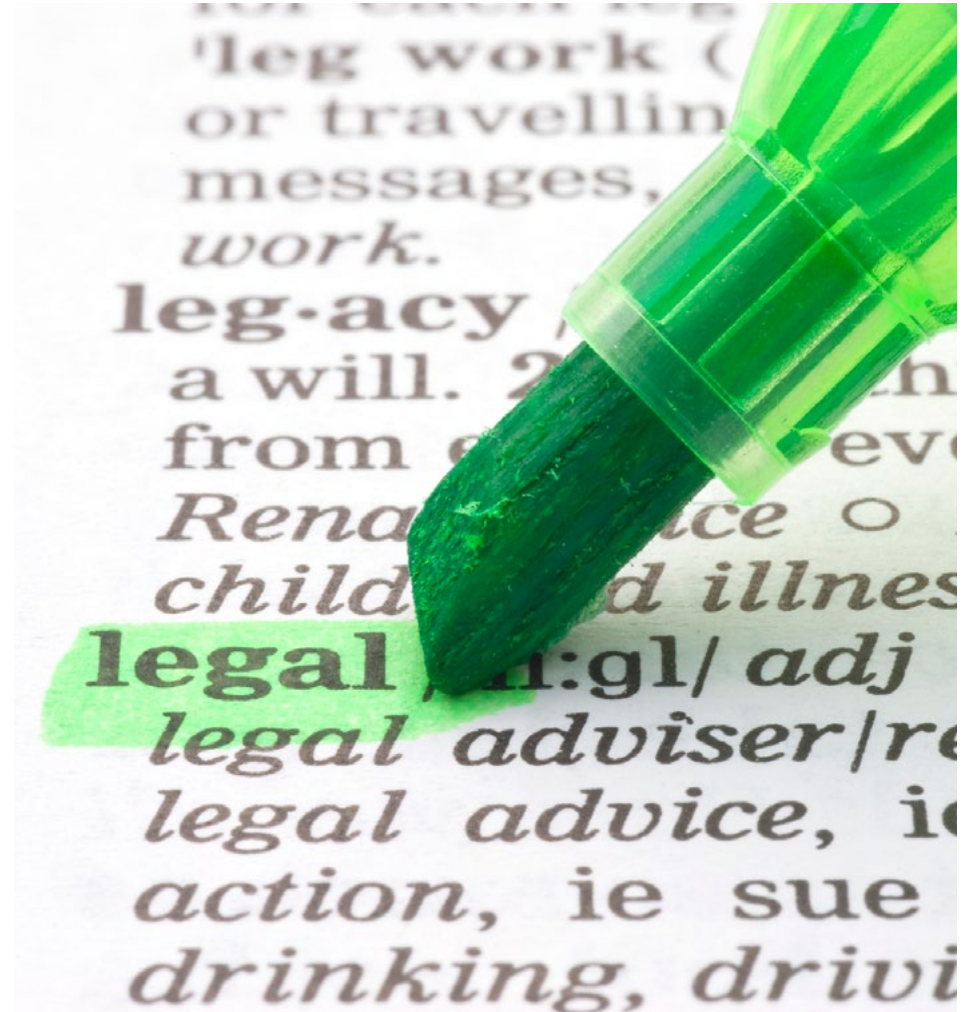




Sociale verkiezingen 2020

Inhoud

Wie moet sociale verkiezingen organiseren?	4
De inzet: mandaten	4
Tijdslijn van de procedure.....	5
Belangrijke data.....	6
Digitalisering van sociale verkiezingen 2020	7
Aandachtspunt 1: Omschrijving van het begrip onderneming	8
Aandachtspunt 2: Volg tewerkstelling op indien drempel bijna wordt overschreden	12
Aandachtspunt 3: Omschrijving leidinggevend personeel	16
Aandachtspunt 4: Anticipeer op potentiële kandidaatstelling	19





Inleiding

De volgende sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd tussen **11 mei en 24 mei 2020**. Sociale verkiezingen worden om de 4 jaar georganiseerd met het oog op het installeren van **het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk ("CPBW")** en/of de **Ondernemingsraad ("OR")**, en de (her)verkiezing van de personeelsvertegenwoordiging in deze overlegorganen.

