

Sociale verkiezingen: wat nu?

Om de vier jaar moeten bepaalde werkgevers sociale verkiezingen organiseren. Bij die geheime stemming kiezen de werknemers hun vertegenwoordigers, die samen met de werkgeversvertegenwoordigers plaatsnemen aan de gesprekstafel.

Volgens het advies van de Nationale Arbeidsraad vinden de volgende sociale verkiezingen plaats **tussen 7 en 20 mei 2012**.

Maar de kb's die de procedure, de drempels en de datum voor die verkiezingen vastleggen, ontbreken nog altijd. Toch is er tot op de dag van vandaag geen enkele officiële vraag om uitstel van de verkiezingen. De kans dat de sociale verkiezingen doorgaan in mei 2012 is dus reëel.

De procedure voor de verkiezingen is wettelijk vastgelegd en fouten kunnen de werkgever duur te staan komen. Daarom hieronder alvast een beknopt overzicht van de verkiezingsprocedure en van de begrippen "gewoonlijk gemiddelde tewerkstelling" en "technische bedrijfseenheid" (onder voorbehoud van eventuele wettelijke wijzigingen).

De verkiezingsprocedure

De hele verkiezingsprocedure draait rond twee belangrijke data, X en Y.

Dag X is de dag van de aanplakking van de verkiezingsdatum. Na de officiële bekendmaking kan men van die datum niet meer afwijken, tenzij in enkele door de wet bepaalde situaties.

Dag Y is de dag van de verkiezingen. De verkiezingen moeten plaatsvinden tussen 7 en 20 mei 2012 en de verkiezingsdag moet exact 90 dagen na dag X vallen.

De volledige verkiezingsprocedure duurt 150 dagen en kunnen we splitsen in vijf periodes:

- Van dag X-60 tot dag X loopt de voorbereidende procedure, waarin u onder meer informatie moet verstrekken over de structuur van de onderneming, over de functies van het leidinggevend en van het kaderpersoneel
- Dag X: vaststelling datum en uurregeling verkiezingen
- Van X tot Y loopt de eigenlijke procedure, met onder andere de aankondiging van de verkiezingsdatum, de opstelling van de kiezerslijsten, de indiening van de kandidatenlijsten, de samenstelling van de stembureaus
- Op dag Y brengen de kiezers hun stem uit en stellen de voorzitters van de stembureaus de processen-verbaal op van de stemverrichtingen
- Na dag Y loopt de naprocedure met de installatie van de verkozen organen en de mogelijkheid tot beroep tegen de kiesverrichtingen

Belangrijk: u moet altijd rekenen met kalenderdagen, en het gaat altijd om uiterste data. Valt zo'n uiterste datum op een inactiviteitdag, dan moet u de verrichting vroeger uitvoeren. Een latere uitvoering kan de nietigverklaring van de verkiezingen met zich meebrengen.

Voorzichtigheid is dus geboden.

Welke organisaties moeten verkiezingen organiseren?

Om te weten of u sociale verkiezingen moet organiseren, moet u nagaan of de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling van uw organisatie de drempel bereikt. En u moet weten op welk niveau u die tewerkstelling meet, met andere woorden: wat onder de noemer 'organisatie' valt.

1. Drempel: 50 en 100 werknemers

→ Voor het comité voor preventie en bescherming op het werk (cpbw)

Organisaties die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen tijdens het referentiejaar, moeten verkiezingen houden voor een cpbw. Het referentiejaar is het jaar voorafgaand aan het jaar van de verkiezingen, 2011 dus.

→ Voor de ondernemingsraad (or)

Organisaties die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen, moeten verkiezingen houden voor een or.

Bovendien moet u een or oprichten als er bij de vorige sociale verkiezingen een werd opgericht, voor zover u tijdens het referentiejaar 2011 nog 50 tot 100 werknemers in dienst hebt. In dat geval vinden wel enkel verkiezingen plaats voor het cpbw en niet voor de or. De verkozenen van het cpbw nemen de taken van de werknemersvertegenwoordigers van de or op zich.

