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep**

**Art. 15. § 1.** De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen, in een schriftelijke overeenkomst regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE vast te stellen.

**§ 2.** Daartoe stellen alle bevoegde organen van alle deelnemende vennootschappen de bijzondere onderhandelingsgroep in kennis van het oprichtingsvoorstel en van het verloop van de oprichting van de SE, totdat de SE wordt ingeschreven.

### **Commentaar**

*De rol van de werknemers, bedoeld in § 1 van deze bepaling, bestrijkt de procedures met betrekking tot de rol van de werknemers in de onderneming of in het concern waarvan de SE de overheersende vennootschap is.*

*Paragraaf 2 van deze bepaling heeft tot doel de bijzondere onderhandelingsgroep bijvoorbeeld in staat te stellen een eventuele behoefte aan hersamenstelling te constateren als gevolg van veranderingen in de vorm die aanvankelijk voor de oprichting van de SE in het vooruitzicht werd gesteld.*

## **Onderafdeling VIII – Werking**

**Art. 16.** In het kader van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op haar verzoek worden bijgestaan door deskundigen van haar keuze, met name door vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties op communautair niveau. Die deskundigen kunnen op

verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur, eventueel om de samenhang op communautair niveau te bevorderen.

De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de vertegenwoordigers van passende externe organisaties, waaronder vakbondsorganisaties, in kennis te stellen van het openen van onderhandelingen.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

De kostenvergoeding van de deelnemende vennootschappen is beperkt tot slechts één deskundige, tenzij de partijen anders overeenkomen.

**Art. 17. § 1.** De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen te beëindigen of ze niet te openen en zich te verlaten op de regels inzake informatie en raadpleging van werknemers die gelden in de lidstaten waar de SE werknemers heeft.

Voor een dergelijk besluit zijn de stemmen nodig van twee derde van de leden die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn.

Wanneer een dergelijk besluit is genomen, zijn de referentievoorschriften niet van toepassing.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden.

Wanneer de bijzondere onderhandelingsgroep overeenkomstig de voorgaande alinea's besluit geen onderhandeling te openen of reeds geopende onderhandelingen te beëindigen, zijn de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers en de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van die collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing.

**§ 2.** In het geval van een SE, opgericht door omzetting overeenkomstig artikel 2, lid 4 van verordening 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap, is § 1 van deze bepaling niet van toepassing indien er in de om te zetten naamloze vennootschap medezeggenschap bestaat.

**§ 3.** De bijzondere onderhandelingsgroep wordt, op schriftelijk verzoek van ten minste 10 % van de werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen, of van hun vertegenwoordigers, op zijn vroegst twee jaar na het in § 1 van deze bepaling bedoelde besluit opnieuw ingesteld, tenzij de betrokken partijen overeenkomen de onderhandelingen vroeger te heropenen.

Indien de bijzondere onderhandelingsgroep besluit de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen te heropenen, maar die onderhandelingen niet leiden tot een akkoord gesloten overeenkomstig de artikelen 21 en volgende van deze overeenkomst, is geen enkele bepaling van de referentievoorschriften van toepassing.

**Art. 18.** De uitgaven in verband met het functioneren van de bijzondere onderhandelingsgroep en met de onderhandelingen, worden gedragen door de deelnemende vennootschappen teneinde de bijzondere onderhandelingsgroep in staat te stellen haar taak naar behoren uit te voeren.

**Art. 19.** De bijzondere onderhandelingsgroep besluit met de volstreekte meerderheid van haar leden. Deze meerderheid moet de volstreekte meerderheid van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen.

Elk lid beschikt over één stem.

Voor de besluiten van de bijzondere onderhandelingsgroep over een akkoord om de medezeggenschapsrechten in te perken, vergeleken met wat in de deelnemende vennootschappen bestaat, zijn de stemmen vereist van twee derde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, die ten minste twee derde van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn :

1° in het geval van een SE opgericht door fusie, indien de medezeggenschap ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestrijkt; of

2° in het geval van een SE opgericht door oprichting van een holding-SE of een dochter-SE, indien de medezeggenschap ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestrijkt.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder inperking van de medezeggenschapsrechten verstaan, een gedeelte werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE of leden van die organen met betrekking tot wier benoeming de werknemersvertegenwoordigers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, dat geringer is dan het hoogste gedeelte dat in de deelnemende vennootschappen van toepassing was.

### **Onderafdeling IX - Duur van de onderhandelingen**

**Art. 20 § 1.** De onderhandelingen vangen aan zodra de bijzondere onderhandelingsgroep geldig is ingesteld en kunnen worden voortgezet gedurende een periode van zes maanden na de eerste vergadering tussen de geldig ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen.

**§ 2.** De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten de in § 1 bedoelde onderhandelingsperiode te verlengen tot ten hoogste één jaar, te rekenen vanaf de eerste vergadering tussen de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen.

## **HOOFDSTUK V - INHOUD VAN DE OVEREENKOMST**

**Art. 21.** De overeenkomst heeft betrekking hetzij op de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers, hetzij op de instelling van een of meer informatie- en raadplegingsprocedures, voor de SE die haar zetel heeft in België.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld. Zij moet worden ondertekend door de vertegenwoordigers van de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen alsook door de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die de overeenkomst goedkeuren. Zij moet gedateerd zijn.

**Art. 22.** De overeenkomst over de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers, voor de SE die haar zetel heeft in België, bepaalt op zijn minst het volgende :

- 1° de werkingssfeer van de overeenkomst;
- 2° de samenstelling en het aantal leden van en de zetelverdeling in het vertegenwoordigingsorgaan dat als gesprekspartner van het bevoegde orgaan van de SE fungeert in het kader van regelingen ter informatie en raadpleging van de werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen;
- 3° de bevoegdheden en de procedure voor de informatie en raadpleging van het vertegenwoordigingsorgaan;
- 4° de frequentie van de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan;
- 5° de aan het vertegenwoordigingsorgaan toe te wijzen financiële en materiële middelen;
- 6° ingeval de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep tijdens de onderhandelingen besluiten medezeggenschapsregelingen vast te stellen, de inhoud daarvan, onder meer, in voorkomend geval, het aantal van de leden in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE die de werknemers gerechtigd zijn te kiezen of te benoemen, of met betrekking tot wier benoeming de werknemers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, de procedures voor het kiezen of benoemen van die leden of het met betrekking tot hun benoeming aanbevelingen doen of bezwaar maken door de werknemers en de rechten van die leden;
- 7° de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst, de looptijd, de gevallen waarin opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en de procedure voor hernieuwde onderhandelingen.

De overeenkomst bepaalt dat zij voldoet aan de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 19 van deze overeenkomst. Zij constateert het gedeelte van de werknemers dat vertegenwoordigd is door elk lid van de bijzondere onderhandelingsgroep.

#### **Commentaar**

*Wat punt 7° van dit artikel betreft, kunnen de partijen onder andere regels overeenkomen die in acht moeten worden genomen met betrekking tot veranderingen in de structuur van de SE, grote personeelswijzigingen of verhuizing van de zetel van de SE.*

**Art. 23.** De bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen besluiten om voor de SE die haar zetel heeft in België, in plaats van een vertegenwoordigingsorgaan, een of meer informatie- en raadplegingsprocedures in te stellen.

De overeenkomst moet de wijze bepalen waarop die procedures toepassing vinden.



**Art. 24.** In het geval van een SE opgericht door omzetting, moet de overeenkomst ten minste in dezelfde mate voorzien in elk aspect van de rol van de werknemers als bij de in een SE om te zetten vennootschap het geval is.

## HOOFDSTUK VI – REFERENTIEVOORSCHRIFTEN

### **Afdeling I - Toepassingsvoorwaarden inzake de referentievoorschriften**

**Art. 25.** De referentievoorschriften met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE, zijn van toepassing vanaf de datum van inschrijving van de SE in België :

- 1° indien de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep dit overeenkomen;  
of
- 2° indien er binnen de in artikel 20 bedoelde termijn geen overeenkomst is gesloten en
  - het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende vennootschappen besluit ermee in te stemmen dat de referentievoorschriften, bedoeld in de artikelen 25 tot 50, worden toegepast en daardoor de inschrijving van de SE voort te zetten  
en
  - de bijzondere onderhandelingsgroep niet het in artikel 17 bedoelde besluit heeft genomen om de onderhandelingen niet te openen of om reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

Bovendien zijn de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SE slechts van toepassing :

- 1° in het geval van een SE opgericht door omzetting, indien de regels betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan op een in een SE omgezette vennootschap van toepassing waren;
- 2° in het geval van een SE opgericht door fusie :
  - indien er vóór de inschrijving van de SE in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken  
of
  - indien er vóór de inschrijving van de SE in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit;
- 3° in het geval van een SE opgericht door oprichting van een holdingmaatschappij of een dochteronderneming :
  - indien er vóór de inschrijving van de SE in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken  
of
  - indien er vóór de inschrijving van de SE in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die

minder dan 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit.

**Art. 26.** In al de gevallen waarin krachtens artikel 25 de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SE van toepassing zijn en indien er in de diverse deelnemende vennootschappen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond, besluit de bijzondere onderhandelingsgroep welke van die vormen in de SE moet worden ingevoerd. Dit besluit wordt genomen met inachtneming van de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 19 van deze overeenkomst.

De bijzondere onderhandelingsgroep licht de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen in over de uit hoofde van dit artikel genomen besluiten.

## **Afdeling II - Samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan**

---

**Art. 27. § 1.** Het vertegenwoordigingsorgaan bestaat uit werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen, die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

**§ 2.** De leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.

### **Commentaar**

*Elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van een deelnemende vennootschap en/of een betrokken dochteronderneming of vestiging wordt vertegenwoordigd in het vertegenwoordigingsorgaan.*

*Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.*

## **Afdeling III - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan en samenstelling van een reservelijst**

---

**Art. 28.** De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van het in België of in een andere lidstaat ingestelde vertegenwoordigingsorgaan.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende vennootschappen en hun betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die ver-

tegenwoordigers, worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de deelnemende vennootschap en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan te verkiezen of aan te wijzen.

**Art. 29.** Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het vertegenwoordigingsorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de deelnemende vennootschap of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het vertegenwoordigingsorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het vertegenwoordigingsorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

**Artikel. 30.** Het bevoegde orgaan van de SE wordt in kennis gesteld van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan en van de namen op de reservelijst.

## **Afdeling IV - Aanpassing van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan**

---

**Art. 31.** In geval van veranderingen in de structuur of de omvang van de SE of haar dochterondernemingen en vestigingen, of in geval van grote personeelswijzigingen, dient het vertegenwoordigingsorgaan te worden aangepast of, in voorkomend geval, opnieuw samengesteld te worden, overeenkomstig de artikelen 27 en volgende.

Het samenwerkingsprotocol opgesteld op grond van artikel 54 bepaalt de nadere regels voor de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan in geval van veranderingen in de structuur of de omvang van de SE.

## **Afdeling V - Bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan**

---

**Art. 32.** De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan is beperkt tot aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of

vestigingen in een andere lidstaat of die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan.

## **Afdeling VI - Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of behoud van de referentievoorschriften**

---

**Art. 33.** Vier jaar nadat het vertegenwoordigingsorgaan is ingesteld dient :

- hetzij een onderhandelingsprocedure te worden geopend om een overeenkomst, als bedoeld in hoofdstuk V, te sluiten;
- hetzij verder toepassing te worden gemaakt van de referentievoorschriften, bepaald in dit hoofdstuk.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure te openen, vervult het vertegenwoordigingsorgaan de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. Tijdens de procedure blijft het vertegenwoordigingsorgaan werken.

Indien wordt besloten geen onderhandelingen aan te vatten of indien binnen de in artikel 20 bepaalde termijn geen overeenkomst wordt gesloten, blijven de in dit hoofdstuk bepaalde referentievoorschriften van toepassing.

## **Afdeling VII - Beperkt comité**

---

**Art. 34.** Indien de omvang zulks rechtvaardigt, kiest het vertegenwoordigingsorgaan uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.

Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan kan regels vaststellen voor de geografische verdeling van de mandaten in het beperkte comité.

## **Afdeling VIII – Vergaderingen**

---

**Art. 35.** Voor elke vergadering met het bevoegde orgaan van de SE heeft het vertegenwoordigingsorgaan of het beperkte comité, zo nodig uitgebreid overeenkomstig artikel 38, § 4, het recht te vergaderen zonder dat daarbij vertegenwoordigers van het bevoegde orgaan aanwezig zijn.

### **Onderafdeling I - Jaarlijkse vergaderingen**

---

**Art. 36.** Het vertegenwoordigingsorgaan heeft het recht geïnformeerd en geraadpleegd te worden en te dien einde ten minste eenmaal per jaar te vergaderen met het bevoegde orgaan van de SE op basis van door het bevoegde orgaan op gezette tijden opgestelde verslagen over de gang van zaken bij de SE en de desbetreffende vooruitzichten. De plaatselijke leiding wordt daarvan in kennis gesteld.

Het bevoegde orgaan van de SE verstrekt het vertegenwoordigingsorgaan de agenda van de vergaderingen van het bestuursorgaan of, in voorkomend geval, van het leidinggevend en het toezichthoudend orgaan, met afschriften van alle documenten die aan de algemene vergadering van haar aandeelhouders worden voorgelegd.

Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 54, bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het verslag, de agenda en de afschriften van documenten, bedoeld in de tweede alinea, aan de leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden bezorgd.

**Art. 37.** De vergadering heeft met name betrekking op de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van het bedrijf en van de productie en de omzet, de situatie en waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, investeringen, ingrijpende wijzigingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethodes of productieprocessen, verplaatsingen van de productie, fusies, afslanking en sluitingen van ondernemingen, vestiging of belangrijke delen daarvan, en collectieve ontslagen.

## **Onderafdeling II - Vergaderingen in geval van buitengewone omstandigheden**

**Artikel 38 § 1.** Wanneer buitengewone omstandigheden aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verhuizingen, verplaatsingen, sluiting van vestigingen of ondernemingen of collectieve ontslagen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht geïnformeerd te worden. Het vertegenwoordigingsorgaan of, indien het daar met name om spoedeisende redenen toe besluit, het beperkte comité, heeft het recht op eigen verzoek het bevoegde orgaan van de SE, of een passender niveau van de leiding met eigen beslissingsbevoegdheden binnen de SE, te ontmoeten om geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers.

**§ 2.** Indien het bevoegde orgaan besluit om het advies van het vertegenwoordigingsorgaan niet te volgen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan recht op een tweede vergadering met het bevoegde orgaan van de SE om te trachten tot overeenstemming te komen.

**§ 3.** Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 54, bepaalt de nadere regels voor het beleggen van speciale vergaderingen.

**§ 4.** Wordt met het beperkte comité een vergadering georganiseerd, dan zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan die werknemers vertegenwoordigen op wie de maatregelen bedoeld in § 1 rechtstreeks betrekking hebben, eveneens gerechtigd daaraan deel te nemen.

**§ 5.** De informatie- en raadplegingsvergaderingen bedoeld in § 1 en § 2, vinden zo spoedig mogelijk plaats overeenkomstig artikel 3, § 7, 2°.

**§ 6.** Deze informatie- en raadplegingsvergaderingen vinden plaats op basis van een schriftelijk verslag opgemaakt door het bevoegde orgaan of elk ander passend niveau van de leiding van de SE, waarover na afloop van die vergaderingen of binnen een redelijke termijn een advies kan worden uitgebracht.