Op 30 april 2019 is in het Belgisch Staatsblad de wet van 4 april 2019 verschenen. Deze wet reglementeert de organisatie van de sociale verkiezingen 2020, en heeft de procedure ook aangepast en gemoderniseerd.

Deze brochure bevat:

- een beknopte inleiding tot de sociale verkiezingen met aandacht voor de wijzigingen;
- 4 praktische aandachtspunten die een onderneming in acht moet nemen in de aanloop naar de sociale verkiezingen.

Wie moet sociale verkiezingen organiseren?

Elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld minstens 50 (CPBW) of 100 (OR) werknemers tewerkstelt in de referentieperiode moet sociale verkiezingen organiseren.

Onder onderneming moet worden begrepen de technische bedrijfseenheid ("TBE"), die op basis van economische en sociale criteria wordt vastgesteld.

Het gemiddeld aantal werknemers wordt beoordeeld tijdens een referentieperiode die loopt van het 4e kwartaal van 2018 tot en met het 3e kwartaal van 2019 - wat één kwartaal vroeger is dan tijdens de vorige sociale verkiezingen. Elke onderneming zal dus uiterlijk op 1 oktober 2019 weten of zij in december 2019 de verkiezingsprocedure moet opstarten.

De inzet: mandaten

Het aantal verkiesbare mandaten in het CPBW en de OR wordt bepaald op basis van het aantal werknemers van de TBE.

Per orgaan worden naast effectieve personeelsvertegenwoordigers die de mandaten zullen invullen, een gelijk aantal plaatsvervangers verkozen.

Voor zover er minstens 15 kaderleden worden tewerkgesteld binnen de TBE, kunnen de kaderleden eveneens hun eigen vertegenwoordiger(s) verkiezen binnen de **ondernemingsraad**. In TBE's met minder dan 100 kaderleden gaat het om één mandaat. Wanneer er meer dan 100 kaderleden werkzaam zijn binnen de TBE, betreft het 2 **extra** mandaten **in de ondernemingsraad**.

Aantal werknemers TBE	Aantal mandaten
<101	4
101 tot 500	6
501 tot 1000	8
1001 tot 2000	10
2001 tot 3000	12
3001 tot 4000	14
4001 tot 5000	16
5001 tot 6000	18
6001 tot 8000	20
> 8000	22

Tijdslijn van de procedure

Elke onderneming moet evalueren of zij de drempel van gewoonlijk gemiddeld minstens 50 werknemers bereikt. Is dit het geval, dan moet de procedure tot het organiseren van sociale verkiezingen zonder meer worden opgestart.

De tijdslijn van de procedure is opgebouwd rond twee sleutelmomenten:

- Dag X, zijnde de datum van aanplakking van de verkiezingsdatum; en
- Dag Y (i.e. X+ 90 dagen), zijnde de datum waarop de sociale verkiezingen zullen plaatsvinden.

De wet van 4 april 2019 heeft bepaald dat datum Y moet vallen tussen **11 mei en 24 mei 2020**. Dit betekent dat de voorverkiezingsprocedure (dag X-60) zal starten tussen 13 december en 26 december 2019, en dat de datum van de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X) zal plaatsvinden tussen 11 februari en 24 februari 2020.

Y	11 mei	12 mei	13 mei	14 mei	15 mei	16 mei	17 mei	18 mei	19 mei	20 mei	21 mei	22 mei	23 mei	24 mei
X	11-feb	12-feb	13-feb	14-feb	15-feb	16-feb	17-feb	18-feb	19-feb	20-feb	21-feb	22-feb	23-feb	24-feb
X-60 (2019)	13-dec	14-dec	15-dec	16-dec	17-dec	18-dec	19-dec	20-dec	21-dec	22-dec	23-dec	24-dec	25-dec	26-dec

