

KONINKRIJK BELGIE



NATIONALE ARBEIDSRAAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 4.

Zitting van vrijdag 4 december 1970.

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

x

x

x

KONINKRIJK BELGIE



NATIONALE ARBEIDSRAAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE VOORLICHTING
EN DE RAADPLEGING VAN DE ONDERNEMINGSRADEN OMTRENT DE
ALGEMENE VOORUITZICHTEN EN DE TEWERKSTELLINGSPRO-
BLEMEN IN DE ONDERNEMING.

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

Gelet op punt 3 van het nationaal interprofessioneel
akkoord van sociale programmatie van 7 februari 1969 betreffende
onder meer de middelen om de werknemers in te lichten over de
voorzichten inzake tewerkstelling in de onderneming en de
maatregelen die moeten worden genomen om de volledige tewerk-
stelling te verwezenlijken:

Gelet op punt 4 van de besluiten van de Economische
en Sociale Conferentie van 16 maart 1970 dat in meer doeltreffende
maatregelen voorziet inzake voorlichting en raadpleging van de
werknemers door tussenkomst van de ondernemingsraden, met name
over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de evolutie
van de tewerkstelling;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties
van ondernemingshoofden en van werknemers :

- het Verbond der Belgische Nijverheid;
- het Verbond der Belgische niet industriële Ondernemingen;

- de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale middenstandsorganisaties;
- de Belgische Boerenbond;
- "la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles";
- "l'Alliance agricole belge";
- het Algemeen Christelijk Vakverbond;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

bevestigend dat deze overeenkomst, conform punt 4 van de besluiten van de Economische en Sociale Conferentie, uitsluitend ten doel heeft de werknemers in te lichten over de algemene vooruitzichten van de onderneming, evenals over de evolutie van de tewerkstelling en ze nauwer te betrekken bij het op de toekomst gericht beleid van de onderneming, ten einde een beter klimaat tussen werkgevers en werknemers te scheppen;

van oordeel dat, onverminderd de toepassing van artikel 30 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, al de bij deze overeenkomst voorziene inlichtingen moeten benut worden met alle nodige discretie en dat vooral moet worden vermeden van deze inlichtingen een gebruik te maken dat de belangen van de onderneming en de door de overeenkomst nagestreefde doelstellingen kan schaden;

in de Nationale Arbeidsraad op 4 december 1970 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten;

x x x

I. DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST.

Artikel 1.

Deze overeenkomst heeft tot doel de werknemers nauwer te betrekken bij de gang van zaken in de onderneming en bij de vooruitzichten van het tewerkstellingsbeleid, door een betere organisatie van het recht op inlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd.

Te dien einde verduidelijkt en vervolledigt de overeenkomst de beschikkingen van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, wat betreft de door het ondernemingshoofd te verstrekken inlichtingen en na te leven methodes van raadpleging.

Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die vallen onder sectie IV van de wet van 20 september 1948, en onder de uitvoeringsbesluiten ervan.

II. VOORWERP EN AARD VAN DE TE VERSTREKKEN INLICHTINGEN.

Artikel 2.

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 context, aangevuld met de aspecten die eigen zijn aan de streek of aan de groep waartoe de onderneming behoort. Onder groep dient met name te worden verstaan de ondernemingen met verschillende zetels, de ondernemingen die een internationaal karakter hebben, de economische groep.

Wanneer de inlichtingen schriftelijk worden verstrekt, zullen zij aangevuld worden met een 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 medelen 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 2 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, gedeeltelijk uiteenlopende of totaal uiteenlopende adviezen.

Op dit stuk moet worden vermeden dat buiten de onderneming inlichtingen worden gepubliceerd die de belangen van de onderneming zouden kunnen schaden.

Vlugge consultatieprocedures, die afwijken van de normale regelen (b.v. op het stuk van de periodiciteit van de vergaderingen of van de notulen) zullen kunnen voorzien worden op het vlak van de sectoren of van de ondernemingen, ten einde, in gelijk welke omstandigheden en op de meest geschikte wijze, de mogelijkheid van een onafgebroken dialoog te vrijwaren tussen de directie en de werknemersvertegenwoordigers.

III. ALGEMENE VOORUITZICHTEN VAN DE ONDERNEMING.

Artikel 3.

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.

IV. WERKGELEGENHEID IN DE ONDERNEMING.

A. Jaarlijkse inlichtingen.

Artikel 4.

Terzelfder tijd als de inlichtingen over de algemene vooruitzichten, bedoeld in artikel 3, 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 litera 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 op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip is en zij zullen onderstaande elementen omvatten :

- geslacht
- leeftijdsgroep
- beroepsklasse
- afdeling.

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

- personeelsbezetting met volledige werktijd, met beperkte werktijd of door andere ondernemingen ter beschikking gesteld van de werkgever ;
- 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 :

c.a.o. nr. 4.

- Aantal personen die de onderneming verlaten hebben :

- 1) vrijwillig
- 2) onvrijwillig, waarbij een onderscheid zal worden gemaakt tussen de afdankingen wegens economische en/of technische redenen, deze welke te wijten zijn aan andere redenen en de opruststellingen.

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.

Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen deze inlichtingen eveneens aanduiden :

- de afwezigheidsdagen ;
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid ;
- de overuren.

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 3.

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.

c.a.o. nr. 4.

