

## Memorandum

# Bijlage 1

Voor een vrijstelling van de verplichting om een OR of een CPBW op te richten in ondernemingen met participatief en democratisch bestuur

Juridisch adviseur: Meester Pierre Dusart, advocaat aan de Balie van Luik

### Inhoud

CONTEXTUALISERING.....	2
Het sociaal overleg .....	2
Het participatief en democratisch bestuur .....	3
Problematiek.....	4
VOORBEELD VAN DE NEDERLANDSE WET .....	4
WETSVOORSTEL .....	6
In aanmerking komende ondernemingen.....	6
Toekenningsvoorwaarden.....	6
Procedures voor de informatie aan en het overleg met de werknemers/werkneemsters ....	7

## CONTEXTUALISERING

### Het sociaal overleg

Het sociaal overleg vormt een belangrijke pijler van het Belgisch democratisch systeem. Het maakt het mogelijk om een dialoog tot stand te brengen tussen de werkgevers/werkgeefsters en de werknemers/werkneemsters met het doel om hun relaties in goede banen te leiden en eventuele conflicten te vermijden. Het sociaal overleg wordt op federaal, sectoraal en ondernemingsniveau georganiseerd.

Op ondernemingsniveau wordt het sociaal overleg voornamelijk gerealiseerd door tussenkomst van twee organen: de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Via hun vertegenwoordigers/vertegenwoordigsters kunnen de werknemers/werkneemsters hun stem laten horen en deelnemen aan het besluitvormingsproces voor aangelegenheden in verband met het ondernemingsbeleid.

De ondernemingsraad wordt geregeld door een versnipperde regelgeving. Zijn werking berust echter voornamelijk op de volgende normen: de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, 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, de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, verder ook de CAO nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en de CAO's betreffende de ondernemingsraden.

Een ondernemingsraad moet worden opgericht in elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld minstens honderd werknemers/werkneemsters tewerkstelt (onder "onderneming" dient te worden verstaan een "technische exploitatie-eenheid", die wordt gedefinieerd op basis van economische en sociale criteria).

Hij bestaat enerzijds uit de bedrijfsleider/bedrijfsleidster en zijn/haar vertegenwoordigers/vertegenwoordigsters die hij/zij aanstelt en anderzijds uit de vertegenwoordigers/vertegenwoordigsters van de werknemers/werkneemsters die om de vier jaar door de werknemers/werkneemsters van de onderneming worden verkozen op basis van kandidatenlijsten die worden voorgelegd door de representatieve organisaties van de werknemers/werkneemsters en de kaderleden.

De opdrachten van de ondernemingsraad omvatten enerzijds economische en financiële bevoegdheden en anderzijds sociale bevoegdheden. In die domeinen moet de ondernemingsraad meestal gewoonweg worden geïnformeerd of geraadpleegd door de werkgever/werkgeefster. In bepaalde bijzondere veronderstellingen moet de werkgever/werkgeefster echter het akkoord van de ondernemingsraad krijgen, zich aan zijn controle onderwerpen of rekening houden met de voorstellen die hij formuleert.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk is een raadgevend overlegorgaan dat bevoegd is in aangelegenheden met betrekking tot het welzijn en de veiligheid in de onderneming.

Het wordt voornamelijk geregeld door de volgende normen: de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; de Codex over

het welzijn op het werk (Boek II, Titel 7) en de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

Een CPBW moet worden opgericht in alle ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minstens 50 werknemers/werkneemsters tewerkstellen (onder “onderneming” dient te worden verstaan een “technische exploitatie-eenheid”, die wordt gedefinieerd op basis van economische en sociale criteria).

Het bestaat enerzijds uit de bedrijfsleider/bedrijfsleidster en een of meer afgevaardigden die door hem/haar worden aangesteld (het aantal afgevaardigden, met inbegrip van de bedrijfsleider/bedrijfsleidster, mag niet hoger zijn dan het aantal afgevaardigden van het personeel) en anderzijds een zeker aantal afgevaardigden van het personeel (het aantal afgevaardigden mag niet minder dan twee en niet meer dan vijftientig bedragen).