Belangrijke data

Datum	Stap
X - 60	Initiële informatie – consultatie over de samenstelling van de TBE's
X - 35	Aanplakking van beslissing inzake TBE's
X - 30	Start van occulte beschermingsperiode
X	Aanplakking van verkiezingsdatum
X + 35	Indienen van de kandidatenlijsten
X + 60	Aanplakking van samenstelling van stemkantoren
Y (= X + 90)	Stemming
Y + 2	Aanplakking van resultaten



Ditalisering van de sociale verkiezingen 2020

Elektronisch stemmen

De beslissing om elektronisch te stemmen binnen de onderneming moet voortaan niet meer bij unanimititeit worden genomen door respectievelijk de OR, CPBW of de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging (zoals tijdens de vorige sociale verkiezingen). Een gewone meerderheid volstaat. Deze beslissing moet worden bekendgemaakt op dag X, en dus moet dit ook vóór dag X worden beslist.

Naast de praktische voordelen biedt de elektronische stemming ook waarborgen inzake veiligheid en betrouwbaarheid. Zo is foutief stemmen uitgesloten en is een latere betwisting omtrent de geldigheid van de uitgebrachte stemmen en telling ervan uitgesloten.

Naast het “fysieke” stemmen in een stembureau (al of niet elektronisch), is het voortaan ook mogelijk om de werknemers toe te laten elektronisch te stemmen vanop de gebruikelijke werkplek zoals het eigen bureau. De beslissing om dit toe te laten alsook de modaliteiten ervan, de voorwaarden om het geheim van de stemming te verzekeren en de definitie van “gebruikelijke werkpost”, moet eveneens worden genomen door de OR, het CPBW of bij ontstentenis hiervan, door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging.

Uitbreiding van elektronische “aanplakking” van informatie

Vanaf nu kunnen onder andere ook voor de voorlopige kiezerslijsten, de samenstelling van het stembureau, het bericht van oproeping van kiezers en het bericht van de stopzetting verkiezingsprocedure via elektronische weg gecommuniceerd (aangeplakt) worden aan de werknemers van de onderneming (via bijvoorbeeld de intranetpagina – voor zover alle werknemers daartoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren).

Noteer dat in het licht van de **Algemene Gegevensbeschermingsverordening** en de privacywetgeving in het algemeen het elektronisch ter beschikking stellen van informatie met persoonsgegevens, zoals bijvoorbeeld de kiezerslijsten, alleen kan op een afgesloten platform dat enkel toegankelijk is voor de werknemers van de onderneming (vb. intranet). Het versturen van de kiezerslijsten zelf via e-mail moet uitgesloten zijn, evenals een openlijke publicatie op de website van de onderneming, aangezien dit een verhoogd risico met zich mee zou brengen voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Aandachtspunt 1

Omschrijving onderneming

Onderneming = technische bedrijfseenheid

Sociale verkiezingen worden georganiseerd op het niveau van de TBE. Het is dan ook op het niveau van de TBE dat de overlegorganen worden opgericht.

Een TBE valt niet altijd samen met de juridische entiteit en moet in de praktijk zorgvuldig onderzocht en afgebakend worden.

De TBE kan worden omschreven als een bedrijfseenheid die gekenmerkt wordt door een zekere **economische en sociale autonomie**. De wetgeving stelt dat de TBE wordt bepaald op grond van economische en sociale criteria. In geval van twijfel zullen de sociale criteria primeren.

Het tijdstip van de beoordeling situeert zich op **X-35**. Merk op dat een TBE een dynamisch gegeven is: een bepaalde afdeling die bij de sociale verkiezingen van 2016 als afzonderlijke TBE moest worden beschouwd, is dit niet noodzakelijk vandaag nog.

Economische criteria

- Zelfde/andere activiteiten
- Zelfde/ander management
- Aandeelhouders
- Boekhouding
- Administratie
- ...

Sociale criteria

- Zelfde/andere werklokalen
- Sociale activiteiten
- Al of niet gelijklopend HR-beleid
- Al of niet dezelfde policies
- Syndicale afvaardiging
- Preventieadviseur
- Al of niet dezelfde arbeidsovereenkomsten
- Vergoedingspakket
- Paritaire comités
- Gemeenschappelijke of gelijkaardige CAO's
- ...