**§ 7.** Die vergaderingen laten de rechten van het bevoegde orgaan onverlet.

## **Afdeling IX - Informatie over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedures**

**Art. 39.** De leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan stellen de vertegenwoordigers van de werknemers van de SE en van haar dochterondernemingen en vestigingen op de hoogte van de inhoud en het resultaat van de informatie- en raadplegingsprocedures.

## **Afdeling X - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan**

**Artikel. 40.** Het vertegenwoordigingsorgaan stelt zijn reglement van orde vast.

**Artikel. 41.** Het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze.

Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 54, stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité.

De kostenvergoeding van het bevoegde orgaan van de SE is beperkt tot slechts één deskundige.

**Art. 42.** Voorzover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is, zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan gerechtigd om, zonder salarisderiving, afwezig te zijn voor opleidingsdoeleinden.

**Art. 43.** De kosten van het vertegenwoordigingsorgaan worden gedragen door de SE, die de leden van het orgaan de financiële en materiële middelen verschafft die nodig zijn om hun opdracht naar behoren te vervullen.

Tenzij anders wordt overeengekomen, komen met name de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van het vertegenwoordigingsorgaan en van het beperkte comité ten laste van de SE.

## **Afdeling XI - Referentievoorschriften voor medezeggenschap**

### **Onderafdeling I - SE opgericht door omzetting**

**Art. 44.** Indien in het geval van een SE opgericht door omzetting de regels van een lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan vóór de inschrijving van toepassing waren, blijven alle elementen van de werknemersmedezeggenschap op de SE van toepassing.

Daartoe zijn de bepalingen van onderafdeling II van overeenkomstige toepassing.

### **Onderafdeling II - Andere gevallen van oprichting van een SE**

**Art. 45.** In de andere gevallen van oprichting van een SE hebben de werknemers van de SE en van haar dochterondernemingen en vestigingen en/of hun vertegenwoordigingsorgaan het recht om leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE te kiezen of te benoemen, of om met betrekking tot die benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken, voor een aantal dat gelijk is aan het hoogste van de aantallen dat vóór de inschrijving van de SE in de betrokken deelnemende vennootschappen van toepassing was.

**Art. 46.** Indien er vóór de inschrijving van de SE voor geen van de deelnemende vennootschappen medezeggenschapsregels golden, hoeft de SE geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in te voeren.

**Artikel. 47. § 1.** Het vertegenwoordigingsorgaan besluit over de verdeling van de zetels in het toezichthoudend of het bestuursorgaan onder de leden die de werknemers van de onderscheiden lidstaten vertegenwoordigen, of over de wijze waarop de werknemers van de SE met betrekking tot de benoeming van de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken.

§ 2. De zetels worden verdeeld naar verhouding van het aantal werknemers dat in elke lidstaat in dienst is van de SE, haar dochterondernemingen en vestigingen.

§ 3. Indien de verdeling van de zetels meebrengt dat de werknemers van een of meer lidstaten niet vertegenwoordigd worden, wijst het vertegenwoordigingsorgaan deze lidstaten toch een zetel toe, eerst aan de staat waar de SE haar zetel heeft en vervolgens, indien die staat al vertegenwoordigd is, aan de lidstaat onder de andere nog niet vertegenwoordigde lidstaten, **waarin het grootst aantal werknemers in dienst is.**

§ 4. Bij toepassing van § 3 wordt de zetel opnieuw toegewezen op één van de volgende drie manieren :

- 1° De zetel die opnieuw wordt toegewezen, is een van de zetels die aanvankelijk waren toegewezen aan de lidstaat met de meeste zetels.  
of
- 2° Alle zetels, op één na, dienen naar verhouding verdeeld te worden. De aldus gereserveerde zetel wordt opnieuw toegewezen.  
of
- 3° Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan legt de te volgen regels vast om te bepalen welke zetel opnieuw moet worden toegewezen.

**Art. 48.** De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het toezichthoudend of het bestuursorgaan worden aangewezen of verkozen overeenkomstig artikel 28 van deze overeenkomst.

**Art. 49.** Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het toezichthoudend of bestuursorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de deelnemende vennootschap of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

**Art. 50.** Elk lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE dat door het vertegenwoordigingsorgaan is gekozen, benoemd of aanbevolen dan wel door de werknemers-vertegenwoordigers of de werknemers is gekozen of benoemd, is van rechtswege lid met dezelfde rechten en plichten als de leden die de aandeelhouders vertegenwoordigen, inclusief het stemrecht.

## HOOFDSTUK VII - DIVERSE BEPALINGEN

### **Afdeling I - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan en van de procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers**

**Art. 51.** Het in België gelegen bevoegde orgaan van de SE en het vertegenwoordigingsorgaan werken in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen bevoegde orgaan van de SE en de leden van het vertegenwoordigingsorgaan in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers.

## **Afdeling II - Middelen die moeten worden verschaft aan de in België tewerkgestelde leden van het vertegenwoordigingsorgaan en werknemersvertegenwoordigers van de dochterondernemingen en vestigingen van de SE**

---

**Art. 52.** De leden van het vertegenwoordigingsorgaan en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van het vertegenwoordigingsorgaan vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van het vertegenwoordigingsorgaan de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden in kennis kunnen stellen van de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen het vertegenwoordigingsorgaan.

## **Afdeling III – Statuut**

---

**Art. 53.** De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van het vertegenwoordigingsorgaan, werknemersvertegenwoordigers die hun taken verrichten in het kader van de procedure bedoeld in artikel 23 en werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een SE, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en bescherming als de leden die de werknemers in de ondernemingsraad vertegenwoordigen, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te verrichten.

## **Afdeling IV – Samenwerkingsprotocol**

---

**Art. 54.** Voor de goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten het in België gelegen bevoegde orgaan van de SE en respectievelijk het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité, met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol regelen : het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, het bijeenroepen van speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de veranderingen in de structuur of de omvang van de SE, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire voorschriften, de opleiding, de vertaling en de vertolking.

## **HOOFDSTUK VIII – SLOTBEPALINGEN**

**Art. 55.** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 8 oktober 2004.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen ; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.



## BIJLAGE

### Art. N. Art. 8 - Praktische voorbeelden

#### I. Voorbeeld 1 - De vennootschappen A tot F gaan samen in een Europese vennootschap en zijn in vier verschillende lidstaten gelegen

##### A. Berekening van het aantal "gewone" leden van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG)

De vennootschappen A tot F gaan een fusie aan. Ze stellen in totaal 7.000 werknemers tewerk. Voor elke 10 % van de werknemers (700) of een deel daarvan wordt per lidstaat, volgens deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen, een mandaat toegewezen.

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A: 120	-	120	1,7%:	1 mandaat
Frankrijk	Vennootschap B: 500	Vennootschap C: 1.000	1.500	21,4% :	3 mandaten
Spanje	Vennootschap D: 5.000	Vennootschap E: 320	5320	76%:	8 mandaten
Luxemburg	-	Vennootschap F: 60	60	0,86%:	1 mandaat
			7.000		13 mandaten

##### B. Berekening van het aantal extra mandaten

1. Beginsel - In elke lidstaat : een mandaat per deelnemende vennootschap die ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan

Land	Aantal mandaten per land	Aantal mandaten per land	Totale aantal mandaten per land
België	Vennootschap A: 1	0	1
Frankrijk	Vennootschap B: 1	Vennootschap C: 1	2
Spanje	Vennootschap D: 1	Vennootschap E: 1	2
Luxemburg	0	Vennootschap F: 1	1
			6 mandaten

2. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

#### Variant 1

- a. *Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging*

- In België is het "gewone" lid van de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van vennootschap A : geen extra mandaat voor België (regel van de directe vertegenwoordiging).
- In Frankrijk is een "gewone" vertegenwoordiger in de BOG een "vrijgestelde" van de betrokken sector (vennootschap B) terwijl de tweede een vertegenwoordiger is van een dochteronderneming van vennootschap C : één extra mandaat omdat er voor vennootschap B dubbele vertegenwoordiging is daar de "vrijgestelde" wordt verondersteld de werknemers van vennootschap B te vertegenwoordigen.
- In Spanje hebben de twee "gewone" vertegenwoordigers in de BOG een mandaat in elk van de twee deelnemende vennootschappen D en E : volgens de regel van de directe vertegenwoordiging, heeft Spanje geen extra mandaat.
- In Luxemburg is de "gewone" vertegenwoordiger in de BOG eveneens een "vrijgestelde" van de sector : de regel van de dubbele vertegenwoordiging geldt en er is geen extra mandaat.

In totaal zou maar één extra mandaat toegewezen worden aan vennootschap C.

*b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten"*

De BOG telt 13 "gewone" leden. Er kunnen dus slechts 3 extra mandaten worden toegewezen. Hier kan, op grond van de toepassing van de voorgaande regels, maar één extra mandaat toegewezen worden. De regel inzake vermindering van het aantal extra mandaten wordt hier dus niet toegepast.

Variant 2

*a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging*

- In België is het "gewone" lid van de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van een dochteronderneming van vennootschap A : er wordt één extra mandaat toegewezen aan België.
- In Frankrijk en Spanje zijn de twee "gewone" leden van de BOG ook vertegenwoordigers van het personeel van een dochteronderneming van de vennootschappen B en C en van een dochteronderneming van de vennootschappen D en E : er worden twee extra mandaten toegewezen aan Frankrijk en twee extra mandaten aan Spanje.
- In Luxemburg is het "gewone" lid van de BOG een "vrijgestelde" van de sector. De regel van de dubbele vertegenwoordiging geldt en Luxemburg heeft geen extra mandaat.

In totaal zouden in beginsel vijf extra mandaten toegewezen moeten worden.

*b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten"*

Op grond van de regels inzake niet-cumulatie, uitgelegd in punt a. hierboven, zouden vijf extra mandaten toegewezen moeten worden .

Aangezien de BOG echter 13 "gewone" leden telt, kunnen slechts 3 extra mandaten toegewezen worden.

De extra mandaten worden "aan de vennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die vennootschappen".

Dat geeft het volgende resultaat :

- vennootschap D in Spanje heeft 5.000 werknemers en heeft recht op het eerste mandaat ;
- vennootschap C in Frankrijk heeft 1.000 werknemers en heeft recht op het tweede mandaat;
- vennootschap A in België heeft 120 werknemers (terwijl vennootschap B in Frankrijk 500 werknemers tewerkstelt, maar de richtlijn bepaalt dat extra mandaten worden toegekend aan vennootschappen in verschillende lidstaten) en krijgt het derde extra mandaat.

## II. Voorbeeld 2 - De vennootschappen A tot R gaan samen in een Europese vennootschap en zijn in drie verschillende lidstaten gelegen

### A. Berekening van het aantal "gewone" leden" van de BOG

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A 1.000	Vennootschap B 900	Vennootschap C 800	Vennootschap D 600	Vennootschap E 500	Vennootschap F 500	4.300	7,4%: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap G 10.000	Vennootschap H	Vennootschap I 800	Vennootschap J 7.000	Vennootschap K 6.000	Vennootschap L 5.000	29.700	51,2%: 6 mandaten	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M 4.000	Vennootschap N 3.000	Vennootschap O 2.000	Vennootschap P 1.000	Vennootschap Q 5.000	Vennootschap R 9.000	24.000	47,37%: 5 mandaten	
							58.000	12 mandaten	

### B. Berekening van het aantal extra mandaten

1. Beginsel - In elke lidstaat : een mandaat per deelnemende vennootschap

Land	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Totale aantal mandaten per land
België	Vennootschap A: 1	Vennootschap B: 1	Vennootschap C: 1	Vennootschap D: 1	Vennootschap E: 1	Vennootschap F: 1	6
Frankrijk	Vennootschap G: 1	Vennootschap H: 1	Vennootschap I: 1	Vennootschap J: 1	Vennootschap K: 1	Vennootschap L: 1	6
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M: 1	Vennootschap N: 1	Vennootschap O: 1	Vennootschap P: 1	Vennootschap Q: 1	Vennootschap R: 1	6
							18 mandaten

## 2. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

### Variant 1

- a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging
- In België is de "gewone" vertegenwoordiger in de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van vennootschap A : vennootschap A "verliest" dus het recht op een extra lid; België kan bijgevolg vijf extra mandaten hebben.
  - In Frankrijk worden twee van de zes "gewone" mandaten ingenomen door vertegenwoordigers van de betrokken sector (voor de vennootschappen H en I); vennootschap G wordt vertegenwoordigd door een van de vertegenwoordigers van het personeel van die vennootschap net als de vennootschappen J, K en L : Frankrijk heeft dus geen extra mandaat.
  - In het Verenigd Koninkrijk zijn alle "gewone" leden in de BOG vakbondsafgevaardigden van de betrokken sector : het Verenigd Koninkrijk heeft dus geen extra mandaat.

In totaal zouden vijf extra mandaten worden toegewezen.

- b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten"

De BOG telt 12 "gewone" leden, d.i. een mogelijkheid van 2 extra mandaten. Alleen België kan extra mandaten toekennen (er zijn geen "verschillende lidstaten"), maar in plaats van de vijf mandaten die voortvloeien uit de toepassing van de voorgaande regels, zullen maar twee mandaten effectief worden toegewezen.

### Variant 2

- a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging
- In België is de "gewone" vertegenwoordiger in de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van vennootschap A : vennootschap A "verliest" dus het recht op een extra lid; België kan bijgevolg vijf extra mandaten hebben.
  - In Frankrijk worden de vennootschappen H en I vertegenwoordigd door afgevaardigden van de sector : ze hebben dus geen recht op een extra mandaat. De vennootschappen G, J, K en L worden vertegenwoordigd door afgevaardigden uit dochterondernemingen en behouden elk hun recht op een extra mandaat (dus vier extra mandaten).
  - In het Verenigd Koninkrijk worden de vennootschappen N, O en P vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de sectoren, vennootschap R door een afgevaardigde van het personeel van de onderneming en vennootschappen M en Q door de afgevaardigden van dochterondernemingen : er zouden dus twee extra mandaten moeten worden toegekend aan het Verenigd Koninkrijk.

In totaal zouden elf extra mandaten moeten worden toegewezen.

- b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten"

De BOG telt 12 leden. Er kunnen twee extra mandaten toegewezen worden. Ze worden "aan de vennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die vennootschappen".

Dat geeft het volgende resultaat :

Voor België :                      Vennootschap B : 900 werknemers  
    Vennootschap C : 800 werknemers  
    Vennootschap D :600 werknemers  
    Vennootschap E : 500 werknemers  
    Vennootschap F : 500 werknemers

Voor Frankrijk :                    Vennootschap G : 10.000 werknemers  
    Vennootschap J : 7.000 werknemers  
    Vennootschap K : 6.000 werknemers  
    Vennootschap L : 5.000 werknemers

Voor het Verenigd Koninkrijk : Vennootschap M : 4.000 werknemers  
    Vennootschap Q : 5.000 werknemers

De vennootschappen G en Q krijgen dus de extra mandaten.