Over het algemeen heeft het CPBW voornamelijk als opdracht alle middelen te zoeken en voor te stellen en actief bij te dragen aan alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers/werkneemsters tijdens de uitvoering van hun werk te bevorderen. Meer bepaald heeft het als opdracht om adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers/werkneemsters tijdens de uitvoering van hun werk, over het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan die door de werkgever/werkgeefster zijn opgesteld, over de wijzigingen daaraan, de uitvoering daarvan en hun resultaten. Het wordt eveneens betrokken bij het beheer en de activiteiten van het departement dat belast is met het medisch toezicht van de interne dienst.

Wanneer er in de onderneming geen CPBW is opgericht, moet de vakbondsafvaardiging zijn opdrachten uitvoeren. In de ondernemingen waar er geen CPBW en geen vakbondsafvaardiging is, nemen de werknemers/werkneemsters rechtstreeks deel aan de behandeling van de aangelegenheden met betrekking tot het welzijn van de werknemers/werkneemsters tijdens de uitvoering van hun werk.

### Het participatief en democratisch bestuur

Afgezien van deze wettelijke verplichtingen, opteren sommige ondernemingen vrijwillig voor een governancemodel dat specifiek op de participatie van de werknemers/werkneemsters gericht is en voeren soms zelfs een systeem van “medezeggenschap” in dat de werknemers/werkneemsters de mogelijkheid garandeert om hun belangen te laten gelden door hen een medebeslissingsbevoegdheid te verlenen in de onderneming.

Voor die ondernemingen met participatief en democratisch bestuur gaat het erom de werknemers/werkneemsters bij de belangrijke beslissingen van de onderneming te betrekken door hen inspraak te geven in de algemene vergadering, de raad van bestuur of andere overlegplaatsen. Tegelijkertijd kiezen die ondernemingen voor een participatief management dat gebaseerd is op de erkenning van de competenties van elke werknemer/werkneemster, een constante dialoog met de personeelsleden en delegatiemechanismen.

Volgens hun Europese confederatie (CECOP-CICOPA) zijn de ondernemingen met een participatief bestuur en governance in Europa met 50.000. Ze stellen 1,5 miljoen werknemers/werkneemsters tewerk en genereren 50 miljard euro (geconsolideerde omzet).

In België nemen die ondernemingen soms de vorm aan van een werknemerscoöperatie, maar ook andere rechtsvormen, zoals een vzw, kunnen worden aangenomen.

Bij wijze van voorbeeld, en geïnspireerd door de Franse SCOP (Société coopérative de production [Coöperatieve productievenootschap]), identificeert de UNION DES SCOP

WALLONIE-BRUXELLES vier principes die erop gericht zijn de bevoegdheid in de handen van de werknemers/werkneemsters te geven en rekening te houden met het algemeen belang in de werking van de onderneming:

CV	VZW
Een aanzienlijk deel van het eigen kapitaal van de onderneming moet in handen zijn van de werknemers/werkneemsters. Meer bepaald wordt aan elke werknemer/werkneemster het recht toegekend om vennoot te worden en minstens de helft van de algemene vergadering moet uit werknemers/werkneemsters bestaan. Desgevallend kunnen de werknemers/werkneemsters ook lid worden van de raad van bestuur.	Aan elke werknemer/werkneemster wordt het recht toegekend om effectief lid te worden van de vzw. Minstens de helft van de effectieve leden van de vzw moet tot het bezoldigd personeel behoren. Desgevallend kunnen de werknemers/werkneemsters lid worden van de raad van bestuur.
Een deel van de winst van de onderneming moet worden toegewezen aan een ondeelbare reserve.	/
Een deel van de winst van de onderneming moet worden uitgekeerd aan de werknemers/werkneemsters.	/
De kapitaalvergoeding moet worden beperkt (met verwijzing naar het maximumpercentage dat door de Nationale Raad voor de Coöperatie is vastgelegd, ofwel op dit ogenblik 6%)	/

### Problematiek

Wanneer de ondernemingen met participatief en democratisch bestuur wettelijk verplicht worden om sociale verkiezingen te organiseren en in de onderneming een ondernemingsraad en/of een CPBW op te richten, kunnen ze deze als onnodig zware en dure verplichtingen zien gegeven het feit dat het participatiesysteem van de werknemers/werkneemsters waardoor ze worden gekenmerkt aan die laatste rechten op het vlak van informatie, overleg en besluitvorming verleent die uitgebreider zijn dan die welke voortvloeien uit de aanwezigheid van een ondernemingsraad of een CPBW. Bovendien kunnen die wettelijke organen overlappen met het participatieproces van de werknemers/werkneemsters van de betrokken onderneming en dit zelfs verslechteren.

