

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 9 VAN 9 MAART 1972 HOUDENDE ORDENING VAN
DE IN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD GESLOTEN NATIONALE AKKOORDEN EN COLLEC-
TIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN BETREFFENDE DE ONDERNEMINGSRADEN
GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 15
VAN 25 JULI 1974, NR. 34 VAN 27 FEBRUARI 1981, NR. 37 VAN 27 NOVEM-
BER 1981, NR. 9 BIS VAN 29 OKTOBER 1991, NR. 9 TER VAN
27 FEBRUARI 2008 EN NR. 9 QUATER VAN 27 JUNI 2012**

Gelet op de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het in de Nationale Arbeidsraad gesloten Nationaal akkoord van 16 juli 1958 betreffende de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden;

Gelet op het Nationaal akkoord van 29 maart 1962 tot wijziging van voornoemd akkoord van 16 juli 1958;

Gelet op het Nationaal akkoord van 28 november 1962 tot aanvulling van voornoemd akkoord van 16 juli 1958;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad gesloten 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, genomen in uitvoering van punt 4 van de Economische en Sociale Conferentie van 16 maart 1970;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad gesloten 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, genomen in uitvoering van punt 7 van het Interprofessioneel akkoord inzake sociale programmering van 15 juni 1971;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers

Overwegende dat het wenselijk is de verschillende hogergenoemde nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden te coördineren, inzonderheid rekening houdend met de huidige wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de collectieve overeenkomsten;

Overwegende dat artikel 30 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven in strafsancities voorziet voor de leden van de ondernemingsraden die inlichtingen, waarvan zij kennis hadden wegens de door hen in de schoot van een ondernemingsraad uitgeoefende mandaten, wederrechtelijk hebben meegedeeld of ruchtbaar gemaakt, en dat dit artikel op algemene wijze een verplichting inhoudt van discretie omtrent de inlichtingen welke deze leden in de uitoefening van hun opdracht ontvangen, zonder dat zulks evenwel de normale mededelingen tussen deze leden en hun opdrachtgevers mag belemmeren;

in de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972 onderstaande overeenkomst gesloten.

x x x

Overwegende dat artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 in een speciale overlegprocedure voorziet tussen de algemene directie en de leden van de betrokken ondernemingsraden, in het geval van ondernemingen met verschillende technische bedrijfseenheden in de zin van de wetgeving op de ondernemingsraden;

Overwegende dat er aanleiding is de in artikel 15 van deze overeenkomst voorziene mogelijkheden te verruimen en te versoepelen;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 655 van 29 mei 1980 betreffende het probleem van de deeltijdse arbeid;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 676 van 27 februari 1981 betreffende de herziening van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

Hebben deze organisaties de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 gewijzigd, respectievelijk op 25 juli 1974, 27 februari 1981 en 27 november 1981 door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 15, nr. 34 en nr. 37.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

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 ONDERNEMINGSRADEN

1. Tewerkstellingsproblemen in de onderneming

Doelstelling en methode van verwezenlijking

Artikel 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, ten einde 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 beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd.

Voorwerp en aard van de te verstrekken inlichtingen

Artikel 3

De bij deze overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten verstrekt worden alvorens de beslissingen worden getroffen; hetzelfde geldt voor de raadplegingen. Zij moeten de ondernemingsraad toelaten met kennis van zaken over te gaan tot gedachtenwisselingen tijdens welke 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 kontekst, 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 mondelinge commentaar van het ondernemingshoofd of van zijn afgevaardigde.

Ten einde 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 raadplegingsmethodes moeten beantwoorden.

De gedachtenwisseling in de ondernemingsraad moet vrij kunnen gebeuren onder de vorm van vragen, kritieken, suggesties, bezwaren, eenparige, gedeeltelijke 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.

Flugge 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, ten einde, in gelijk welke omstandigheden en op de meeste geschikte wijze, de mogelijkheid van een onafgebroken dialoog te vrijwaren tussen de directie en de werknemersvertegenwoordigers.

Algemene vooruitzichten van de onderneming

Artikel 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.

[Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad, zoals bepaald in artikel 10 van deze overeenkomst, zal de ondernemingsraad ook vooraf door het ondernemingshoofd ingelicht en geraadpleegd worden over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen.]¹

¹ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 ter van 27 februari 2008 (artikel 1).

Werkgelegenheid in de onderneming

A. Jaarlijkse inlichtingen

Artikel 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.]²

Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen deze inlichtingen onderstaande aanvullende elementen verstrekken :

- personeelsbezetting met volledige werktijd, met beperkte werktijd [...] ³;
- 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 Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 van 27 november 1981 (artikel 1, 1°).