### III. Voorbeeld 3 - De vennootschappen A tot R gaan samen in een Europese vennootschap en zijn in tien verschillende lidstaten gelegen

#### A. Variant 1

##### 1. Berekening van het aantal "gewone" leden van de BOG

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A: 120	Vennootschap B: 150	270	4,2%: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap C: 500	Vennootschap D: 600	1.100	17,3%: 2 mandaten	
Duitsland	Vennootschap E: 550	Vennootschap F: 450	1.000	15,7%: 2 mandaten	
Nederland	-	Vennootschap G: 400	400	6,3%: 1 mandaat	
Oostenrijk	Vennootschap H: 350	Vennootschap I: 400	750	11,8%: 2 mandaten	
Spanje	Vennootschap J: 600	Vennootschap K: 150	750	11,8%: 2 mandaten	
Italië	Vennootschap L : 325	-	325	5,1%: 1 mandaat	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M: 100	Vennootschap N: 440	540	8,5%: 1 mandaat	
Ierland	Vennootschap O: 60	Vennootschap P: 540	600	9,4%: 1 mandaat	
Zweden	Vennootschap Q: 520	Vennootschap R: 100	620	9,7%: 1 mandaat	
			6.355	14 mandaten	

## 2. Berekening van het aantal extra mandaten

a. Beginsel - In elke lidstaat : een extra mandaat per deelnemende vennootschap die ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan

België :	2 mandaten
Frankrijk :	2 mandaten
Duitsland :	2 mandaten
Nederland :	1 mandaat
Oostenrijk :	2 mandaten
Spanje :	2 mandaten
Italië :	1 mandaat
VK :	2 mandaten
Ierland :	2 mandaten
Zweden :	2 mandaten
	<hr/>
	18 mandaten

b. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

1) Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

In alle betrokken lidstaten worden de werknemers van de deelnemende vennootschappen die een fusie zijn aangegaan, vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de werknemers van een dochteronderneming. Elke vennootschap behoudt dus het recht op extra mandaten.

2) Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten"

De BOG telt 14 "gewone" leden : er kunnen dus slechts 3 extra mandaten worden toegewezen.

De vennootschappen D (Frankrijk) en J (Spanje) hebben de meeste werknemers (600) en krijgen de eerste twee mandaten. Het derde mandaat wordt toegekend aan vennootschap E (Duitsland) die 550 werknemers tewerkstelt.

### B. Variant 2

1. Berekening van het aantal "gewone" leden van de BOG

We gaan uit van het vorige voorbeeld maar wijzigen het aantal werknemers in de vennootschappen C en D (Frankrijk), E en F (Duitsland), J en K (Spanje) en Q en R (Zweden).

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A: 120	Vennootschap B: 150	270	4,2%: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap C: 500	Vennootschap D: 600	1.100	17,3%: 2 mandaten	
Duitsland	Vennootschap E: 550	Vennootschap F: 450	1.000	15,7%: 2 mandaten	
Nederland	-	Vennootschap G: 400	400	6,3%: 1 mandaat	
Oostenrijk	Vennootschap H: 350	Vennootschap I: 400	750	11,8%: 2 mandaten	
Spanje	Vennootschap J: 600	Vennootschap K: 150	750	11,8%: 2 mandaten	
Italië	Vennootschap L : 325	-	325	5,1%: 1 mandaat	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M: 100	Vennootschap N: 440	540	8,5%: 1 mandaat	
Ierland	Vennootschap O: 60	Vennootschap P: 540	600	9,4%: 1 mandaat	
Zweden	Vennootschap Q: 520	Vennootschap R: 100	620	9,7%: 1 mandaat	
			6.355	14 mandaten	

## 2. Berekening van het aantal extra mandaten

a. Beginsel - In elke lidstaat : een extra mandaat per deelnemende vennootschap die ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan  
 Net als in variant 1 geeft dit als resultaat : 18 mandaten.

b. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

### 1) Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

In alle betrokken lidstaten worden de werknemers van de deelnemende vennootschappen die een fusie zijn aangegaan, vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de werknemers van een dochteronderneming. Elke vennootschap behoudt dus het recht op extra mandaten.

### 2) Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten"

Er kunnen drie extra mandaten toegewezen worden :

- de vennootschappen C en D (beide in Frankrijk) hebben elk 550 werknemers: Frankrijk zal dus een regeling moeten opzetten om één extra mandaat toe te wijzen (de richtlijn bepaalt dat de mandaten aan de vennootschappen in verschillende lidstaten worden toegekend);
- vennootschap P (Ierland) stelt 540 werknemers tewerk en krijgt het tweede mandaat;
- de vennootschappen E (Duitsland) en Q (Zweden) hebben elk 530 werknemers: de richtlijn stelt hier geen regel vast om te bepalen welke vennootschap het mandaat zal krijgen.

# Wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese Vennootschap.

(B.S. 7 september 2005)

## HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen.

**Artikel 1.** Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

**Art. 2.** Bij deze wet wordt de richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers omgezet.

## HOOFDSTUK II. - Definities.

**Art. 3.** Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

- 1° Europese vennootschap of SE : een vennootschap opgericht overeenkomstig de verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap;
- 2° deelnemende vennootschap : de vennootschap die rechtstreeks deelneemt aan de oprichting van een SE.

Als rechtstreeks deelnemend aan de oprichting van een SE wordt beschouwd, de vennootschap wier aandeelhouders, bij de oprichting van de SE, aandeelhouders van die SE worden of de vennootschap die zelf aandeelhouder van de SE wordt.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder " vennootschappen ", de vennootschappen in de zin van artikel 48, tweede alinea van het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap alsook andere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke lichamen, overeenkomstig wat is bepaald in artikel 2, § 3 van verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap;

- 3° dochteronderneming van een vennootschap : een onderneming waarover die vennootschap een overheersende invloed uitoefent.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect :

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen;
- of



- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen;
- of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Wanneer verschillende ondernemingen van een concern voldoen aan één van de criteria vermeld in de tweede alinea, wordt de onderneming die voldoet aan criterium a), geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Indien geen enkele onderneming aan criterium a) voldoet, wordt de onderneming die voldoet aan criterium b), geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lid-Staat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere gelijksoortige procedure.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Europese Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen " onderneming die zeggenschap uitoefent " over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

4° betrokken dochteronderneming of vestiging : een dochteronderneming of vestiging van een deelnemende vennootschap die bij de oprichting van een SE een dochteronderneming of vestiging van de SE wordt en die in een lid-Staat is gevestigd.

Als betrokken dochteronderneming of vestiging moeten worden beschouwd, voorzover de overheersende invloed bepaald in 3° kan worden geacht vast te staan :

- de directe dochterondernemingen van de deelnemende vennootschappen die al dan niet onder hetzelfde nationale recht vallen;
- de directe vestigingen van de deelnemende vennootschappen, al dan niet in dezelfde lid-Staat gevestigd;
- de indirecte dochterondernemingen van de deelnemende vennootschappen, d.w.z. de dochterondernemingen van directe dochterondernemingen van deelnemende vennootschappen en de dochterondernemingen van indirecte dochterondernemingen;
- de indirecte vestigingen van de deelnemende vennootschappen, d.w.z. de vestigingen van de indirecte dochterondernemingen van die vennootschappen.

5° vertegenwoordigingsorgaan : het grensoverschrijdende orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, regelmatig ingesteld ten behoeve van de informatie en raadpleging van de werknemers van een SE en haar dochterondernemingen en vestigingen in een lid-Staat en, in voorkomend geval, de uitoefening van medezeggenschapsrechten in verband met de SE.

- 6° bijzondere onderhandelingsgroep : de regelmatig ingestelde groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de deelnemende vennootschappen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE.
- 7° rol van de werknemers : informatie, raadpleging en medezeggenschap, als gedefinieerd door deze wet;
- 8° informatie : het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de SE, aan het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of aan de werknemersvertegenwoordigers van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lid-Staat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lid-Staat te buiten gaan, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijke effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de SE kunnen voorbereiden.
- 9° raadpleging : de instelling van dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SE, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de door het bevoegde orgaan beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de SE.
- 10° medezeggenschap : de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap via :
- het recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen,
  - of
  - het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap aanbevelingen te doen of bezwaar te maken;
- 11° lid-Staat : de lid-Staten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001.

### HOOFDSTUK III. - Toepasselijk recht.

**Art. 4.** De regels betreffende de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, buiten de wijze van verkiezing of aanwijzing van haar leden, de overlegprocedure om tot een akkoord te komen over de regelingen van de rol van de werknemers in de SE en de inhoud van dit akkoord zijn onderworpen aan het recht van de lid-Staat op wiens grondgebied de statutaire zetel van de SE is gevestigd.

**Art. 5.** De regels betreffende de instelling en de werking van het vertegenwoordigingsorgaan, buiten de wijze van verkiezing of aanwijzing van haar leden, en van een procedure betreffende de rol van de werknemers in de SE zijn onderworpen aan het recht van de lid-Staat op wiens grondgebied de statutaire zetel van de SE is gevestigd.

**Art. 6.** De regels betreffende de berekening van het aantal tewerkgestelde werknemers, het begrip werknemers en de wijze van verkiezing of aanwijzing van de werknemersvertegenwoordigers zijn onderworpen aan het recht van de lid-Staat waar de betrokken vestigingen of ondernemingen gelegen zijn.

**Art. 7.** Het recht dat de regels betreffende het statuut van de werknemersvertegenwoordigers beheerst, is het recht van de lid-Staat waar hun werkgever gevestigd is; in geval van een wetsconflict wordt dit recht bepaald overeenkomstig het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, opgemaakt te Rome op 19 juni 1980.

#### **HOOFDSTUK IV. - Vertrouwelijke informatie.**

**Art. 8.** Het toezichts- of bestuursorgaan van een SE of van een deelnemende vennootschap, is gemachtigd om aan de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep of aan de leden van het vertegenwoordigingsorgaan of aan de werknemersvertegenwoordigers die inlichtingen ontvangen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging, alsmede aan de deskundigen die hen eventueel bijstaan :

- 1° het vertrouwelijk karakter te melden van bepaalde inlichtingen, op het ogenblik dat deze worden meegedeeld, waarvan de verspreiding ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de onderneming; de afgevaardigden zijn gehouden deze niet te verspreiden;
- 2° bepaalde inlichtingen, waarvan de lijst wordt opgesteld door de Koning, niet mee te delen wanneer zij van die aard zijn dat, volgens objectieve criteria, hun bekendmaking de werking van de onderneming ernstig zou kunnen belemmeren of haar schade zou kunnen berokkenen.

#### **HOOFDSTUK V. - Ontslagbescherming.**

**Art. 9.** De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van het vertegenwoordigingsorgaan, de werknemersvertegenwoordigers die hun taak vervullen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging en de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in een toezichts- of bestuursorgaan van een SE die werknemers zijn van de SE, haar dochterondernemingen of vestigingen of van een deelnemende vennootschap en hun vervangers genieten van de bijzondere ontslagregeling bepaald door de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat- personeelsafgevaardigden. Deze bijzondere regeling is op hen van toepassing voor elk ontslag dat plaatsvindt in een periode die aanvangt de dertigste dag voorafgaand aan hun aanwijzing en die eindigt de dag waarop hun mandaat een einde neemt.

#### **HOOFDSTUK VI. - Toezicht en sancties.**

**Art. 10.** Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen betreffende de rol van de werknemers in de SE.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

**Art. 11.** Artikel 56 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gewijzigd door de wet van 23 april 1998, wordt aangevuld met het volgende lid :

" Ten aanzien van overtredingen van bepalingen van de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap, worden de leidinggevende of bestuursorganen, bedoeld in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten, gelijkgesteld met de werkgever. "

**Art. 12. Artikel 1,** 14°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd door de wet van 23 april 1998, wordt aangevuld als volgt :

“ ten aanzien van overtredingen van bepalingen van de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap, worden de leidinggevende of bestuursorganen, bedoeld in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten, gelijkgesteld met de werkgever; ”.

**Art. 13. Artikel 458** van het Strafwetboek is van toepassing op elk lid van de bijzondere onderhandelingsgroep, op elk lid van het vertegenwoordigingsorgaan, op de werknemersvertegenwoordigers die hun taak vervullen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging, alsmede op de aangewezen deskundigen, die vertrouwelijke inlichtingen verspreid hebben die van die aard zijn dat zij ernstige schade aan de onderneming kunnen berokkenen of de werking van de onderneming ernstig kunnen belemmeren.

## **HOOFDSTUK VII. - Inwerkingtreding.**

**Art. 14.** Deze wet heeft uitwerking met ingang van 8 oktober 2004, met uitzondering van de artikelen 10 tot 13 die in werking treden de dag waarop deze wet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

# Wet van 17 september 2005 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap

(B.S. 26 oktober 2005)

## HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen.

**Artikel 1.** Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

**Art. 2.** Bij deze wet wordt de richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers omgezet.

## HOOFDSTUK II. - Geschillen inzake vertrouwelijke informatie.

**Art. 3.** Elk geschil gerezen naar aanleiding van de toepassing van artikel 8 van de wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap valt onder de bevoegdheid van de voorzitter van de arbeidsrechtbank van de plaats van de zetel van het toezichts- of bestuursorgaan. De voorzitter doet in laatste aanleg uitspraak volgens de procedure bepaald in de artikelen 1035, 1036, 1038 en 1041 van het Gerechtelijk Wetboek. De debatten vinden plaats in raadkamer.

Indien een verzoek wordt ingediend op grond van artikel 8, 2° van dezelfde wet, of op grond van artikel 8, 1° van dezelfde wet, door een andere persoon dan dezen bedoeld in artikel 8 van dezelfde wet, bepaalt de voorzitter van de arbeidsrechtbank, na verslag van de arbeidsauditeur, welke inlichtingen mogen worden verspreid. Enkel de voorzitter van de rechtbank en de arbeidsauditeur hebben kennis van het hele dossier. Het verslag van het Openbaar Ministerie en de beslissing vermelden de vertrouwelijke inlichtingen niet.

## HOOFDSTUK III. - Gerechtelijke procedure.

**Art. 4.** De representatieve organisaties van werknemers in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a) en b) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering indienen tot beslechting van alle geschillen in verband met de toepassing van de wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een

vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap.

**Art. 5.** Artikel 582 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd door de wetten van 30 juni 1971, 23 april 1998, de programmawet van 24 december 2002 en door het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986 wordt als volgt aangevuld :

" 8° van de geschillen betreffende de instelling en de werking van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan alsook betreffende de procedures aangaande de rol van de werknemers in de Europese vennootschap, met uitzondering van de bijzondere procedure ingesteld bij artikel 3 van de wet van 17 september 2005 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap. "

**Art. 6.** Artikel 764, 10° van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen door de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen door de volgende tekst :

" 10° de vorderingen bepaald in de artikelen 578, 11 ° en 12°, 580, 581, 582, 1°, 2°, 6° en 8° en 583; ".

**Art. 7.** Een artikel 587quater, luidend als volgt, wordt in het Gerechtelijk Wetboek ingevoegd :

" De voorzitter van de arbeidsrechtbank doet uitspraak over de verzoeken ingesteld krachtens artikel 3 van de wet van 17 september 2005 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap. "

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2005, gesloten  
in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het telewerk,  
algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2006.  
(C.A.O. nr. 85)**

## **HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE EN DOEL VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 1** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel uitvoering te geven aan de Europese raamovereenkomst over telewerk van 16 juli 2002 en de essentiële beginselen tot regeling van telewerk vast te stellen.

De nadere regels voor de toepassing van die beginselen kunnen eventueel worden verduidelijkt door collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- of ondernemingsniveau of door individuele overeenkomsten. De belanghebbende partijen kunnen op die manier zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de verschillende bedrijfssectoren en de ondernemingen.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten over hetzelfde onderwerp die voor haar inwerkingtreding op sector- of ondernemingsniveau werden gesloten, voorzover ze een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden.

## **HOOFDSTUK II – DEFINITIES**

**Art. 2.** Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder :

- telewerk : een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd ;
- telewerker : elke werknemer die telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.