### VOORBEELD VAN DE NEDERLANDSE WET

In Nederland werd de bijzondere situatie van dit type onderneming in aanmerking genomen in de wet van 28 januari 1971 die nieuwe regels bevat met betrekking tot de participatie van de werknemers in de onderneming door middel van ondernemingsraden (hierna "Wet op de ondernemingsraden" of WOR). Onder bepaalde voorwaarden kan een onderneming die minimumgaranties biedt op het vlak van de informatie aan en het overleg met de werknemers/werkneemsters voor economische en sociale aangelegenheden worden vrijgesteld van de wettelijke verplichting om een ondernemingsraad op te richten.

Dit vrijstellingssysteem kan beknopt worden samengevat als volgt.

Elke Nederlandse onderneming die minstens vijftig werknemers/werkneemsters tewerkstelt is in principe verplicht om een ondernemingsraad op te richten. Deze raad bestaat uitsluitend

uit werknemers/werkneemsters die door het voltallige personeel van de betrokken onderneming worden verkozen. Hij wordt door de werkgever/werkgeefster geïnformeerd en geraadpleegd over economische en sociale aangelegenheden. Bepaalde beslissingen van sociale aard die door de werkgever/werkgeefster worden genomen, moeten soms door de raad worden goedgekeurd alvorens te kunnen worden uitgevoerd.

Indien bijzondere omstandigheden de correcte toepassing van de wet van 28 januari 1971 in een onderneming verhinderen, kan de Sociaal-Economische Raad (SER) de betreffende onderneming vrijstellen van haar verplichting om een ondernemingsraad op te richten. De SER is een onafhankelijk orgaan dat door de Nederlandse wet (wet van 27 januari 1950 op de Sociaal-Economische Raad) werd opgericht en waarvan zowel vertegenwoordigers/vertegenwoordigsters van de ondernemingen en de werknemers/werkneemsters als onafhankelijke experts deel uitmaken.

De afwijking van de verplichting om een ondernemingsraad op te richten kan enkel worden toegestaan wanneer aan een aantal voorwaarden wordt voldaan:

- de onderneming moet minimumgaranties bieden op het vlak van de informatie aan en het overleg met de werknemers/werkneemsters voor economische en sociale aangelegenheden. De informatie en het overleg waarvan sprake moeten minstens het volgende omvatten:

- de informatie over de recente evolutie en de vermoedelijke evolutie van de activiteiten van de onderneming en van haar economische toestand;
- de informatie en het overleg over de situatie, de structuur en de vermoedelijke evolutie van de tewerkstelling in de onderneming, alsook over de eventuele beoogde anticiperende maatregelen, met name in geval van een bedreiging voor de werkgelegenheid;
- de informatie en het overleg over beslissingen die belangrijke wijzigingen van de werkorganisatie of de arbeidscontracten met zich kunnen meebrengen. Het overleg moet plaatsvinden:
  - op een geschikt moment, met passende middelen en een passende inhoud;
  - op het relevante directie- en vertegenwoordigingsniveau, naargelang van het behandelde onderwerp;
  - op basis van de informatie die door de werkgever/werkgeefster werd bezorgd en van het advies dat de werknemers/werkneemsters mogen formuleren;
  - op een zodanige manier dat de werknemers/werkneemsters kunnen samenzitten met de werkgever/werkgeefster en een met redenen omkleed antwoord kunnen krijgen op elk advies dat ze eventueel formuleren;
  - teneinde tot een akkoord te komen over de beslissingen die onder de bevoegdheid van de werkgever/werkgeefster vallen en die belangrijke wijzigingen van de werkorganisatie of de arbeidscontracten met zich kunnen meebrengen.

- de SER moet de vakbonden de mogelijkheid bieden om te worden gehoord met betrekking tot de aanvraag tot vrijstelling (art. 5.2 – WOR);

- de SER is gemachtigd om de vrijstelling aan bijkomende voorwaarden te koppelen (art. 5.3 - WOR).