³ Opgeheven bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 van 27 november 1981 (artikel 1, 2°).

- 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 oprustelingen.

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, ter beschikking stelling 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.]⁴

[Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen de inlichtingen eveneens aanduiden :

- de afwezigheidsdagen;
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid;
- de overuren;
- de nationaliteit.]⁵

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 medelen :

- welke maatregelen hij heeft genomen of gepland om de tewerkstelling te bevorderen;

⁴ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 van 27 november 1981 (artikel 1, 3°).

⁵ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 bis van 29 oktober 1991.

- [- welke specifieke maatregelen hij heeft genomen of gepland om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen, overeenkomstig de beginselen die zijn aangegeven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming;]⁶
- 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 werknemersafgevaardigden, 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, ten einde 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 door 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, dank zij deze gegevens, toelaten de weerslag na te gaan die de gang van zaken van de onderneming heeft op de tewerkstelling;

⁶ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater van 27 juni 2012 (artikel 1).

- 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, ten einde 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 arbeidstijdsregeling 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 arbeidstijdsregeling betreft.

Komen derhalve niet in aanmerking, de werknemers die om persoonlijke redenen een tijdelijke wijziging van hun arbeidstijdsregeling kennen.]⁷

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.

⁷ Aanvulling van de commentaar (beslissing van de Raad van 27 februari 1981).

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 mutatie en nieuwe aanwervingen mogelijk te maken.

Tenslotte zal het nuttig zijn, ongeacht welke de vooruitzichten zijn, dat de ondernemingsraad zich onder- vraagt over de mogelijkheden van ontwikkeling van de onderneming en over de beste manier waarop de beroeps capaciteiten 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), c) en d).]⁸

[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 schriftelijke gedeelte van de informatie beknopt zijn, wat het eerste en het derde streepje van punt d) betreft, doch het kan merkelijk ontwikkeld worden tijdens de mondelinge uiteenzetting van het ondernemingshoofd.]⁹

Van wezenlijk belang is dat de informatie van die aard is, dat zij een werkelijke dialoog in de ondernemingsraad toelaat.

B. Trimestriële inlichtingen.

Artikel 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.

⁸ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 27 juni 2012).

⁹ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 27 juni 2012).

Commentaar

De bij dit artikel voorziene inlichtingen zullen terzelfder tijd 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.]¹⁰

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

Artikel 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 om 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 driemaandelijke of de jaarlijkse informatie is voorzien.

De occasionele inlichtingen moeten verstrekt worden indien de vooruitzichten die meegedeeld 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.

¹⁰ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 27 november 1981).

Anderdeels 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, b.v. ingeval 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 anderdeels kunnen gebeuren dat de inlichtingen niet schriftelijk worden verstrekt.

Beroepsopleiding en -omscholing, personeelsaangelegenheden en organisatie van het werk

A. Beroepsopleiding en -omscholing

Artikel 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 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

Artikel 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 een 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]¹¹;
- 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

Artikel 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) :

"Artikel 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;

¹¹ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 27 februari 1981).

- [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]¹²;
- de wijzigingen in de werkverdeling;
- de wijzigingen van 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.

Structuurwijzigingen van de onderneming onder meer deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden

Artikel 11

In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert zal de ondernemingsraad daaromtrent te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht worden; hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer 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 onder meer 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.

¹² Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 27 februari 1981).

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 wedertewerkstelling 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 wedertewerkstelling 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 ten einde de wedertewerkstelling, de beroepsomscholing en de sociale wederaanpassing van de afgedankte, verplaatste of gemuteerde werknemers in de hand te werken.

2. Uitvoering van artikel 15 e) van de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven

Vaststelling van de algemene criteria, te volgen in geval van afdankingen en van wederaanwerving

Artikel 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.]¹³

¹³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 34 van 27 februari 1981 (artikel 1).

Deze beschikking beperkt in genedele 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 beschikkingen 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 qualificaties, 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 dit der werknemers.

Dezelfde bepalingen gelden voor de wederaanwervingen [en voor de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa.]¹⁴

3. Uitvoering van artikel 15 h) van de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven

Beheer van de maatschappelijke werken

Artikel 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.

¹⁴ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 27 februari 1981).

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(en) 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 vorengenoemde 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 woongelegenheid, 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 winstoogmerken 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 winstoogmerken voor de helft samengesteld zijn uit leden, die het personeel vertegenwoordigen, door de werknemersafvaardiging van de ondernemingsraad aangeduid onder de rechtverkrijgenden van het maatschappelijk werk.