Deze overeenkomst heeft geen betrekking op de zogenaamde mobiele telewerkers, d.w.z. wier mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de wijze van uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

### **Commentaar**

*Zogenaamde mobiele telewerkers zijn bijvoorbeeld : handelsvertegenwoordigers, handelsafgevaardigden, medisch afgevaardigden, technici die naar klanten van de werkgever gaan, thuisverpleegsters.*

## HOOFDSTUK III – TOEPASSINGSGEBIED

**Art. 3.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die hen tewerkstellen.

**Art. 4.** Het telewerk kan worden verricht in de woning van de telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

Het telewerk dat wordt verricht in een satellietkantoor van de werkgever, d.w.z. een gede-centraliseerd lokaal van de werkgever of een lokaal dat de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt, valt buiten het toepassingsgebied van deze overeenkomst.

## HOOFDSTUK IV - VRIJWILLIG KARAKTER

**Art. 5.** Het telewerk vindt plaats op vrijwillige basis zowel voor de betrokken werknemer als voor de betrokken werkgever. Het telewerk kan deel uitmaken van de oorspronkelijke functieomschrijving of kan tijdens de lopende arbeidsovereenkomst op vrijwillige basis overeengekomen zijn door de betrokken werknemer en werkgever.

Indien het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving en de werkgever de mogelijkheid tot telewerk aanbiedt, kan de werknemer dat aanbod accepteren of afwijzen. Indien de werknemer de wens te kennen geeft telewerk te willen verrichten, kan de werkgever dat verzoek inwilligen of weigeren.

Indien het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving, kan de beslissing om telewerk te verrichten ongedaan worden gemaakt door een individuele en/of collectieve overeenkomst.

## HOOFDSTUK V - SCHRIFTELIJKE OVEREENKOMST

**Artikel. 6. § 1** Voor iedere telewerker afzonderlijk moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld uiterlijk op het ogenblik dat de telewerker begint met de uitvoering van zijn overeenkomst. Voor de lopende arbeidsovereenkomst moet een schriftelijk aanhangsel worden opgesteld.

**§ 2** Dat geschrift moet minstens het volgende vermelden :

- 1° de frequentie van het telewerk en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht en eventueel de dagen en/of uren van aanwezigheid in de onderneming ;
- 2° de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen ;
- 3° de ogenblikken waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning;
- 4° de nadere regels volgens welke de werkgever de in de artikelen 9 en volgende van deze overeenkomst bepaalde kosten vergoedt of betaalt;
- 5° de voorwaarden en nadere regels voor een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever, zoals bedoeld in artikel 5, derde alinea van deze overeenkomst en, in het geval van een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever, de notificatietermijn en/of de duur van het telewerk en de wijze van verlenging.



§ 3 Bij ontstentenis van een schriftelijke overeenkomst heeft de telewerker het recht zijn werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever te verrichten of terug te keren naar de bedrijfslocatie van de werkgever.

## HOOFDSTUK VI – ARBEIDSVOORWAARDEN

**Art. 7.** Wat de arbeidsvoorwaarden betreft geniet de telewerker dezelfde rechten als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

Er kunnen specifieke aanvullende collectieve en/of individuele overeenkomsten worden gesloten om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van het telewerk.

De telewerker wordt geïnformeerd over de arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder over de aanvullende voorwaarden, met name :

- 1° de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden in het kader van telewerk ;
- 2° de afdeling van de onderneming waaraan hij verbonden is ;
- 3° de identificatie van zijn directe meerdere of andere personen tot wie hij zich kan wenden met vragen van beroepsmatige of persoonlijke aard ;
- 4° de regelingen ten aanzien van rapportage.

### **Commentaar**

*De schriftelijke overeenkomst of het aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst moet alle arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op het telewerk niet in extenso vermelden. Er kan worden verwezen naar een collectieve arbeidsovereenkomst inzake telewerk die op sector- of ondernemingsniveau werd gesloten en naar het arbeidsreglement.*

## HOOFDSTUK VII - ORGANISATIE VAN HET TELEWERK

**Art. 8. § 1** Binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseert de telewerker zelf zijn werk.

§ 2 Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.

§ 3 De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen worden genomen om te voorkomen dat de telewerker geïsoleerd raakt ten opzichte van de rest van de arbeidsgemeenschap in de onderneming, met name door de telewerker in de gelegenheid te stellen regelmatig collega's te ontmoeten en toegang te hebben tot informatie betreffende de onderneming. Daartoe kan de werkgever de telewerker op precieze tijdstippen terugroepen in de onderneming.

## HOOFDSTUK VIII - APPARATUUR EN DEFECTEN

**Art. 9.** De werkgever is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van de voor telewerk benodigde apparatuur. De werkgever vergoedt of betaalt

uitsluitend de kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk.

Indien de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt, zijn de aan het telewerk verbonden kosten inzake installatie van informaticaprogramma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van de werkgever.

De kosten voor rekening van de werkgever worden voor de aanvang van het telewerk berekend naar rata van de prestaties van telewerk of volgens een door de partijen overeengekomen verdeelsleutel.

**Art. 10.** De werkgever stelt de telewerker behoorlijke faciliteiten beschikbaar inzake technische ondersteuning.

**Art. 11.** De kosten die voortvloeien uit verlies of beschadiging van de door de telewerker gebruikte apparatuur en gegevens in het kader van het telewerk, zijn voor rekening van de werkgever.

**Art. 12.** De telewerker gaat zorgvuldig om met de hem ter beschikking gestelde apparatuur. Hij verzamelt of verspreidt via internet geen materiaal dat buiten de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden valt.

**Art. 13.** De telewerker is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van een defect aan de door hem gebruikte apparatuur of van een geval van overmacht waardoor hij zijn werk niet kan verrichten. De werkgever is verplicht het overeengekomen loon te betalen aan de telewerker.

Er kan worden voorzien in specifieke regels zoals vervangende taken of een tijdelijke terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever.

## HOOFDSTUK IX - BESCHERMING VAN GEGEVENS

**Art. 14.** De werkgever moet maatregelen nemen, in het bijzonder ten aanzien van de software, zodat de bescherming van de gegevens die door de telewerker voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, gewaarborgd is.

De werkgever informeert de telewerker omtrent de wetgevingen en de in de onderneming geldende regels inzake de bescherming van gegevens. De telewerker moet die wetgevingen en regels naleven.

De werkgever informeert de telewerker in het bijzonder omtrent de beperkingen ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur of -faciliteiten en de sancties ingeval de telewerker zich niet aan die beperkingen houdt. Daartoe is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens mutatis mutandis van toepassing.

## HOOFDSTUK X - VEILIGHEID EN GEZONDHEID

**Art. 15.** De werkgever informeert de telewerker omtrent het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder de eisen inzake beeldscherm-apparatuur.

De telewerker geeft uitvoering aan dat beleid.

De bevoegde interne preventiediensten hebben toegang tot de werkplek van de telewerker om te kunnen controleren of de geldende regelingen inzake veiligheid en gezondheid op correcte wijze worden toegepast. Indien het telewerk wordt verricht in een bewoond lokaal, moet een dergelijk bezoek van tevoren worden aangekondigd en moet de telewerker ermee hebben ingestemd.

De telewerker kan een inspectiebezoek van diezelfde diensten aanvragen.

## HOOFDSTUK XI - SCHOLINGSFACILITEITEN EN MOGELIJKHEDEN VOOR LOOPBAANONTWIKKELING

**Art. 16.** De telewerkers hebben dezelfde rechten op scholingsfaciliteiten en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten, en genieten hetzelfde beoordelingsbeleid als die andere werknemers.

De telewerkers ontvangen een adequate scholing die gericht is op de bediening van de technische apparatuur waarover zij de beschikking hebben en op het omgaan met de specifieke kenmerken van deze wijze van organisatie van het werk.

De hiërarchische meerdere en de directe collega's van de telewerkers kunnen ook worden opgeleid voor deze werkvorm en het management ervan.

## HOOFDSTUK XII - COLLECTIEVE RECHTEN

**Art. 17.** De telewerkers hebben dezelfde collectieve rechten als de werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. De telewerkers hebben het recht te communiceren met de werknemersvertegenwoordigers en vice versa.

De werknemersvertegenwoordigers worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering van het telewerk, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

## HOOFDSTUK XIII – SLOTBEPALINGEN

**Art. 18.** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op dezelfde datum als de bepalingen tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en op zijn laatst op 1 juli 2006.

De reeds bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- of ondernemingsniveau moeten uiterlijk een jaar na de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst voldoen aan wat in artikel 1, derde alinea is bepaald.

Deze overeenkomst kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

# Wet tot bescherming van de economische mededinging gecoördineerd op 15 september 2006.

(B.S. 29 september 2006)

## Hoofdstuk IV. Procedures

### Afdeling 4 – Onderzoek van de concentratie

---

**Art. 55. §5.** Bij de indiening bedoeld in § 4, deelt de auditeur een kopie van het verslag mede aan de anmeldende partijen. Hij deelt tevens een kopie van het verslag, na verwijdering van de zakengeheimen en de vertrouwelijke gegevens, mede aan de vertegenwoordigers van de meest representatieve organisaties van werknemers van deze ondernemingen of aan degenen die zij aanwijzen.

Hij deelt de in het eerste lid bedoelde personen mee dat zij op de griffie inzage kunnen nemen van het dossier, met uitzondering van de stukken die ten aanzien van hen vertrouwelijk zijn, en tegen betaling een kopie ervan kunnen krijgen.

### Afdeling 5 – Beslissing inzake concentratie

---

**Art. 57. § 1.** De kamer van de Raad behandelt elke zaak ter zitting. De zitting vindt plaats ten minste tien werkdagen na de mededeling van het verslag aan de anmeldende partijen.

**§ 2.** De kamer van de Raad hoort de ondernemingen die aan de concentratie deelnemen. Deze ondernemingen voegen hun eventuele schriftelijke opmerkingen bij het dossier uiterlijk de dag voor de zitting en bezorgen daarvan een kopie aan de auditeur.

Indien zij het nodig acht, hoort de kamer van de Raad die de zaak behandelt elke natuurlijke of rechtspersoon die zij oproept.

Zij hoort tevens de derden die een voldoende belang doen blijken. Voor de economische sectoren die onder de controle of het toezicht van een geëigende openbare instelling of ander overheidslichaam zijn geplaatst, worden deze instellingen of overheidslichamen geacht een voldoende belang te hebben.

De leden van de bestuursorganen of van de directieorganen van de ondernemingen die deelnemen aan de concentratie, alsook de vertegenwoordigers van de meest representatieve werknemersorganisaties van deze ondernemingen, of de personen die zij aanwijzen, worden geacht een voldoende belang te hebben.

De minister kan, ten laatste drie werkdagen voor de zitting, aan de Raad een nota richten waarbij hij in de betrokken zaak de elementen aanduidt die het algemeen belang aangaan, alsook die welke het algemeen beleid inzake economische mededinging kunnen beïnvloeden. Het indienen van deze nota verleent hem niet de hoedanigheid van partij in de zaak. De griffie deelt zonder verwijl de nota mede aan de anmeldende partijen.

Het niet verschijnen van de opgeroepen partijen of van hun mandataris doet geen afbreuk aan de geldigheid van de procedure.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 maart 2007. (C.AO. nr. 88).**

## **HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.** Deze overeenkomst geeft uitvoering aan richtlijn 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.

Zij heeft tot doel de te volgen procedures en de regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in een Europese coöperatieve vennootschap vast te stellen.

**Art. 2.** Er moeten regelingen worden vastgesteld met betrekking tot de rol van de werknemers, volgens de in deze overeenkomst bepaalde procedure, in de Europese coöperatieve vennootschappen die voldoen aan de voorwaarden bepaald in de hoofdstukken V en VI van deze overeenkomst.

De regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers moeten de gehele Europese coöperatieve vennootschap bestrijken. Dit is beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de lidstaten, tenzij de overeenkomst bedoeld in hoofdstuk VI, bepaalt dat andere staten dan de lidstaten worden bestreken.

### **Commentaar**

*De overeenkomst bedoeld in de tweede alinea van artikel 2, heeft maar uitwerking voorzover het Belgisch recht toepasselijk wordt verklaard op de Europese coöperatieve vennootschap krachtens verordening (EG) nr. 1435/2003 van de Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap (SCE).*

## **HOOFDSTUK II – DEFINITIES**

**Art. 3.** In deze overeenkomst wordt ingevolge de voornoemde richtlijn verstaan onder :

**§ 1.** "Europese coöperatieve vennootschap of SCE": een vennootschap, opgericht overeenkomstig verordening (EG) nr. 1435/2003 van de Europese Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap (SCE).

**§ 2.** "deelnemende juridische lichamen" : vennootschappen in de zin van artikel 48, tweede alinea van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, met inbegrip van coö-

peraties, alsmede overeenkomstig het recht van een lidstaat opgerichte en daaronder ressorterende juridische lichamen die rechtstreeks deelnemen aan de oprichting van een SCE.

Als rechtstreeks deelnemend aan de oprichting van een SCE wordt beschouwd, de coöperatie wier leden, bij de oprichting van de SCE, leden van die SCE worden en aandelen ervan bezitten of het lichaam dat zelf aandelen van de SCE bezit.

**§ 3.** "dochteronderneming" van een deelnemend juridisch lichaam of van een SCE" : een onderneming waarop dat juridisch lichaam of die SCE een overheersende invloed uitoefent, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect :

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen
- of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen
- of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Wanneer verschillende ondernemingen van een concern voldoen aan een van de voorwaarden vermeld in de tweede alinea, wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder a), geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Indien geen enkele onderneming voldoet aan de voorwaarde onder a), wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder b), geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Europese Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen "onderneming die zeggenschap uitoefent" over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

**§ 4.** "betrokken dochteronderneming of vestiging" : een dochteronderneming of vestiging van een deelnemend juridisch lichaam dat bij de oprichting van een SCE een dochteronderneming of vestiging van de SCE wordt en die in een lidstaat is gevestigd.

Als betrokken dochteronderneming of vestiging moeten worden beschouwd, voorzover de overheersende invloed bepaald in § 3 van dit artikel kan worden geacht vast te staan:

- \* de directe dochterondernemingen van de deelnemende juridische lichamen die al dan niet onder hetzelfde nationale recht vallen;
- \* de directe vestigingen van de deelnemende juridische lichamen, al dan niet in dezelfde lidstaat gevestigd;
- \* de indirecte dochterondernemingen van de deelnemende juridische lichamen, d.w.z. de dochterondernemingen van directe dochterondernemingen van deelnemende juridische lichamen en de dochterondernemingen van indirecte dochterondernemingen;
- \* de indirecte vestigingen van de deelnemende juridische lichamen, d.w.z. de vestigingen van de indirecte dochterondernemingen van die vennootschappen.

§ 5. "vertegenwoordigingsorgaan" : het grensoverschrijdende orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, ingesteld bij de in artikel 22 bedoelde overeenkomst of overeenkomstig de referentievoorschriften opgenomen in Hoofdstuk IX, ten behoeve van de informatie en raadpleging van de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen in een lidstaat en, in voorkomend geval, de uitoefening van medezeggenschapsrechten in verband met de SCE.

§ 6. "bijzondere onderhandelingsgroep" : de overeenkomstig artikel 7 ingestelde groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de deelnemende juridische lichamen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SCE.

§ 7. "rol van de werknemers": informatie, raadpleging en medezeggenschap.

In deze overeenkomst wordt verstaan onder :

- 1° "informatie" : het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de SCE, aan het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of aan de werknemersvertegenwoordigers, van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de SCE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijke effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de SCE kunnen voorbereiden;
- 2° "raadpleging" : de instelling van dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SCE, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de door het bevoegde orgaan beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de SCE;
- 3° "medezeggenschap" : de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een juridisch lichaam via :
  - \* het recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van het juridische lichaam te kiezen of te benoemen,

of



- \* het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van het juridische lichaam aanbevelingen te doen of bezwaar te maken.