Indien de vrijstelling wordt toegestaan, bedraagt de geldigheidsduur ervan maximum vijf jaar.

In de praktijk eist de SER, alvorens een uitspraak te doen, dat de onderneming die om vrijstelling verzoekt, hem het volgende bezorgt:

- een gedetailleerde beschrijving van de alternatieve organisatie die zij heeft opgezet om de participatie van de werknemers/werkneemsters te verzekeren;
- de rechtvaardiging van de bijzondere omstandigheden die de correcte toepassing van de WOR binnen de onderneming verhinderen;
- de resultaten van een enquête onder het personeel die twee vragen bevat: zijn de werknemers/werkneemsters van mening dat de huidige manier van participatie aan de besluitvorming een goed alternatief is voor de participatie van de werknemers/werkneemsters via een ondernemingsraad? Ondersteunen zij de aanvraag tot vrijstelling?
- de statuten van de vennootschap die aantonen dat de participatie van de werknemers/werkneemsters niet minder groot is dan die welke wordt verzekerd wanneer een ondernemingsraad wordt opgericht.

## WETSVOORSTEL

Naar het voorbeeld van de Nederlandse wet, stellen de ondernemingen met participatief en democratisch bestuur een wijziging van het Belgisch recht voor om een vergelijkbaar systeem van vrijstelling in te voeren van de wettelijke verplichting om een ondernemingsraad of een CPBW op te richten.

Dit voorstel veronderstelt de wijziging van meerdere wetteksten, onder andere artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 49 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en artikel 6 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, en de daaropvolgende uitvaardiging van de passende koninklijke uitvoeringsbesluiten.

### In aanmerking komende ondernemingen

De volgende ondernemingen zouden in aanmerking komen:

- de erkende coöperatieve vennootschap in de zin van artikel 8:4 eerste lid van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, waarvan de statuten bepalen dat de werknemers/werkneemsters die zij tewerkstelt coöperanten kunnen worden, dat de stemrechten van de bezoldigde coöperanten minstens de helft moeten vertegenwoordigen van de stemrechten verbonden aan alle aandelen die aanwezig of vertegenwoordigd zijn op de algemene vergadering, en dat haar bestuursorgaan een college vormt en voor het merendeel uit niet-statutaire bestuurders/bestuursters bestaat;
- de vzw waarvan de statuten bepalen dat de werknemers/werkneemsters die zij tewerkstelt effectieve leden kunnen worden, dat minstens de helft van haar effectieve leden tot haar bezoldigd personeel moeten behoren, en dat haar bestuursorgaan voor het merendeel uit niet-statutaire bestuurders/bestuursters bestaat.

### Toekenningsvoorwaarden

De vrijstelling zal enkel door de minister van Werk kunnen worden toegekend:

- indien de meerderheid van de werknemers/werkneemsters die in de onderneming zijn tewerkgesteld er geen bezwaar tegen hebben. De raadpleging van de werknemers/werkneemsters gebeurt door middel van een enquête die de volgende twee vragen bevat: *Zijn de werknemers/werkneemster van mening dat de huidige manier van participatie aan de besluitvorming een goed alternatief is voor de participatie van de werknemers/werkneemsters via een ondernemingsraad? Ondersteunen zij de aanvraag tot vrijstelling?*

- mits een gunstig advies van de bevoegde Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, of de Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale/Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, of de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, naargelang van de plaats van de hoofdzetel van de onderneming;

- indien de onderneming de procedures voor de informatie aan en het overleg met de werknemers/werkneemsters invoert die in het volgende punt in detail worden omschreven.

De geldigheidsduur van de vrijstelling zou maximum vier jaar bedragen en hernieuwbaar zijn.

### Procedures voor de informatie aan en het overleg met de werknemers/werkneemsters

De procedures voor de informatie aan en het overleg met de werknemers/werkneemsters worden opgesteld door de onderneming, onder andere ook op verzoek en op initiatief van de werknemers/werkneemsters.

De procedures kunnen de oprichting omvatten van adviescomités of raadgevende comités die werken op basis van reglementen van inwendige orde die door de algemene vergadering worden goedgekeurd.