Bovendien zullen tijdens de vergadering inlichtingen met becijferde ramingen worden verstrekt omtrent de inkrumping of de uitbreiding van het tewerkstellingsvolume voor het geheel van de onderneming en haar afdelingen; deze gegevens zullen zo mogelijk worden onderverdeeld naar beroepsklasse.

d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

Naar aanleiding van de verschillende jaarlijkse inlichtingen, bedoeld bij dit artikel, zal het ondernemingshoofd meedelen :

- welke maatregelen hij heeft genomen of gepland om de tewerkstelling te bevorderen;
- tot welke sociale maatregelen de bewegingen die zich in de onderneming hebben voorgedaan of zijn voorzien, aanleiding hebben gegeven of zullen geven.

COMMENTAAR.

Algemene opmerkingen.

1. Een onderscheid moet worden gemaakt tussen twee soorten inlichtingen :
 - a) Sommige inlichtingen, verplicht op grond van artikel 4, 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, naar gelang 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 2e lid van artikel 4.

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 ;
- 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 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.

c) De vooruitzichten inzake tewerkstelling voor het komende dienstjaar.

De inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar moeten toelaten de werknemers te betrekken bij een op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid.

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

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

De becijferde ramingen zullen, zoals gesteld in de tekst van c), tijdens de vergadering van de ondernemingsraad worden verstrekt. Zij zullen schriftelijk worden opgemaakt, uiterlijk op het einde van de besprekingen in de ondernemingsraad.

De inlichtingen waarin kwantitatieve gegevens zijn vervat zullen uiteraard benaderend en veranderlijk zijn; bijgevolg zullen zij vatbaar zijn voor wijzigingen in de loop van de periode waarop zij betrekking hebben.

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

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

Tenslotte zal het nuttig zijn, ongeacht welke de vooruitzichten zijn, dat de ondernemingsraad zich ondervraagt over de mogelijkheden van ontwikkeling van de onderneming en over de beste manier waarop de beroepscapaciteiten van het personeel kunnen worden benut.

d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.

In fine van artikel 4 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 punten a), b) en c).

Zij zullen schriftelijk moeten worden verstrekt, conform de beginselen die in het tweede lid van artikel 4 worden geformuleerd. De omvang van deze schriftelijke inlichtingen zal evenwel kunnen verschillen naargelang van de omstandigheden. Aldus kan het schriftelijk gedeelte van de informatie zeer beknopt zijn, doch het kan merkkelijk ontwikkeld worden tijdens de mondelinge uiteenzetting van het ondernemingshoofd.

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

c.a.o. nr. 4.

B. Trimestriële inlichtingen.

Artikel 5.

Op het oogenblik 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 jaarlijks aangekondigde vooruitzichten ;
- de redenen waarom de doelstellingen die vastgesteld waren en de vooruitzichten, die voorzien waren op het oogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden verstrekt, niet konden worden verwezenlijkt ;
- de wijzigingen in de vooruitzichten welke men kan voorzien in de loop van het volgend kwartaal.

COMMENTAAR.

De bij dit artikel voorziene inlichtingen zullen 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 preciese gegevens te beschikken betreffende de stand en de evolutie van de tewerkstelling en onder meer de geplande afdankingen en aanwervingen. Zij moeten ertoe strekken geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en tevens een beter op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid in de hand te werken.

c.a.o. nr. 4.

C. Occasionele inlichtingen.

Artikel 6.

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

COMMENTAAR.

a) Omstandigheden waarin de occasionele inlichtingen dienen verstrekt te worden.

Inlichtingen betreffende onder meer de geplande collectieve afdankingen of aanwervingen moeten reeds worden verstrekt, overeenkomstig andere bepalingen van deze overeenkomst, in het raam van de gewone vergaderingen van de ondernemingsraad, waarvoor de driemaandelijks 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.

c.a.o. nr. 4.

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.

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, bv. ingeval deze voorlichting niet te voorzien was op het ogenblik van de gewone maandelijkse 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.

V. BEROEPSOPLEIDING EN -OMSCHOLING, PERSONEELSAANGELEGENHEDEN EN ORGANISATIE VAN HET WERK.

A. Beroepsopleiding en -omscholing.

Artikel 7.

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 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 8.

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

c.a.o. nr. 4.

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 2, 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 organisatie van het onthaal ;
- de systemen van voorlichting en mededeling in de onderneming ;
- 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 9.

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 de omstandigheden en de voorwaarden waarin het werk in de onderneming of in een van de afdelingen wordt uitgevoerd, te wijzigen.

- de veranderingen in de fabricatie- en werkmethodes;
- 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.

VI. STRUCTUURWIJZIGINGEN VAN DE ONDERNEMING ONDER MEER DEZE WELKE DE WERKGELEGENHEID KUNNEN BEINVLOEDEN.

Artikel 10.

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 moeten laten leiden :

c.a.o. nr. 4.

- 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.

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

VII. DATUM VAN INWERKINGTREDING - DUUR - HERZIENING EN OPZEGGING.

Artikel 11.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 1971. Zij 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.

Gedaan te Brussel, op vier december negentienhonderdzeventig.

c.a.o. nr. 4.

Voor het Verbond der Belgische Nijverheid.

P. ARETS.

Voor het Verbond van de Belgische niet-industriële Ondernemingen.

J. DE BRUYN.

Voor de Middenstandsorganisaties.

H. ALLARD.

Voor de Belgische Boerenbond.
La Fédération national des unions professionnelles agricoles
et l'Alliance agricole belge.

J. BRUTSAERT.

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België.

J. KEULEERS.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond.

N. DE BOCK.

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

A. COLLE.

c.a.o. nr. 4.