§ 8. "werknemers" : de personen die arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

§ 9. "lidstaten" : de lidstaten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

#### **Commentaar**

a. Voor de toepassing van § 2, derde alinea van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat artikel 48 van het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap als volgt luidt : "Onder vennootschappen worden verstaan maatschappen naar burgerlijk recht of handelsrecht, de coöperatieve verenigingen of vennootschappen daaronder begrepen, en de overige rechtspersonen naar publiek- of privaatrecht, met uitzondering van vennootschappen welke geen winst beogen".

b. Paragraaf 3 van dit artikel omvat alle dochterondernemingen of alle vestigingen die beantwoorden aan de definities van die begrippen in de zin van de wetgeving van de lidstaat, die op de zeggenschap uitoefenende onderneming van toepassing is.

c. De definitie van § 7, 1° van dit artikel houdt een grensoverschrijdende dimensie in ("... over aangelegenheden die betrekking hebben op de SCE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan").

Het eerste deel van die grensoverschrijdende dimensie impliceert dat de informatie handelt over aangelegenheden die betrekking hebben op het geheel van de SCE of ten minste twee in verschillende lidstaten gelegen dochterondernemingen of vestigingen van de SCE.

Het tweede deel van die grensoverschrijdende dimensie verruimt het toepassingsgebied ervan aangezien de aangelegenheden die betrekking hebben op één enkele lidstaat, worden geacht een grensoverschrijdende dimensie te hebben zodra de desbetreffende beslissing wordt genomen in een andere lidstaat.

### **HOOFDSTUK III - VASTSTELLING VAN HET AANTAL WERKNEMERS**

**Art. 4.** In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen deelnemende juridische lichamen en hun dochterondernemingen of vestigingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag waarop de in artikel 6 bedoelde procedure ten uitvoer wordt gelegd.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de bepalingen inzake de nadere regels voor de berekening van dit gemiddelde aantal, met uitzondering van de wegingsregels, zoals vastgesteld in de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, eerste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

## HOOFDSTUK IV - HET ONTBREKEN VAN WERKNEMERS BIJ DE OPRICHTING VAN EEN SCE EN LATERE OPENING VAN ONDERHANDELINGEN

**Art. 5.** In geval van het ontbreken van werknemers bij de oprichting van een SCE door fusie of omzetting of door verschillende juridische lichamen, moeten onderhandelingen worden geopend volgens de in hoofdstuk VII van deze overeenkomst bepaalde procedure wanneer de SCE later een of meer loontrekkenden in dienst heeft.

## HOOFDSTUK V - VOORAFGAANDE PROCEDURE EN BIJZONDERONDERHANDELINGSGROEP

### Afdeling I - Tenuitvoerlegging van de procedure en verstrekking van voorafgaande informatie

---

**Art. 6. § 1.** Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende juridische lichamen een voorstel tot oprichting van een SCE opstellen, doen zij zo spoedig mogelijk het nodige - waaronder het verstrekken van informatie - om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen in onderhandeling te treden over regelingen inzake de rol van de werknemers in de SCE.

**§ 2.** Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder informatie verstaan, informatie over de procedure volgens welke regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers worden vastgesteld in het fusievoorstel, bedoeld in artikel 22, lid 1, k) van verordening 1435/2003 van de Europese Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap, informatie over de gevolgen voor de werknemers van de omzetting in een SCE, zoals bedoeld in artikel 35, lid 3 van dezelfde verordening, alsook informatie over de identiteit van de deelnemende juridische lichamen, al hun dochterondernemingen of vestigingen, en het aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen, hun dochterondernemingen of vestigingen.

Deze informatie wordt uitgesplitst naar deelnemende juridische lichamen, dochterondernemingen of vestigingen van die deelnemende juridische lichamen. De informatie heeft voorts betrekking op het aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen die een medezeggenschapssysteem hebben ingesteld en op hun verhouding in het totale aantal door die deelnemende juridische lichamen tewerkgestelde werknemers.

**§ 3.** Deze informatie wordt bezorgd aan de werknemersvertegenwoordigers van alle deelnemende juridische lichamen en alle betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordigers van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, wordt deze informatie bezorgd aan de werknemers van die deelnemende juridische lichamen of betrokken dochterondernemingen of vestigingen.

### **Commentaar**

- a. *In het geval van uitsluitend door natuurlijke personen of door slechts één juridisch lichaam en natuurlijke personen opgerichte SCE's, die in hun geheel ten minste 50 werknemers in dienst hebben in ten minste twee lidstaten, worden de natuurlijke personen die rechtstreeks deelnemen aan de oprichting van een SCE beschouwd als "deelnemende juridische lichamen" voor de toepassing van hoofdstuk V van deze collectieve arbeidsovereenkomst.*
- b. *De in de vorige alinea en in de artikelen 26 en 27 van deze overeenkomst bedoelde natuurlijke personen zijn die welke als werkgevers werknemers in de zin van artikel 3, § 8 van deze overeenkomst tewerkstellen of kunnen tewerkstellen.*

## **Afdeling II - Bijzondere onderhandelingsgroep**

---

### **Onderafdeling I - Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep**

**Art. 7.** Zodra de procedure overeenkomstig artikel 6 ten uitvoer is gelegd, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep, die representatief is voor de werknemers van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, samengesteld.

### **Onderafdeling II - Geest van samenwerking**

**Art. 8.** De bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen en de bijzondere onderhandelingsgroep onderhandelen in een geest van samenwerking om tot een akkoord te komen over regelingen betreffende de rol van de werknemers in de SCE.

### **Onderafdeling III - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep**

**Art. 9. § 1.** De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen volgens de in het geldende nationale recht vastgestelde regels, in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Per lidstaat wordt een mandaat toegewezen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen in dienst is.

**§ 2.** Indien een SCE door fusie wordt opgericht en een of meer deelnemende juridische lichamen ingevolge de inschrijving van de SCE ophouden als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, worden de werknemers van die deelnemende juridische lichamen in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigd door een extra lid onder de volgende regels en voorwaarden:

- 1° deze werknemers mogen in de bijzondere onderhandelingsgroep niet over een directe vertegenwoordiger beschikken op grond van de regels bedoeld in § 1 van dit artikel;
- 2° de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep mag niet leiden tot een dubbele vertegenwoordiging van deze werknemers;
- 3° de toekenning van extra mandaten mag niet leiden tot een verhoging met meer dan 20 % van het aantal op grond van de regels, bedoeld in § 1 van dit artikel, toegekende mandaten.

Indien, op grond van deze paragraaf, het aantal deelnemende juridische lichamen dat, als gevolg van de fusieoperatie, ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, groter is

dan het aantal beschikbare extra mandaten, worden deze extra mandaten aan de juridische lichamen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die juridische lichamen.

#### **Commentaar**

*a. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van een deelnemend juridisch lichaam en/of een betrokken dochteronderneming of vestiging, vertegenwoordigd in de bijzondere onderhandelingsgroep.*

*Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.*

*b. Wat § 2, 1° van dit artikel betreft, wordt als een directe vertegenwoordiger in de bijzondere onderhandelingsgroep beschouwd, de vertegenwoordiger afkomstig van een bij de fusie betrokken deelnemend juridisch lichaam.*

*c. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.*

#### **Onderafdeling IV - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers en samenstelling van een reservelijst**

**Art. 10. § 1.** De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

**§ 2.** In de wijze van benoeming, aanwijzing of verkiezing van werknemersvertegenwoordigers moet naar evenwicht tussen mannen en vrouwen worden gestreefd.

**§ 3.** De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden in principe aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende juridische lichamen en hun betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemin-

gen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van het deelnemende juridische lichaam en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

**§ 4.** Onder de leden-werknemers kan zich een vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties bevinden, die al dan niet een werknemer is van een deelnemend **juridisch lichaam of een betrokken dochteronderneming of vestiging.**

**Art. 11.** Indien is voldaan aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 9, § 2 van deze overeenkomst, wordt het extra lid-werknemer of worden de extra leden-werknemers aangewezen overeenkomstig artikel 10 van deze overeenkomst.

**Art. 12.** Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit het deelnemende juridische lichaam of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van de bijzondere onderhandelingsgroep heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst omvat een vervanger per lidstaat.

#### ***Onderafdeling V - Aanpassing van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep***

**Art. 13.** Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende juridische lichamen het voorstel tot oprichting van de SCE wijzigen teneinde nieuwe deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen aan die SCE toe te voegen of sommige in het aanvankelijke voorstel tot oprichting bedoelde deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen ervan uit te sluiten, dient op grond van artikel 6 van deze overeenkomst nieuwe informatie te worden verstrekt en dient overeenkomstig de artikelen 9 en volgende van deze overeenkomst een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep te worden opgericht.

#### ***Onderafdeling VI - Informatie betreffende de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en vergaderingen***

**Art. 14.** Aan de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen worden de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die op de reservelijst voorkomen, doorgegeven. Die bevoegde organen geven die informatie door aan de leiding van de betrokken dochterondernemingen of vestigingen.

Zodra de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen de voornoemde informatie overeenkomstig de eerste alinea van deze bepaling hebben ontvangen, beleggen zij een eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep.

**Art. 15.** De bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht om, met instemming van de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen, voorbereidende vergaderingen te beleggen voorafgaand aan de vergaderingen met die bevoegde organen.

## **Onderafdeling VII - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep**

**Art. 16. § 1.** De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen, in een schriftelijke overeenkomst regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SCE vast te stellen.

**§ 2.** Daartoe stellen alle bevoegde organen van alle deelnemende juridische lichamen de bijzondere onderhandelingsgroep in kennis van het oprichtingsvoorstel en van het verloop van de oprichting van de SCE, totdat de SCE wordt ingeschreven.

### **Commentaar**

*De rol van de werknemers, bedoeld in § 1 van deze bepaling, bestrijkt de procedures met betrekking tot de rol van de werknemers in de onderneming of in het concern waarvan de SCE het overheersende juridische lichaam is.*

*Paragraaf 2 van deze bepaling heeft tot doel de bijzondere onderhandelingsgroep bijvoorbeeld in staat te stellen een eventuele behoefte aan hersamenstelling te constateren als gevolg van veranderingen in de vorm die aanvankelijk voor de oprichting van de SCE in het vooruitzicht werd gesteld.*

## **Onderafdeling VIII – Werking**

**Art. 17.** In het kader van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op haar verzoek worden bijgestaan door deskundigen van haar keuze, met name door vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties op communautair niveau. Die deskundigen kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur, eventueel om de samenhang op communautair niveau te bevorderen.

De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de vertegenwoordigers van passende externe organisaties, waaronder vakbondsorganisaties, in kennis te stellen van het openen van onderhandelingen.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

De kostenvergoeding van de deelnemende juridische lichamen is beperkt tot slechts één deskundige, tenzij de partijen anders overeenkomen.

**Art. 18. § 1.** De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen te beëindigen of ze niet te openen en zich te verlaten op de regels inzake informatie en raadpleging van werknemers die gelden in de lidstaten waar de SCE werknemers heeft.

Voor een dergelijk besluit zijn de stemmen nodig van twee derde van de leden die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn.

Wanneer een dergelijk besluit is genomen, zijn de referentievoorschriften niet van toepassing.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden.

Wanneer de bijzondere onderhandelingsgroep overeenkomstig de voorgaande alinea's besluit geen onderhandeling te openen of reeds geopende onderhandelingen te beëindigen, zijn de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers en de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van die collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing.

**§ 2.** In het geval van een SCE, opgericht door omzetting overeenkomstig artikel 2, lid 1, alinea 5 van verordening 1435/2003 van de Europese Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap, is § 1 van deze bepaling niet van toepassing indien er in de om te zetten coöperatie medezeggenschap bestaat.

**§ 3.** De bijzondere onderhandelingsgroep wordt, op schriftelijk verzoek van ten minste 10 % van de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen, of van hun vertegenwoordigers, op zijn vroegst twee jaar na het in § 1 van deze bepaling bedoelde besluit opnieuw ingesteld, tenzij de betrokken partijen overeenkomen de onderhandelingen vroeger te heropenen.

Indien de bijzondere onderhandelingsgroep besluit de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen te heropenen, maar die onderhandelingen niet leiden tot een akkoord gesloten overeenkomstig de artikelen 22 en volgende van deze overeenkomst, is geen enkele bepaling van de referentievoorschriften van toepassing.

**Art. 19.** De uitgaven in verband met het functioneren van de bijzondere onderhandelingsgroep en met de onderhandelingen, worden gedragen door de deelnemende juridische lichamen teneinde de bijzondere onderhandelingsgroep in staat te stellen haar taak naar behoren uit te voeren.

**Art. 20.** De bijzondere onderhandelingsgroep besluit met de volstreekte meerderheid van haar leden. Deze meerderheid moet de volstreekte meerderheid van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen.

Elk lid beschikt over één stem.

Voor de besluiten van de bijzondere onderhandelingsgroep over een akkoord om de medezeggenschapsrechten in te perken, vergeleken met wat in de deelnemende juridische lichamen bestaat, zijn de stemmen vereist van twee derde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, die ten minste twee derde van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn :

1° in het geval van een SCE opgericht door fusie, indien de medezeggenschap ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestrijkt;  
of

2° in het geval van een SCE opgericht op enige andere wijze, indien de medezeggenschap ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestrijkt.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder inperking van de medezeggenschapsrechten verstaan, een gedeelte werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezicht houdend of het bestuursorgaan van de SCE of leden van die organen met betrekking tot wier benoeming de werknemersvertegenwoordigers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, dat geringer is dan het hoogste gedeelte dat in de deelnemende juridische lichamen van toepassing was.

### **Onderafdeling IX - Duur van de onderhandelingen**

**Art. 21. § 1.** De onderhandelingen vangen aan zodra de bijzondere onderhandelingsgroep geldig is ingesteld en kunnen worden voortgezet gedurende een periode van zes maanden na de eerste vergadering tussen de geldig ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen.

**§ 2.** De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten de in § 1 bedoelde onderhandelingsperiode te verlengen tot ten hoogste één jaar, te rekenen vanaf de eerste vergadering tussen de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen.

## **HOOFDSTUK VI - INHOUD VAN DE OVEREENKOMST**

**Art. 22.** De overeenkomst heeft betrekking hetzij op de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers, hetzij op de instelling van een of meer informatie- en raadplegingsprocedures, voor de SCE die haar zetel heeft in België.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld. Zij moet worden ondertekend door de vertegenwoordigers van de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen als ook door de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die de overeenkomst goedkeuren. Zij moet gedateerd zijn.

**Art. 23.** De overeenkomst over de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers, voor de SCE die haar zetel heeft in België, bepaalt op zijn minst het volgende:

- 1° de werkingssfeer van de overeenkomst;
- 2° de samenstelling en het aantal leden van en de zetelverdeling in het vertegenwoordigingsorgaan dat als gesprekspartner van het bevoegde orgaan van de SCE fungeert in het kader van regelingen ter informatie en raadpleging van de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen;
- 3° de bevoegdheden en de procedure voor de informatie en raadpleging van het vertegenwoordigingsorgaan;
- 4° de frequentie van de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan;
- 5° de aan het vertegenwoordigingsorgaan toe te wijzen financiële en materiële middelen;
- 6° ingeval de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen en de bijzondere onderhandelingsgroep tijdens de onderhandelingen besluiten medezeggenschapsregelingen vast te stellen, de inhoud daarvan, onder meer, in voorkomend geval, het aantal van



de leden in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE die de werknemers gerechtigd zijn te kiezen of te benoemen, of met betrekking tot wier benoeming de werknemers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, de procedures voor het kiezen of benoemen van die leden of het met betrekking tot hun benoeming aanbevelingen doen of bezwaar maken door de werknemers en de rechten van die leden;

7° de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst, de looptijd, de gevallen waarin opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en de procedure voor hernieuwde onderhandelingen.