Een aantal scenario's

1

Juridische entiteit stemt
overeen
met TBE



Sociale verkiezingen op TBE
niveau

2

Juridische entiteit bestaande uit
verschillende TBE's



Sociale verkiezingen op TBE niveau
tenzij indien één of meerdere TBE's
de 50/100 drempel niet bereiken.
In dat geval zullen TBE's
samengevoegd worden teneinde de
drempel te bereiken.

3

Verschillende juridische entiteiten



Worden geacht één TBE te zijn indien:

- De entiteiten (i) deel uit maken van dezelfde economische groep of (ii) worden beheerd door eenzelfde persoon of personen die onderling een economische band hebben of (iii) eenzelfde activiteit of op elkaar afgestemde activiteiten hebben; **EN**
- Bepaalde bestaande elementen wijzen op een sociale samenhang tussen deze entiteiten
 - "Light" versie van economische en sociale criteria
 - Vermoeden enkel in te roepen door vakorganisaties en werknemers
 - Weerlegbaar

Strategisch belang omschrijving TBE

Een correcte omschrijving van het begrip TBE heeft een rechtstreekse invloed op het aantal overlegorganen, het aantal mandaten en bijgevolg kandidaten en dus ook de kwaliteit en het verloop van het sociaal overleg binnen de organen en de onderneming in het algemeen.

In ondernemingen met verschillende vestigingen kan zo de vraag worden gesteld of het sociaal overleg in de organen gecentraliseerd dan wel gedecentraliseerd moet gebeuren. Dit kan een impact hebben op:

- aantal vergaderingen en vergadertijd
- ruimte voor locatie gebonden onderwerpen
- verplaatsingen (en verplaatsingstijd)
- lokaal of centraal aangestuurd beleid



Aandachtspunt 2

Volg tewerkstelling op indien drempel bijna wordt overschreden

Wie moet je meetellen als werknemer?

“Gemiddeld aantal werknemers dat gewoonlijk in de onderneming wordt tewerkgesteld”

De berekening gebeurt op basis van tewerkstellingscijfers van 4 trimesters voorafgaand aan de verkiezingen (te beginnen vanaf het zesde trimester voorafgaand aan dat waarin de verkiezing valt). Dit zijn de tewerkstellingscijfers vanaf het **4e kwartaal 2018 tot en met 3e kwartaal 2019**.

Het aantal werknemers wordt vastgesteld op basis van de **DIMONA-aangiftes** of inschrijvingen in het personeelsregister.

Deeltijdse werknemers worden meegeteld als volgt:

- indien minstens 75% van de voltijdse arbeidsduur: mee te tellen als één werknemer;
- indien minder dan 75% van de voltijdse arbeidsduur: mee te tellen als ½ werknemer.

Het gaat om de “gewoonlijke” tewerkstelling. De berekening is niet louter wiskundig. Een aanzienlijke toename of achteruitgang in personeel kan een rol spelen in beoordeling.

Voorbeelden:

- aanzienlijke herstructurering voltooid tegen eind 2019 of in 2020;
- aanzienlijke toename van personeel gedurende een korte periode (vb. horeca).

Het is dus belangrijk om dit voor ogen te houden in geval van lopende projecten van integratie of afsplitsing.

De volgende werknemers tellen mee:

Alle personen tewerkgesteld in het kader van een arbeids- of leerovereenkomst. Dit omvat:

- werknemers wiens overeenkomst geschorst is (ziekte, langdurige invaliditeit, ongeval, moederschapsrust, tijdskrediet en dergelijke meer);
- startbaanovereenkomsten – studenten.

Ook **uitzendkrachten** bij de gebruiker moeten worden meegeteld in de berekening van de gewoonlijk gemiddelde tewerkstelling, behalve wanneer ze een vaste werknemer vervangen. Voor de uitzendkrachten moet worden gekeken naar een referentieperiode van het 4e kwartaal voorafgaand aan datgene waarin de verkiezingsdag valt – met name het kwartaal van 1 april 2019 tot 30 juni 2019.

Tijdens deze referentieperiode moet de werkgever een bijzonder register bijhouden waarin diverse gegevens omtrent de uitzendkrachten moeten worden opgenomen (o.a. begin- en einddatum van de terbeschikkingstelling en de wekelijkse arbeidsduur).