Die procedures maken het voor de werknemers/werkneemsters of hun gemachtigde vertegenwoordigers mogelijk om kennis te nemen van informatie met betrekking tot de vennootschap/vereniging, namelijk:

- de doelen en doeleinden die door de vennootschap/vereniging worden nagestreefd,
- de statuten,
- de concurrentiepositie op de markt,
- de productie en de productiviteit,
- de financiële structuur,
- het budget en de berekening van de kostprijs,
- het tewerkstellingsbeleid,
- het loonbeleid,
- de algemene toekomstvooruitzichten,
- het wetenschappelijk onderzoek,
- de ontvangen steunmaatregelen van eender welke aard,
- het organogram, de structuur en de organisatie.

Die informatie wordt minstens eenmaal per jaar aangevuld en bijgewerkt.

Elk jaar worden de volgende documenten aan de informatie- en overlegprocedures onderworpen alvorens ze aan de jaarlijkse algemene vergadering worden voorgelegd:

- de jaarrekening van de vennootschap, met inbegrip van alle informatie met betrekking tot de voorgestelde bestemming van het resultaat,
- het beheersverslag en eender welk ander verslag dat bij wet vereist is,
- desgevallend het verslag van de bedrijfsrevisor,
- desgevallend de geconsolideerde jaarrekening.

De informatie over de volgende onderwerpen wordt aan de controle- en overlegprocedures onderworpen telkens wanneer de actualiteit van de onderneming dit vereist:

- elk voorstel dat verstrekkende gevolgen kan hebben voor de belangen van de werknemers/werkneemsters of gevolgen die een potentiële impact hebben op de

- toekomstvooruitzichten van de vennootschap, op de arbeidsomstandigheden en meer in het bijzonder op alle problemen in verband met de arbeidsvoorwaarden en op alle beslissingen die door de algemene vergadering moeten worden goedgekeurd;
- elke vraag die betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden, in het bijzonder de veranderingen in de organisatie van de vennootschap en de invoering van nieuwe arbeidsmethoden of nieuwe producten en/of diensten;
  - alle beduidende wijzigingen van de organisatie van het werk, de bijwerking en de organisatie van de beroepsopleiding in de vennootschap en alle vragen met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid van de werknemers/werkneemsters, hun paritaire participatie aan de uitvoering van de beleidsprogramma's op het gebied van gezondheid en veiligheid in de vennootschap;
  - alle projecten, maatregelen en middelen die moeten worden uitgevoerd en toegepast voor het welzijn van de werknemers/werkneemsters tijdens de uitvoering van hun werk;
  - de planning en de invoering van nieuwe technologieën, voor wat de gevolgen ervan voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers/werkneemsters betreft;
  - de keuze of de vervanging van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW) en van de experts op wie een beroep wordt gedaan;
  - de specifieke maatregelen voor de inrichting van de werkplaatsen;
  - elke maatregel die wordt overwogen om de technieken en de arbeidsomstandigheden aan te passen aan de werknemers/werkneemsters en om burn-out op het werk te voorkomen;
  - de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van de werkkuitrusting en van de persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen;
  - de uitwerking van voorstellen om de werkplekken en hun onmiddellijke omgeving te verfraaien.

De onderneming verzekert, door middel van de informatie- en overlegprocedures, de uitwerking en de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot het onthaal van de werknemers/werkneemsters, de informatie over en de opleiding in de preventie en de bescherming op het werk.

De onderneming zorgt met een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk voor de behandeling van de klachten die door de werknemers/werkneemsters worden geformuleerd in verband met het welzijn op het werk, en formuleert voorstellen om tot oplossingen te komen met behulp van de overleg- en informatieprocedures.

De onderneming voert om de 4 jaar in samenwerking met een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk een analyse van de psychosociale risico's uit op alle werkplekken.

Het bestuursorgaan is verplicht om elke schriftelijke vraag te beantwoorden die aan hem wordt bezorgd voor de datum van de vergaderingen waar een van die punten op de agenda staat.

De onderneming organiseert, onder toezicht van de erkende opleidingsinstellingen en door een beroep te doen op deze instellingen, de invoering van de opleidingsinstrumenten die de verwerving garanderen van de competenties die noodzakelijk zijn voor het begrip van, de kritiek op en het gebruik van alle nuttige informatie voor de participatie aan de besluitvorming en het toezicht op de onderneming.