De overeenkomst bepaalt dat zij voldoet aan de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 20 van deze overeenkomst. Zij constateert het gedeelte van de werknemers dat vertegenwoordigd is door elk lid van de bijzondere onderhandelingsgroep.

#### **Commentaar**

*Wat punt 7° van dit artikel betreft, kunnen de partijen onder andere regels overeenkomen die in acht moeten worden genomen met betrekking tot veranderingen in de structuur van de SCE, haar dochterondernemingen of vestigingen, grote personeelswijzigingen of verhuizing van de zetel van de SCE.*

**Art. 24.** De bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen besluiten om voor de SCE die haar zetel heeft in België, in plaats van een vertegenwoordigingsorgaan, een of meer informatie- en raadplegingsprocedures in te stellen.

De overeenkomst moet de wijze bepalen waarop die procedures toepassing vinden.

**Art. 25.** In het geval van een SCE opgericht door omzetting, moet de overeenkomst ten minste in dezelfde mate voorzien in elk aspect van de rol van de werknemers zoals dat bij de in een SCE om te zetten coöperatie het geval is.

#### **Commentaar**

*In de overeenkomst kunnen de regelingen worden gespecificeerd voor het recht van werknemers om deel te nemen aan de algemene vergadering of aan de sector- of afdelingsvergaderingen overeenkomstig hoofdstuk VIII van deze overeenkomst.*

## **HOOFDSTUK VII - VOORSCHRIFTEN VOOR UITSLUITEND DOOR NATUURLIJKE PERSONEN OF DOOR SLECHTS EEN JURIDISCH LICHAAM EN NATUURLIJKE PERSONEN OPGERICHTE SCE'S**

### **Afdeling I - SCE met ten minste 50 werknemers**

**Art. 26.** In het geval van een uitsluitend door natuurlijke personen of door slechts één juridisch lichaam en natuurlijke personen opgerichte SCE, die in haar geheel ten minste 50 werk-

nemers in dienst heeft in ten minste twee lidstaten, zijn de bepalingen van de hoofdstukken II en III, V en VI en VIII tot XI van deze overeenkomst van toepassing.

## **Afdeling II - SCE met minder dan 50 werknemers of 50 of meer werknemers in slechts één lidstaat**

### **Onderafdeling I - Bepalingen die van toepassing zijn op de rol van de werknemers**

**Art. 27.** In het geval van een uitsluitend door natuurlijke personen of door slechts één juridisch lichaam en natuurlijke personen opgerichte SCE, die in haar geheel minder dan 50 werknemers in dienst heeft of 50 of meer werknemers in slechts één lidstaat, wordt de rol van de werknemers op de volgende wijze geregeld:

- 1° in de SCE zelf zijn de bepalingen van toepassing die in de lidstaat waarin de SCE haar statutaire zetel heeft, gelden voor lichamen van hetzelfde type;
- 2° in de dochterondernemingen of vestigingen zijn de bepalingen van toepassing die in de lidstaat waarin zij gevestigd zijn, gelden voor lichamen van hetzelfde type.

#### **Commentaar**

a. Hier worden de SCE's bedoeld die ofwel uitsluitend door natuurlijke personen ofwel door slechts één juridisch lichaam en natuurlijke personen zijn opgericht, voor zover die SCE's hetzij minder dan 50 werknemers tewerkstellen in een of meer lidstaten, hetzij 50 of meer werknemers tewerkstellen in slechts één lidstaat.

b. Onder de woorden "de bepalingen (...) die in de lidstaat waarin de SCE haar statutaire zetel heeft, gelden" en de woorden "de bepalingen (...) die in de lidstaat waarin zij gevestigd zijn, gelden", wanneer de statutaire zetel en/of de dochterondernemingen en/of vestigingen in België gevestigd zijn, moeten zowel de wetten en de verordenende teksten als de collectieve akkoorden worden verstaan, met inbegrip van die welke zijn gesloten op sectorniveau en in België van toepassing zijn. Bijgevolg is de getrapte informatie en raadpleging van werknemers ook van toepassing, namelijk de ondernemingsraad, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een dergelijk comité, de vakbondsafvaardiging.

### **Onderafdeling II - Verplaatsing van de zetel van een SCE waarvoor medezeggenschapsregels gelden**

**Art. 28.** Indien de zetel van een SCE zoals bedoeld in artikel 27 en waarvoor medezeggenschapsregels gelden, van een lidstaat naar een andere wordt overgebracht, blijft ten minste hetzelfde niveau van medezeggenschapsrechten van toepassing.

## **Afdeling III - Bijzondere bepalingen die na de inschrijving van toepassing zijn op de in hoofdstuk VII, afdeling II bedoelde SCE's**

### ***Onderafdeling I - Algemeen beginsel***

**Art. 29.** Indien na de inschrijving van een in afdeling II van dit hoofdstuk bedoelde SCE ten minste een derde van het totale aantal werknemers van de SCE en van haar dochterondernemingen of vestigingen in twee verschillende lidstaten hierom verzoeken, of indien het totale aantal werknemers in ten minste twee lidstaten 50 of meer bedraagt, zijn de hoofdstukken II en III, V en VI en VIII tot XI van deze overeenkomst van toepassing, met inachtneming van de verduidelijkingen in de navolgende artikelen 30 tot 37.

Bovendien worden voor de toepassing van de hoofdstukken II en III, V en VI en VIII tot XI van deze overeenkomst de woorden "deelnemende juridische lichamen" en "betrokken dochterondernemingen of vestigingen" vervangen door respectievelijk de woorden "SCE" en "dochterondernemingen of vestigingen van de SCE".

### ***Onderafdeling II - Tenuitvoerlegging van de procedure en verstrekking van voorafgaande informatie***

**Art. 30.** Voor de toepassing van deze afdeling moet artikel 6, § 1 als volgt worden begrepen :

"Wanneer de leidinggevende of bestuursorganen van de SCE constateren dat ze zich in een van de in artikel 29 van deze overeenkomst bedoelde situaties bevinden, doen zij zo spoedig mogelijk het nodige - waaronder het verstrekken van informatie - om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen in onderhandeling te treden over regelingen inzake de rol van de werknemers in de SCE."

### ***Onderafdeling III - Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep***

**Art. 31.** Voor de toepassing van deze afdeling moet artikel 7 als volgt worden begrepen :  
"Zodra de procedure overeenkomstig artikel 6 ten uitvoer is gelegd, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep, die representatief is voor de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen, samengesteld."

### ***Onderafdeling IV - Verkiezing of aanwijzing van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep indien de SCE door fusie wordt opgericht***

**Art. 32.** Artikel 9, § 2 is niet van toepassing voor deze afdeling.

### ***Onderafdeling V - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers en samenstelling van een reservelijst***

**Art. 33.** Voor de toepassing van deze afdeling moet artikel 10, § 4 als volgt worden begrepen :

"Onder de leden-werknemers kan zich een vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties bevinden, die al dan niet een werknemer is van de SCE of een dochteronderneming of vestiging van de SCE."

### ***Onderafdeling VI - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep***

**Art. 34.** Artikel 16, § 2 is niet van toepassing voor deze afdeling.

### **Onderafdeling VII - Werking van de bijzondere onderhandelingsgroep**

**Art. 35.** Voor de toepassing van deze afdeling moet artikel 20 als volgt worden begrepen :

"De bijzondere onderhandelingsgroep besluit met de volstreekte meerderheid van haar leden. Deze meerderheid moet de volstreekte meerderheid van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen.

Elk lid beschikt over één stem.

Voor de besluiten van de bijzondere onderhandelingsgroep over een akkoord om de medezeggenschapsrechten in te perken, vergeleken met wat in de deelnemende juridische lichamen bestaat, zijn de stemmen vereist van twee derde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, die ten minste twee derde van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder inperking van de medezeggenschapsrechten verstaan, een gedeelte werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezicht houdend of het bestuursorgaan van de SCE of leden van die organen met betrekking tot wier benoeming de werknemersvertegenwoordigers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, dat geringer is dan het gedeelte dat in de deelnemende juridische lichamen van toepassing was."

### **Onderafdeling VIII - Inhoud van de overeenkomst**

**Art. 36.** Artikel 25 is niet van toepassing voor deze afdeling.

### **Onderafdeling IX - Toepassing van de referentievoorschriften**

**Art. 37.** Voor de toepassing van deze afdeling zijn de referentievoorschriften met betrekking tot de rol van de werknemers in de in België ingeschreven SCE van toepassing :

1° vanaf de datum waarop de bevoegde organen van de SCE en de bijzondere onderhandelingsgroep dit overeenkomen;

of

2° indien er binnen de in artikel 21 bedoelde termijn geen overeenkomst is gesloten en de bijzondere onderhandelingsgroep niet het in artikel 18 bedoelde besluit heeft genomen om de onderhandelingen niet te openen of om reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

Bovendien zijn de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SCE slechts van toepassing indien de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit."

## **HOOFDSTUK VIII - DEELNEMING AAN DE ALGEMENE VERGADERING OF AAN DE SECTOR- OF AFDELINGSVERGADERINGEN**

**Art. 38.** Onverminderd de grenzen die zijn bepaald in artikel 59, lid 4 van verordening 1435/2003 van de Europese Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap, kunnen de werknemers van de SCE en/of hun vertegenwoordi-

gers met stemrecht deelnemen aan de algemene vergadering of, in voorkomend geval, aan de sector- of afdelingsvergadering, indien :

- 1° de partijen daartoe hebben besloten in de in de artikelen 22 en volgende van deze overeenkomst bedoelde overeenkomst;
- of
- 2° een coöperatie waarop die regeling van toepassing is, wordt omgezet in een SCE;
- of
- 3° in het geval van een anders dan door omzetting opgerichte SCE, die regeling op een deelnemend juridisch lichaam van toepassing was en :
  - de partijen niet binnen de in artikel 21 van deze overeenkomst vastgestelde termijn tot een overeenkomst komen in de zin van de artikelen 22 en volgende van deze overeenkomst;
- en
- artikel 39, eerste alinea, 2° en de artikelen 58 tot 64 van deze overeenkomst van toepassing zijn;
- en
- het deelnemende juridische lichaam waarop die regeling van toepassing is, de hoogste mate van medezeggenschap in de zin van artikel 3, § 7, 3° van deze overeenkomst heeft die in de betrokken deelnemende juridische lichamen bestond voor de inschrijving van de SCE.

## HOOFDSTUK IX – REFERENTIEVOORSCHRIFTEN

### Afdeling I - Toepassingsvoorwaarden inzake de referentievoorschriften

**Art. 39.** De referentievoorschriften met betrekking tot de rol van de werknemers in de SCE, zijn van toepassing vanaf de datum van inschrijving van de SCE in België :

- 1° indien de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen en de bijzondere onderhandelingsgroep dit overeenkomen;
- of
- 2° indien er binnen de in artikel 21 bedoelde termijn geen overeenkomst is gesloten en
  - het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende juridische lichamen besluit ermee in te stemmen dat de referentievoorschriften, bedoeld in de artikelen 39 tot 64, worden toegepast en daardoor de inschrijving van de SCE voort te zetten;
- en
- de bijzondere onderhandelingsgroep niet het in artikel 18 bedoelde besluit heeft genomen om de onderhandelingen niet te openen of om reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

Bovendien zijn de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SCE slechts van toepassing :

- 1° in het geval van een SCE opgericht door omzetting, indien de regels betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan op een in een SCE omgezette coöperatie van toepassing waren;
- 2° in het geval van een SCE opgericht door fusie :

- indien er vóór de inschrijving van de SCE in een of meer van de deelnemende juridische lichamen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestreken;
- of
- indien er vóór de inschrijving van de SCE in een of meer van de deelnemende juridische lichamen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit;
- 3° in het geval van een SCE opgericht op enige andere wijze:
- indien er vóór de inschrijving van de SCE in een of meer van de deelnemende juridische lichamen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestreken;
- of
- indien er vóór de inschrijving van de SCE in een of meer van de deelnemende juridische lichamen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit.

**Art. 40.** In al de gevallen waarin krachtens artikel 39 de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SCE van toepassing zijn en indien er in de diverse deelnemende juridische lichamen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond, besluit de bijzondere onderhandelingsgroep welke van die vormen in de SCE moet worden ingevoerd. Dit besluit wordt genomen met inachtneming van de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 20 van deze overeenkomst.

De bijzondere onderhandelingsgroep licht de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen in over de uit hoofde van dit artikel genomen besluiten.

## **Afdeling II - Samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan**

**Art. 41. § 1.** Het vertegenwoordigingsorgaan bestaat uit werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen, die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

**§ 2.** De leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen, door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.

### **Commentaar**

*Elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van de SCE en/of een van haar dochterondernemingen of vestigingen wordt vertegenwoordigd in het vertegenwoordigingsorgaan.*

*Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.*

### **Afdeling III - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan en samenstelling van een reservelijst**

**Art. 42.** De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van het in België of in een andere lidstaat ingestelde vertegenwoordigingsorgaan.

In de wijze van benoeming, aanwijzing of verkiezing van de werknemersvertegenwoordigers moet naar evenwicht tussen mannen en vrouwen worden gestreefd.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende juridische lichamen en hun betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van het deelnemende juridische lichaam en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan te verkiezen of aan te wijzen.

**Art. 43.** Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het vertegenwoordigingsorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit het deelnemende juridische lichaam of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het vertegenwoordigingsorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het vertegenwoordigingsorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

**Art. 44.** Het bevoegde orgaan van de SCE wordt in kennis gesteld van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan en van de namen op de reservelijst.

## **Afdeling IV - Aanpassing van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan**

---

**Art. 45.** In geval van veranderingen in de structuur of de omvang van de SCE of haar dochterondernemingen of vestigingen, of in geval van grote personeelswijzigingen, dient het vertegenwoordigingsorgaan te worden aangepast of, in voorkomend geval, opnieuw samengesteld te worden, overeenkomstig de artikelen 41 en volgende.

Het samenwerkingsprotocol opgesteld op grond van artikel 68 bepaalt de nadere regels voor de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan in geval van veranderingen in de structuur of de omvang van de SCE.

## **Afdeling V - Bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan**

---

**Art. 46.** De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan is beperkt tot aangelegenheden die betrekking hebben op de SCE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan.

## **Afdeling VI - Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of behoud van de referentievoorschriften**

---

**Art. 47.** Uiterlijk vier jaar nadat het vertegenwoordigingsorgaan is ingesteld dient :

- hetzij een onderhandelingsprocedure te worden geopend om een overeenkomst, als bedoeld in hoofdstuk VI, te sluiten;
- hetzij verder toepassing te worden gemaakt van de referentievoorschriften, bepaald in dit hoofdstuk.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure te openen, vervult het vertegenwoordigingsorgaan de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. Tijdens de procedure blijft het vertegenwoordigingsorgaan werken.

Indien wordt besloten geen onderhandelingen aan te vatten of indien binnen de in artikel 21 bepaalde termijn geen overeenkomst wordt gesloten, blijven de in dit hoofdstuk bepaalde referentievoorschriften van toepassing.