Een werkgever is niet gehouden dit bijzonder personeelsregister uitzendkrachten bij te houden indien de ondernemingsraad binnen de 30 dagen na de inwerkingtreding – zijnde uiterlijk op 30 mei 2019 – unaniem heeft verklaard dat de drempel van 100 werknemers werd overschreden.

Een belangrijke **nieuwigheid** is dat iedere uitzendkracht stemrecht heeft bij de gebruiker waar hij of zij tussen 1 augustus 2019 en 11 mei 2020 minstens 3 maanden of 65 dagen werkt, aangevuld met minstens 26 dagen tijdens de kiesprocedure.

Worden uitgesloten:

- zelfstandigen;
- expats die naar de Belgische onderneming zijn gedetacheerd;
- ex-werknemers die vallen onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag; en
- werknemers met een vervangingsovereenkomst. (Noteer dat de werknemer die wordt vervangen uiteraard wél moet worden meegeteld.)

Aandachtspunt 3

Omschrijving leidinggevend personeel

Positie van het leidinggevend personeel bij de sociale verkiezingen

Het leidinggevend personeel is niet verkiesbaar als vertegenwoordiger van het personeel – en kan bijgevolg evenmin genieten van de bescherming als kandidaat. Ook heeft ze geen stemrecht.

Uit leidinggevend personeel wordt echter wel de werkgeversafvaardiging gekozen.

Let wel: het leidinggevend personeel telt wel mee voor de tewerkstellingsdrempel en voor de verdeling van het aantal mandaten.

Of de kaderleden dus aparte lijsten (en een apart mandaat) kunnen hebben, hangt ook mee af van het leidinggevend personeel.

Wie valt binnen de onderneming onder leidinggevend personeel?

Er zijn (maar) twee niveaus van leidinggevend personeel binnen de onderneming op het gebied van de sociale verkiezingen:



Niveau 1:

- De personen (i) belast met het dagelijks beheer van de onderneming, (ii) die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en (iii) te verbinden.



Niveau 2:

- De personeelsleden (i) onmiddellijk ondergeschikt aan de personen hierboven, wanneer zij eveneens (ii) opdrachten van dagelijks beheer vervullen.

Het gevolg is dat alle werknemers die niet categoriseren onder één van deze twee niveaus nooit als “leidinggevend personeel” voor de sociale verkiezingen kunnen kwalificeren.

Het is de werkgever die beslist welke functies binnen de onderneming kwalificeren als leidinggevende.

De aandachtspunten voor de sociale verkiezingen 2020

Ter voorbereiding van de sociale verkiezingen kan binnen de onderneming het leidinggevend personeel worden afgebakend door:



Opstellen en wijzigen organogram

- Het organogram wordt in de praktijk aanvaard als pertinent bewijs indien het *in tempore non suspecto* werd opgesteld en in overeenstemming is met de realiteit binnen de onderneming.



Invoeren functieomschrijving/ job description

- Let op: werkelijke uitvoering moet overeenstemmen met omschrijving.



Oprichten informeel of formeel directiecomité, formele directieraad of managementteam

- Let wel: onder het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen wordt het formele directiecomité vervangen door een directieraad, wat gepaard gaat met nieuwe *corporate governance* regels. Een directiecomité kan in principe nog slechts worden ingevoerd tot 31 december 2019 (maar dit is niet aangewezen, aangezien het bij de eerstvolgende statutenwijziging en alleszins tegen 31 december 2023 opnieuw moet worden afgeschaft).

Aandachtspunt 4

Anticipeer op potentiële kandidaatstelling

Welke werknemers kunnen zich kandidaat stellen bij de sociale verkiezingen?