- c) De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerken 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 winstoogmerken 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 winstoogmerken, 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 winstoogmerken worden medegedeeld.

- d) De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerken 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 waaraan 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 er toe 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 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 winstoogmerken.

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 winstoogmerken 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 winstoogmerken paritair samen te stellen, met dien verstande dat de leden, die het personeel vertegenwoordigen, door de werknemersafvaardiging van de ondernemingsraad onder de rechtverkrijgenden van het maatschappelijk werk zullen worden aangeduid.

- c) Wanneer het gaat om het instellen van een nieuw aan verschillende ondernemingen gemeenschappelijk maatschappelijk werk, zullen de oprichting en de statuten van de vereniging zonder winstoogmerken, 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 winstoogmerken.

Deze inlichtingen zullen verstrekt worden onder de vorm van regelmatige en omstandige verslagen over de werking. De beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerken zal in kennis worden gesteld van de opmerkingen, welke desbetreffende 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 meeste 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.

4. Uitvoering van artikel 15 i) van de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven

Gebruik der talen

Artikel 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 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, ten einde 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°

Artikel 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.]¹⁵

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 anderdeels 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 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.

¹⁵ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 15 van 25 juli 1974.

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.

X X X

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 onder meer om de bepalingen betreffende de mogelijkheid van voorbereidende vergaderingen tussen werknemersvertegenwoordigers van de ondernemingsraden en de termijn voor het samenroepen van de vergaderingen.]¹⁶

2. Vertegenwoordiging van de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming in de schoot van de raden

Artikel 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

Artikel 17

Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, moeten aan de leden die de werknemers in de ondernemingen vertegenwoordigen, de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen.

¹⁶ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 15 van 25 juli 1974.

Artikel 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 samenval-
len met de normale arbeidsuren;
- en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersver-
tegenwoordiger.

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.

Artikel 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 bekwaamere 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 afvaardigingen 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 - ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD IN ONDERNEMINGEN MET MINDER DAN 50 WERKNEMERS

Artikel 19 bis

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers waar een syndicale afvaardiging kan worden ingesteld op basis van een sectoraal akkoord zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde de volgende inlichtingen uit de bij de Nationale Bank van België neergelegde jaarrekening aan de syndicale afvaardiging verstrekken :

- de omzet;
- de bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen;
- het gemiddeld personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten;
- staat van de immateriële vaste activa : de aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa;
- staat van de materiële vaste activa : de aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa;
- staat van de financiële vaste activa : de aanschaffingen;
- de winst (het verlies) van het boekjaar voor belasting;
- de winst (het verlies) van het boekjaar.

Deze inlichtingen moeten op schriftelijke wijze verstrekt worden in de loop van de zes maanden die volgen op het afsluiten van het boekjaar en voorafgaandelijk aan de gedachtewisseling hierover. Zij worden aangevuld met een mondelinge commentaar van het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde. Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde maakt de vergelijking met het voorafgaande jaar en geeft uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan. Het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging leggen in onderling akkoord het tijdstip vast waarop deze inlichtingen besproken worden.

Commentaar

Ondernemingen die een jaarrekening opgemaakt volgens een standaardmodel moeten neerleggen, beschikken over twee modellen, opgesteld door de Nationale Bank en goedgekeurd door de Commissie voor Boekhoudkundige Normen : het volledig model voor grote ondernemingen en voor beursgenoteerde ondernemingen en het verkort model voor niet-beursgenoteerde kleine ondernemingen.

In het volledig model beantwoorden de opgesomde rubrieken aan de volgende codes : 70, 62, 9087, 8021, 8161, 8361, 9903 en 9904.

In het verkort model beantwoorden de opgesomde rubrieken aan de volgende codes : 70, 62, 9087, 8029, 8169, 8365, 9903 en 9904.]¹⁷

HOOFDSTUK VI - DUUR, HERZIENING EN OPZEGGING

Artikel 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.

¹⁷ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 ter van 27 februari 2008 (artikel 2).

HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 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.

Gedaan te Brussel, op negen maart negentienhonderd tweeënzeventig.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de CAO nr. 9 :

- cao nr. 15 : 25 juli 1974;
- cao nr. 34 : 16 oktober 1981;
- cao nr. 37 : 1 december 1981;
- cao nr. 9 bis : 1 november 1991;
- cao nr. 9 ter : 27 februari 2008;
- cao nr. 9 quater : 1 januari 2013.