## **Afdeling VII - Beperkt comité**

---

**Art. 48.** Indien de omvang zulks rechtvaardigt, kiest het vertegenwoordigingsorgaan uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.

Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan kan regels vaststellen voor de geografische verdeling van de mandaten in het beperkte comité.

## **Afdeling VIII – Vergaderingen**

---

**Art. 49.** Voor elke vergadering met het bevoegde orgaan van de SCE heeft het vertegenwoordigingsorgaan of het beperkte comité, zo nodig uitgebreid overeenkomstig artikel 52, § 4, het recht te vergaderen zonder dat daarbij vertegenwoordigers van het bevoegde orgaan aanwezig zijn.

### ***Onderafdeling I - Jaarlijkse vergaderingen***

**Art. 50.** Het vertegenwoordigingsorgaan heeft het recht geïnformeerd en geraadpleegd te worden en te dien einde ten minste eenmaal per jaar te vergaderen met het bevoegde orgaan van de SCE op basis van door het bevoegde orgaan op gezette tijden opgestelde verslagen over de gang van zaken bij de SCE en de desbetreffende vooruitzichten. De plaatselijke leiding wordt daarvan in kennis gesteld.

Het bevoegde orgaan van de SCE verstrekt het vertegenwoordigingsorgaan de agenda van de vergaderingen van het bestuursorgaan of, in voorkomend geval, van het leidinggevend en het toezichthoudend orgaan, met afschriften van alle documenten die aan de algemene vergadering van haar leden worden voorgelegd.

Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 68, bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het verslag, de agenda en de afschriften van documenten, bedoeld in de tweede alinea, aan de leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden bezorgd.

**Art. 51.** De vergadering heeft met name betrekking op de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van het bedrijf en van de productie en de omzet, initiatieven met betrekking tot maatschappelijk verantwoord ondernemen, de situatie en waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, investeringen, ingrijpende wijzigingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethodes of productieprocessen, verplaatsingen van de productie, fusies, afslankingen of sluitingen van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan, en collectieve ontslagen.

### ***Onderafdeling II - Vergaderingen in geval van buitengewone omstandigheden***

**Art. 52. § 1.** Wanneer buitengewone omstandigheden aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verhuizingen, verplaatsingen, sluiting van vestigingen of ondernemingen of collectieve ontslagen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht geïnformeerd te worden. Het vertegenwoordigingsorgaan of, indien het daar met name om spoedeisende redenen toe besluit, het beperkte comité, heeft het recht op eigen verzoek het bevoegde orgaan van de SCE, of een passender niveau van de leiding met eigen beslissingsbevoegdheden binnen de SCE, te ontmoeten om geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers.

§ 2. Indien het bevoegde orgaan besluit om het advies van het vertegenwoordigingsorgaan niet te volgen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan recht op een tweede vergadering met het bevoegde orgaan van de SCE om te trachten tot overeenstemming te komen.

§ 3. Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 68, bepaalt de nadere regels voor het beleggen van speciale vergaderingen.

§ 4. Wordt met het beperkte comité een vergadering georganiseerd, dan zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan die werknemers vertegenwoordigen op wie de maatregelen bedoeld in § 1 rechtstreeks betrekking hebben, eveneens gerechtigd daaraan deel te nemen.

§ 5. De informatie- en raadplegingsvergaderingen bedoeld in § 1 en § 2, vinden zo spoedig mogelijk plaats overeenkomstig artikel 3, § 7, 2°.

§ 6. Deze informatie- en raadplegingsvergaderingen vinden plaats op basis van een schriftelijk verslag opgemaakt door het bevoegde orgaan of elk ander passend niveau van de leiding van de SCE, waarover na afloop van die vergaderingen of binnen een redelijke termijn een advies kan worden uitgebracht.

§ 7. Die vergaderingen laten de rechten van het bevoegde orgaan onverlet.

## **Afdeling IX - Informatie over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedures**

---

**Art. 53.** De leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan stellen de vertegenwoordigers van de werknemers van de SCE en van haar dochterondernemingen of vestigingen op de hoogte van de inhoud en het resultaat van de informatie- en raadplegingsprocedures.

## **Afdeling X - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan**

---

**Art. 54.** Het vertegenwoordigingsorgaan stelt zijn reglement van orde vast.

**Art. 55.** Het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze.

Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 68, stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité.

De kostenvergoeding van het bevoegde orgaan van de SCE is beperkt tot slechts één deskundige.

**Art. 56.** Voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is, zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan gerechtigd om, zonder salarisderiving, afwezig te zijn voor opleidingsdoeleinden.

**Art. 57.** De kosten van het vertegenwoordigingsorgaan worden gedragen door de SCE, die de leden van het orgaan de financiële en materiële middelen verschafft die nodig zijn om hun opdracht naar behoren te vervullen.

Tenzij anders wordt overeengekomen, komen met name de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van het vertegenwoordigingsorgaan en van het beperkte comité ten laste van de SCE.

## **Afdeling XI - Referentievoorschriften voor medezeggenschap**

---

### ***Onderafdeling I - SCE opgericht door omzetting***

**Art. 58.** Indien in het geval van een SCE opgericht door omzetting de regels van een lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan vóór de inschrijving van toepassing waren, blijven alle elementen van de werknemersmedezeggenschap op de SCE van toepassing.

Daartoe zijn de bepalingen van onderafdeling II van overeenkomstige toepassing.

### ***Onderafdeling II - Andere gevallen van oprichting van een SCE***

**Art. 59.** In de andere gevallen van oprichting van een SCE hebben de werknemers van de SCE en van haar dochterondernemingen of vestigingen en/of hun vertegenwoordigingsorgaan het recht om leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE te kiezen of te benoemen, of om met betrekking tot die benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken, voor een aantal dat gelijk is aan het hoogste van de aantallen dat vóór de inschrijving van de SCE in de betrokken deelnemende juridische lichamen van toepassing was.

**Art. 60.** Indien er vóór de inschrijving van de SCE voor geen van de deelnemende juridische lichamen medezeggenschapsregels golden, hoeft de SCE geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in te voeren.

**Art. 61 § 1.** Het vertegenwoordigingsorgaan besluit over de verdeling van de zetels in het toezichthoudend of het bestuursorgaan onder de leden die de werknemers van de onderscheiden lidstaten vertegenwoordigen, of over de wijze waarop de werknemers van de SCE met betrekking tot de benoeming van de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken.

**§ 2.** De zetels worden verdeeld naar verhouding van het aantal werknemers dat in elke lidstaat in dienst is van de SCE, haar dochterondernemingen of vestigingen.

**§ 3.** Indien de verdeling van de zetels meebrengt dat de werknemers van een of meer lidstaten niet vertegenwoordigd worden, wijst het vertegenwoordigingsorgaan deze lidstaten toch een zetel toe, eerst aan de staat waar de SCE haar zetel heeft en vervolgens, indien die staat al vertegenwoordigd is, aan de lidstaat onder de andere nog niet vertegenwoordigde lidstaten, waarin het grootste aantal werknemers in dienst is.

**§ 4.** Bij toepassing van § 3 wordt de zetel opnieuw toegewezen op één van de volgende drie manieren :

1° De zetel die opnieuw wordt toegewezen, is een van de zetels die aanvankelijk waren toegewezen aan de lidstaat met de meeste zetels.

of

2° Alle zetels, op één na, dienen naar verhouding verdeeld te worden. De aldus gereserveerde zetel wordt opnieuw toegewezen.

of

3° Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan legt de te volgen regels vast om te bepalen welke zetel opnieuw moet worden toegewezen.

**Art. 62.** De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het toezichthoudend of het bestuursorgaan worden aangewezen of verkozen overeenkomstig artikel 42 van deze overeenkomst.

**Art. 63.** Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het toezichthoudend of bestuursorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit het deelnemende juridische lichaam of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

**Art. 64.** Elk lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE dat door het vertegenwoordigingsorgaan is gekozen, benoemd of aanbevolen dan wel door de werknemers-vertegenwoordigers of de werknemers is gekozen of benoemd, is van rechtswege lid met dezelfde rechten en plichten als de leden die de leden van de coöperatie vertegenwoordigen, inclusief het stemrecht.

## HOOFDSTUK X - DIVERSE BEPALINGEN

### **Afdeling I - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan en van de procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers**

**Art. 65.** Het in België gelegen bevoegde orgaan van de SCE en het vertegenwoordigingsorgaan werken in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen bevoegde orgaan van de SCE en de leden van het vertegenwoordigingsorgaan in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers.

### **Afdeling II - Middelen die moeten worden verschaft aan de in België tewerkgestelde leden van het vertegenwoordigingsorgaan en werknemersvertegenwoordigers van de dochterondernemingen of vestigingen van de SCE**

**Art. 66.** De leden van het vertegenwoordigingsorgaan en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van het vertegenwoordigingsorgaan vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van het vertegenwoordigingsorgaan de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden in kennis kunnen stellen van de inhoud en de

resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen het vertegenwoordigingsorgaan.

### **Afdeling III – Statuut**

---

**Art. 67.** De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van het vertegenwoordigingsorgaan, werknemersvertegenwoordigers die hun taken verrichten in het kader van de procedure bedoeld in artikel 24, werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een SCE en werknemersvertegenwoordigers die deelnemen aan de algemene vergadering of, in voorkomend geval, aan de sector- of afdelingsvergaderingen genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en bescherming als de leden die de werknemers in de ondernemingsraad vertegenwoordigen, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te verrichten.

### **Afdeling IV – Samenwerkingsprotocol**

---

**Art. 68.** Voor de goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten het in België gelegen bevoegde orgaan van de SCE en respectievelijk het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité, met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol regelen : het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, het bijeenroepen van speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de veranderingen in de structuur of de omvang van de SCE, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire voorschriften, de opleiding, de vertaling en de vertolking.

## **HOOFDSTUK XI – SLOTBEPALINGEN**

**Art. 69.** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 30 november 2006.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen ; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

### **BIJLAGE**

Bijlage te consulteren op [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be) . Dezelfde principes worden toegepast als in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, algemeen verbinden verklaard bij koninklijk besluit van 25 april 2007. (C.A.O. 89)**

**HOOFDSTUK I : DRAAGWIJDTE**

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop, door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming en de nood aan bescherming tegen diefstal, de voorwaarden te bepalen waaronder uitgangscontroles kunnen plaatsvinden.

**Commentaar**

*De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst schrijft zich in in de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid voor wat de uitgangscontroles betreft die onder het toepassingsgebied van de wet ressorteren en waarborgt de toepassing ervan.*

*Het doel van de collectieve arbeidsovereenkomst is ervoor te zorgen dat deze uitgangscontroles gebeuren op een wijze verenigbaar met de basismethoden die het recht voor elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer waarborgen.*

*Daarom vereist de collectieve arbeidsovereenkomst het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel. Deze principes bevatten waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.*

*De beginselen van de wet van 10 april 1990 worden op deze wijze verder geconcretiseerd naar de arbeidsplaats toe.*

*Wat het transparantiebeginsel betreft, wil deze collectieve arbeidsovereenkomst rekening houden met de wettelijke en conventionele bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers.*

*In deze context werd ervoor geopteerd om, waar dit voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk geacht werd, in een aantal bijkomende waarborgen inzake de toestemming met de uitgangscontroles te voorzien, die volledig kaderen in de door de sociale verhoudingen gekenmerkte en algemeen aanvaarde procedures.*

*Zo bepaalt de collectieve arbeidsovereenkomst dat een uitgangscontrole door een bewakingagent op basis van het feit dat er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft ontvreemd enkel kan worden uitgevoerd indien de betrokken werknemer hiervoor zijn toestemming geeft.*

*De toestemming van de werknemers betrokken bij steekproefsgewijze uitgangscntroles ter voorkoming van diefstal moet blijken uit het opnemen in het verslag van de ondernemingsraad of het verslag van het comité voor preventie en bescherming op het werk dat de informatieverplichting beschreven in artikel 7 te goeder trouw werd nageleefd en dat daarover een gedachtewisseling heeft plaats gehad.*

*In ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is, blijkt de toestemming van de werknemers uit de opname in het arbeidsreglement van het recht voor de werkgever om zo'n controles te laten uitvoeren, in overeenstemming met artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.*

*Het recht van de werkgever om steekproefsgewijze controles te laten uitvoeren kan bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk ook blijken uit een op ondernemingsniveau afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst.*

## HOOFDSTUK II : DEFINITIE

**Art. 2.** Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder uitgangscntroles te worden verstaan controles van werknemers, die plaatsvinden wanneer zij de onderneming of werkplaats verlaten en die uitsluitend gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats.

## HOOFDSTUK III : TOEPASSINGSMODALITEITEN

**Art. 3.** Uitgangscntroles zijn enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de voorwaarden zoals bepaald in de artikelen 4 tot 9.

### Afdeling I - Finaliteits- en proportionaliteitsprincipe

#### 1. Finaliteit

Art. 4. Uitgangscntroles zijn enkel toegelaten indien zij gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats.

Zij hebben niet tot doel de arbeidsprestaties van de werknemers te meten of de aanwezigheden van de werknemers te controleren.

#### **Commentaar**

*Het is de bedoeling van de collectieve arbeidsovereenkomst om de toepassingsmodaliteiten van uitgangscntroles van werknemers duidelijk te omschrijven zodat zowel de werkgever, de werknemer als derden door de toepassing ervan kunnen beschermd worden tegen diefstal van goederen die zich in de onderneming of op de werkplaats bevinden.*

#### 2. Proportionaliteit

**Art. 5.** De werkgever mag de uitgangscntroles niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde.

De uitgangscntroles dienen, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

In het bijzonder moet eerst de controlemaatregel worden genomen die het minst het recht van elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer schaadt.

#### **Commentaar**

*Op die manier wordt de werkgever ertoe aangespoord voorrang te geven aan maatregelen ter voorkoming van diefstal in de onderneming door de maatregelen in te voeren die het minst inwerken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.*

## **Afdeling II - De omstandigheden waarin en de wijze waarop uitgangscntroles kunnen gebeuren**

---

**Art. 6. § 1.** Systematische uitgangscntroles zijn alleen mogelijk indien zij gebeuren door middel van elektronische en/of technische detectiesystemen.

**§ 2.** Uitgangscntroles uitgevoerd door personen mogen uitsluitend uitgevoerd worden door personen die bewakingsactiviteiten uitoefenen in de zin van de wet van 10 april 1990, hierna bewakingsagenten genoemd.

**§ 3.** Uitgangscntroles uitgevoerd door bewakingsagenten, al dan niet met behulp van elektronische middelen, mogen enkel worden uitgevoerd :

- bij wijze van steekproef ter voorkoming van diefstal en in dat geval moet de controle-mogelijkheid bestaan voor alle betrokken werknemers zonder onderscheid; of
- indien er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft ontvreemd, op basis van de gedragingen van de betrokkene, van materiële aanwijzingen of van de omstandigheden.

**§ 4.** De uitgangscntrole kan uitsluitend bestaan uit het nazicht van de door de gecontroleerde werknemer aan de bewakingsagent voorgelegde goederen, die hij op zich draagt of in zijn handbagage draagt en/of die zich in zijn of een door hem gebruikt voertuig bevinden.

**§ 5.** De uitgangscntrole mag enkel worden uitgevoerd door de bewakingsagent op goederen die relevant zijn in het licht van het wettelijk doel zoals omschreven in artikel 4.