Opdat een werknemer zich kandidaat kan stellen voor de sociale verkiezingen, moet hij voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden **op de datum van de verkiezingen**:

- **werknemer** zijn van de onderneming;
- leeftijd van **minimum 18 jaar en maximum 65 jaar**;
- **geen leidinggevend personeel, interne preventieadviseur of vertrouwenspersoon** in het kader van de welzijnswetgeving zijn;
- **minimale anciënniteit van 6 ononderbroken maanden** (of 9 onderbroken maanden tijdens jaar voorafgaand aan verkiezingen) hebben;
- slechts **op één kandidatenlijst** voorkomen (arbeiders, bedienden of kaderleden); en
- behoren tot de **categorie en de TBE** waarvoor men kandidaat is.

Kunt u als werkgever een kandidaat wraken?

Ja, dit is mogelijk, maar alleen als (i) niet voldaan is aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, (ii) als er sprake is van onregelmatigheden bij het indienen van de lijst of (iii) in geval van misbruik van kandidatuur.

Hiervoor dient een strikte procedure gevolgd te worden door de werkgever.

In de praktijk wordt het misbruik van de kandidatuur zelden aanvaard door de rechtspraak. Als werkgever zal de werkgever immers moeten bewijzen dat de kandidaat een ander doel nastreeft dan verkozen te worden (vb. een ontslag bemoeilijken).

Ontslagbescherming voor kandidaten

Een werknemer die zich kandidaat stelt of heeft gesteld voor de sociale verkiezingen geniet een ontslagbescherming. Deze ontslagbescherming geldt vanaf dag X-30 – dus vóóraleer de werkgever formeel weet wie kandidaat is voor de sociale verkiezingen (immers: de kandidatenlijsten moet slechts worden ingediend op X+35 – hetzij 65 dagen later). Dit is de zogenaamde **'occulte beschermingsperiode'**.

Wie het ontslag van een werknemer op korte termijn overweegt, doet er goed aan in elk geval tot ontslag over te gaan vooraleer de occulte beschermingsperiode aanvangt, wat er min of meer op neerkomt dat het ontslag bij voorkeur in 2019 doorgevoerd wordt.

Let er uiteraard ook steeds op of de werknemer in kwestie reeds kandidaat of verkozen was bij de voorgaande sociale verkiezingen! De ontslagbescherming geldt immers zowel voor effectieve personeelsvertegenwoordigers, plaatsvervangers én kandidaten.

Duurtijd van de ontslagbescherming

Voor de werknemers die zich kandidaat hebben gesteld bij de sociale verkiezingen geldt een ontslagbescherming krachtens de wet van 19 maart 1991. Een kandidaat-personeelsafgevaardigde (waaronder ook de verkozen effectieve of plaatsvervangende personeelsvertegenwoordigers vallen) kan niet ontslagen worden om andere reden dan:

- een dringende reden is die vooraf erkend is door de arbeidsrechtbank; of
- een economische of technische redenen die vooraf erkend is door het paritair comité.

Deze ontslagbescherming vat aan op X-30, en eindigt op datum waarop de organen verkozen bij de volgende sociale verkiezingen van 2024 worden aangesteld. Een uitzondering is de situatie waarbij een kandidaat voor de tweede keer op rij niet wordt verkozen: in dat geval geldt de bescherming slechts voor een periode van 2 jaar na aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

Voortdurende ontslagbescherming

Noteer tot slot dat wanneer het minimum van 50 of 100 werknemers dat nodig is voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt binnen de onderneming en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder de ontslagbescherming genieten paragraaf **gedurende zes maanden vanaf 11 mei 2020**.

Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.





About Laga

A top legal practice in Belgium, Laga is a full service business law firm, highly recommended by the most authoritative legal guides. Laga comprises approximately 140 qualified lawyers, based in Brussels (Zaventem and Woluwé), Antwerp, Ghent and Kortrijk. Laga offers expert advice in the fields of banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, insolvency and reorganisations, real estate, tax law, tax and legal services for high-net-worth families and individuals (Greenille by Laga), and litigation. Where appropriate to ensure a seamless and comprehensive high-quality service, Laga lawyers work closely with financial, assurance and advisory, tax and consulting specialists, and with select EU and US law firms.

Laga provides thorough and practical solutions tailored to the needs of clients ranging from multinational companies, national large and medium-sized enterprises, financial institutions, and private clients to government bodies.

More information: www.laga.be

© May 2019