#### **Commentaar**

*Artikel 6, § 1 laat systematische uitgangscntroles enkel toe indien zij uitsluitend gebeuren door middel van elektronische en/of technische detectiesystemen. De controle uitgevoerd door een bewakingsagent die achter een elektronische poort heeft plaatsgenomen moet voldoen aan een van de voorwaarden van artikel 6, § 3.*

*Artikel 6, § 3 beoogt de discriminatie tussen werknemers te voorkomen door te stellen dat bij een steekproefsgewijze uitgangscntrole ter voorkoming van diefstal de controlemogelijkheid moet bestaan voor alle betrokken werknemers zonder onderscheid. Deze bepaling laat de mogelijkheid onverlet om, mits inachtneming hiervan, de werknemers van een bepaalde afdeling van de onderneming of op grond van de aard van het diefstalrisico in de onderneming, steekproefsgewijs te controleren op diefstal.*



## Afdeling III – Procedurevoorwaarden

---

### 1. Informatie

**Art. 7. § 1.** Voorafgaandelijk en bij het opstarten van een systeem van uitgangscntroles moet de werkgever de ondernemingsraad over het systeem informatie verschaffen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

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

**§ 2.** De informatie die krachtens dit artikel moet verschaft worden, heeft in ieder geval betrekking op :

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

#### **Commentaar**

*De bij dit artikel bedoelde informatieverplichting heeft tot doel om de transparantie met betrekking tot uitgangscntroles van werknemers te vergroten en een dialoog mogelijk te maken en zodoende de invoering ervan in een klimaat van vertrouwen te laten plaatsvinden.*

*Dit impliceert dat de informatie die door de werkgever verschaft wordt, moet beantwoorden aan de kwaliteitsvereisten die gesteld worden aan de in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 voorziene inlichtingen en raadplegingsmethodes, meer bepaald in artikel 3 van die collectieve arbeidsovereenkomst. Dit mag er evenwel niet toe leiden dat de werkgever genoodzaakt is om alle gevoelige gegevens en technische details mee te delen.*

*De gegeven informatie kan bijvoorbeeld ook betrekking hebben op het nagestreefde doeleinde van de uitgangscntroles en de gevolgen voor de werknemer van een vaststelling van de bewakingsagenten.*

### 2. Toestemming

**Art. 8. § 1.** Een uitgangscntrole door een bewakingagent op basis van het feit dat er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft onttreemd kan enkel worden uitgevoerd indien de betrokken werknemer hiervoor zijn toestemming geeft.

**§ 2.** De toestemming van de werknemers betrokken bij steekproefsgewijze uitgangscntroles ter voorkoming van diefstal moet blijken uit het opnemen in het verslag van de ondernemingsraad of het verslag van het comité voor preventie en bescherming op het werk dat de informatieverplichting beschreven in artikel 7 te goeder trouw werd nageleefd en dat daarover een gedachtewisseling heeft plaats gehad.

In ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is, blijkt de toestemming van de werknemers uit de opname in het

arbeidsreglement van het recht voor de werkgever om zo'n controles te laten uitvoeren, in overeenstemming met artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Het recht van de werkgever om steekproefsgewijze controles te laten uitvoeren kan bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk ook blijken uit een op ondernemingsniveau afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Commentaar**

*De informatie die te goeder trouw verschaft wordt, moet een reële inhoud hebben en het mag niet enkel gaan om het louter formeel naleven van de procedure.*

*De opmerkingen en standpunten die de werknemersvertegenwoordigers hebben geformuleerd in het kader van de gedachtewisseling als bepaald in artikel 8 § 2, zullen op hun verzoek worden opgenomen in het verslag dat de discussie weergeeft.*

*Dit verslag wordt opgemaakt in overeenstemming met het artikel 84 van het koninklijk besluit van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk en met respect voor de vertrouwelijkheid van de gegevens zoals bepaald in de commentaar bij artikel 7.*

### **3. Evaluatie**

Art. 9. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde controlemethodes evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

## **HOOFDSTUK IV : GEVOLGEN VAN DE NIET-NALEVING**

**Art. 10.** De werknemer mag alleen worden gecontroleerd krachtens de preventie- en controleprocedures inzake diefstal ingesteld overeenkomstig de beginselen die zijn opgenomen in deze overeenkomst of in de eruit voortvloeiende akkoorden die in de ondernemingen zijn gesloten.

Werkgevers die uitgangscontroles organiseren zonder naleving van de artikelen 7 en 8 van de onderhavige overeenkomst worden geacht geen toestemming hiervoor in de zin van artikel 8, § 6 quater, derde lid, b) en c) van de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid bekomen te hebben.

Vaststellingen die tegen de werknemer gebruikt kunnen worden moeten schriftelijk meege-  
deeld worden aan de werkgever en de werknemer moet hiervan een kopie kunnen ontvangen.

#### **Commentaar**

*Voor de constateringen die de bewakingsagent overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst doet en de eventuele gevolgen ervan voor de werknemer moet de noodzakelijke discretie in acht worden genomen.*

## HOOFDSTUK V : SLOTBEPALINGEN

**Art. 11.** Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

# Koninklijk besluit van 23 maart 2007 tot uitvoering van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen

(B.S. 30 maart 2007)

## Hoofdstuk II. Methoden van voorafgaande informatie.

**Art. 19.** De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité waarbinnen, met toepassing van artikel 16 van de wet, geen bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten waarin de methoden van de aan de sluiting van een onderneming voorafgaande informatie werden vastgesteld.

**Art. 20.** De werkgever, die beslist tot de sluiting van een onderneming of een afdeling van een onderneming over te gaan, geeft daarvan onverwijld kennis aan :

- 1° de werknemers, door aanplakking van een gedateerd en ondertekend bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming;
- 2° de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging van het personeel;
- 3° de hierna vermelde overheden, bij een ter post aangetekende brief, per fax of per elektronische post, die de dag van de onder 1° bedoelde aanplakking verzonden wordt :
  - a) de Voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met vermelding van het of de paritaire comité(s) of subcomité(s) waaronder de betrokken onderneming ressorteert;
  - b) de gewestelijke Minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft;
  - c) de gewestelijke Minister die de economie onder zijn bevoegdheden heeft.

**Art. 21.** De bij artikel 20 bedoelde informatie moet bevatten :

- 1° de naam en het adres van de onderneming;
- 2° de aard van de activiteit van de onderneming of van de afdeling van de onderneming;
- 3° de vermoedelijke datum van de stopzetting van de hoofdactiviteit;
- 4° de volledige lijst van het personeel dat op de datum van de informatie in de onderneming of de afdeling van de onderneming wordt tewerkgesteld.

# Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008

## TITEL II: Organisatie van de verkiezingen

Hoofdstuk III: Verkiezingsprocedure

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 van het jaar 2008.

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 van het jaar 2008, evenals bij wijze van aanduiding, de lijst met de leden van het leidinggevend personeel, vastgesteld op de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wordt bewaard tot de volgende verkiezingen, op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Wanneer nieuwe leidinggevende functies gecreëerd worden na de datum van de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen, kan de in het vorig lid bedoelde lijst aangepast worden.

In dit geval legt de werkgever schriftelijk een voorstel tot aanpassing van de lijst voor aan de raad of het comité vergezeld van, bij wijze van aanduiding, de naam van de personen die deze leidinggevende functies uitoefenen. Deze raad of dit comité deelt zijn opmerkingen mee aan de werkgever binnen de maand volgend op de overlegging van het voorstel aan de raad of het comité. Vervolgens deelt de werkgever, schriftelijk, zijn beslissing mee aan de raad of het

comité en plakt hij deze aan in de lokalen van de onderneming op de plaats bepaald in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Het beroep tegen deze beslissing wordt geregeld door artikel 10 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen van het jaar 2008.

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 van het jaar 2008, 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 van het jaar 2008, 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 de artikelen 15, b, en 15bis van de voornoemde 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 gedaan hetzij door de raad, hetzij door de werkgever, hetzij door de afgevaardigden van de werknemers; zij zijn evenwel niet stemgerechtigd.



## BEKNOPTE TREFWOORDENLIJST – DEEL 2

<b>A</b>	
Aanvullend pensioen .....	525
Aanwezigheidsregister .....	306
Alternerende tewerkstelling .....	381
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (organisatie van) .....	266; 302
Arbeidsovereenkomsten .....	247
Arbeidsregelingen (nieuwe) .....	263
Arbeidsreglementen .....	170
Arbeidswet .....	186
<b>B</b>	
Bedrijfsrevisor .....	279
Bijzondere ontslagregeling .....	270
Betaald educatief verlof .....	261
Broeikasgassen .....	528
Brugpensioen (conventioneel) .....	297
Brugpensioen (halftijds) .....	307
<b>C</b>	
Camerabewaking .....	339
Collectief ontslag .....	207; 238; 244
Concurrentievermogen .....	261; 305
<b>D</b>	
Diefstalpreventie .....	596
<b>E</b>	
Economische inlichtingen .....	211
Economische mededinging .....	571
Energiegebruik (rationeel) .....	528
Europese ondernemingsraad .....	318
Europese Vennootschap .....	532, 558, 563, 572
<b>F</b>	
Faillissement .....	338
Feestdagen .....	230
Financiële inlichtingen .....	211
<b>G</b>	
Gebruik der talen .....	184; 208; 254
Gelijke kansen .....	264
Gerechtigd akkoord .....	336
Gewaarborgd maandloon (arbeiders) .....	252
Gewaarborgd maandloon (bedienden) .....	253
<b>J</b>	
Jaarlijkse vakantie .....	185
Jaarrekening .....	433

<b>L</b>	
Leerlingwezen .....	255
Loonbescherming .....	183
<b>M</b>	
Meerjarenplan werkgelegenheid .....	317
Milieucoördinator .....	308
Milieujaarverslag .....	530
Mindervaliden .....	168
<b>N</b>	
Nachtarbeid .....	186
Nieuwe technologieën .....	256
<b>O</b>	
Onthaal .....	233
Ontslag oudere werknemers .....	231
Organisatie van het bedrijfsleven .....	152
Ouderschapsverlof .....	335
Outplacement .....	293, 516
<b>P</b>	
Persoonlijke levenssfeer (bescherming) .....	507
Programmawet .....	523
<b>S</b>	
Sluiting ondernemingen .....	515, 602
Sociale balans .....	317; 332
Sociale bepalingen .....	261; 305
Startbaanovereenkomst .....	381
Stress .....	344
<b>T</b>	
Telewerk .....	565
Tijdelijke arbeid/Uitzendarbeid .....	265
<b>V</b>	
Vertragingen in de betalingen .....	242
Verenigingen zonder winstoogmerk .....	149
Voorlichting ondernemingsraden .....	312; 314
<b>W</b>	
Werkgelegenheid (bevordering) .....	381
Werkloosheid (tijdelijke) .....	301
Wetboek vennootschappen .....	348; 394



# NOTA'S

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTA'S

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTA'S

A series of horizontal dotted lines for writing notes.







# NOTA'S

Dotted lines for writing notes.

# NOTA'S

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTA'S

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTA'S

A series of 30 horizontal dotted lines for writing notes.



# NOTA'S

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTA'S

A series of horizontal dotted lines for writing notes.





# NOTA'S

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

**De redactie van deze brochure werd afgesloten op 31 augustus 2007**

**Coördinatie:** Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

**Redactie:**

de Afdeling Promotie Welzijn op het werk van de Algemene Directie van de humanisering  
van de arbeid

de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen  
de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten

**Omslag:** Sylvie Peeters - Serge Dehaes

**Vormgeving:** Boone-Roosens

**Druk:** Enschedé - Van Muyswinkel

**Verdeling:** Cel Publicaties

**Verantwoordelijk uitgever:** FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

**Wettelijk depot:** D/2008/1205/33

## REGIONALE DIENSTEN

**De regionale diensten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn elke woensdag doorlopend toegankelijk voor het publiek van 9u tot 16u30. Voor informatie betreffende de andere openinguren of voor het maken van een afspraak, dient U zich rechtstreeks tot de dienst in kwestie te wenden.**

### TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN

#### Aalst

Administratief Centrum  
"De Pupillen"  
Graanmarkt 1  
9300 AALST  
Tel.: 053 75 13 33  
Fax: 053 75 13 44

#### Antwerpen

Theater Building  
Italiëlei 124 bus 56  
2000 ANTWERPEN  
Tel.: 03 213 78 10  
Fax: 03 213 78 34

#### Brugge

Breidelstraat 3  
8000 BRUGGE  
Tel.: 050 44 20 30  
Fax: 050 44 20 39

#### Brussel

Ernest Blerotstraat 1  
1070 BRUSSEL  
Tel.: 02 235 54 01  
Fax: 02 235 54 04

#### Gent

L. Delvauxstraat 2A  
9000 GENT  
Tel.: 09 265 41 11  
Fax: 09 265 41 10

#### Halle-Vilvoorde

d'Aubremestraat 16  
1800 VILVOORDE  
Tel.: 02 257 87 30  
Fax: 02 252 44 95

#### Hasselt

TT 14  
Sint-Jozefsstraat 10 bus 9  
3500 HASSELT  
Tel.: 011 35 08 80  
Fax: 011 35 08 98

#### Kortrijk

Ijzerkaai 26-27  
8500 KORTRIJK  
Tel.: 056 26 05 41  
Fax: 056 25 78 91

#### Leuven

Philipssite 3A bus 8  
3001 LEUVEN  
Tel.: 016 31 88 00  
Fax: 016 31 88 10

#### Mechelen

Louizastraat 1  
2800 MECHELEN  
Tel.: 015 45 09 80  
Fax: 015 45 09 99

#### Roeselare

Kleine Bassinstraat 16  
8800 ROESELARE  
Tel.: 051 26 54 30  
Fax: 051 24 66 16

#### Sint-Niklaas

Kazernestraat 16-Blok C  
9100 SINT-NIKLAAS  
Tel.: 03 760 01 90  
Fax: 03 760 01 99

#### Tongeren

E. Jaminéstraat 13  
3700 TONGEREN  
Tel.: 012 23 16 96  
Fax: 012 39 24 53

#### Turnhout

Warandestraat 49  
2300 TURNHOUT  
Tel.: 014 44 50 10  
Fax: 014 44 50 20

#### Duitstalige directie

rue Fernand Houget 2  
4800 VERVIERS  
Tel.: 087 30 71 95  
Fax: 087 35 11 18

#### Directie van het vervoer

Louizastraat 1  
2800 MECHELEN  
Tel.: 015 45 09 91  
Fax: 015 45 09 97

#### Directie van het vervoer

Centre Mercator  
rue du Marché 24 bte 1  
4500 HUY  
Tel.: 085 24 16 17  
Fax: 085 24 16 40

### TOEZICHT OP HET WELZIJN OP HET WERK

#### Antwerpen

Theater Building  
Italiëlei 124 bus 77  
2000 ANTWERPEN  
Tel.: 03 232 79 05  
Fax: 03 226 02 53

#### Brussel

Ernest Blerotstraat 1  
1070 BRUSSEL  
Tel.: 02 233 45 46  
Fax: 02 233 45 23

#### Limburg

TT 14  
Sint-Jozefsstraat 10 bus10  
3500 HASSELT  
Tel.: 011 35 08 60  
Fax: 011 35 08 78

#### Oost-Vlaanderen

Administratief Centrum  
«Ter Plaeten»  
Sint-Lievenslaan 33 B  
9000 GENT  
Tel.: 09 268 63 30  
Fax: 09 268 63 20

#### Vlaams Brabant

Philipssite 3A bus 8  
3001 LEUVEN  
Tel.: 016 31 88 30  
Fax: 016 31 88 44

#### West-Vlaanderen

Breidelstraat 3  
8000 BRUGGE  
Tel.: 050 44 20 20  
Fax: 050 44 20 29



Federale Overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg  
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel  
[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)