U moet ook een or oprichten als die er bij de vorige sociale verkiezingen had moeten komen maar als dat ten onrechte niet is gebeurd. Ook als uw organisatie tijdens het referentiejaar nu niet aan een gewoonlijk gemiddelde tewerkstelling van 100 werknemers komt.

Uitzondering: als de procedure tijdens de vorige sociale verkiezingen wel werd gestart maar op de vooravond van de verkiezingen om wettige redenen werd stopgezet (bv. bij gebrek aan kandidaten). In dat geval moet u in 2012 enkel verkiezingen houden als de drempel van 100 werknemers is bereikt.

Berekening van de gewoonlijk gemiddelde tewerkstelling

1. Voltijdse werknemers en deeltijders met minstens 3/4 van een voltijdse arbeidsregeling:

aantal kalenderdagen waarop ze in 2011 ingeschreven zijn via dimona, gedeeld door 365. Wie niet heel het jaar ingeschreven is, telt pro rata mee, bijvoorbeeld voor 0,5 als men 6 maanden tewerkgesteld was in 2011.

2. Deeltijdse werknemers met minder dan 3/4 van een voltijdse arbeidsregeling:

aantal kalenderdagen gedeeld door 730.

Voor een werknemer die in de loop van 2011 verandert van arbeidsstelsel (bvb. van voltijds naar deeltijds), maakt u voor elke tewerkstelling een aparte berekening.

3. Uitzendkrachten:

aantal kalenderdagen dat de uitzendkrachten ingeschreven zijn tijdens het laatste kwartaal 2011, gedeeld door 92. Het resultaat van deze berekening moet u nog eens door 2 delen voor

uitzendkrachten die minder dan 3/4 werken.

U houdt enkel rekening met de uitzendkrachten die geen vaste werknemer vervangen van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is.

→ Uw sociaal secretariaat kan voor u normaal op eenvoudige vraag de berekening doen.

2. Organisatie = technische bedrijfseenheid

De wet van 20 september 1948 op de ondernemingsraden en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemer bij de uitoefening van het werk omschrijven de onderneming als 'de technische bedrijfseenheid' (tbe).

Er zijn drie mogelijkheden:

1. De technische bedrijfseenheid valt samen met de juridische entiteit

In de meeste gevallen heeft een organisatie een eenvoudige structuur, met alle diensten op dezelfde plaats of met afdelingen zonder enige vorm van zelfstandigheid. De tbe valt dan samen met de juridische entiteit. Het cpbw of de or moet u dan gewoon op het niveau van de vzw, de stichting of de vso oprichten.

2. De juridische entiteit is samengesteld uit verschillende technische bedrijfseenheden

Als uw organisatie verschillende vestigingen heeft, is het mogelijk dat er sprake is van meerdere tbe's. Om te weten of dat bij u het geval is, onderzoekt u of de vestigingen onderling afhankelijk zijn of niet. Daarvoor hanteert u de wettelijk vastgelegde sociale en economische criteria.

De economische criteria maken het mogelijk vast te stellen of de activiteiten die de verschillende afdelingen uitoefenen, volledig of gedeeltelijk verschillen van elkaar. De afdelingen die een daadwerkelijke vrijheid hebben om hun activiteiten te ontplooien en dus 'economische zelfstandig' zijn, kunnen de stempel krijgen van tbe.

De sociale criteria zijn moeilijker te onderkennen maar zijn toch belangrijk want determinerend. Ze slaan op *sociale zelfstandigheid: een apart personeelsbeleid, een eigen arbeidsreglement, eigen organisatie-cao's met specifieke afspraken, het vormen van een aparte personeelsgemeenschap enzovoort.*

U kunt echter het bewijs proberen te leveren dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen die kenmerkend zijn voor een of meer aparte tbe's. Neem bij twijfel contact met ons.

Zodra voor uw organisatie uitgemaakt is dat er meerdere tbe's er zijn, moet u nagaan of ze eigen sociale verkiezingen moeten organiseren of niet.

Voor een tbe met voldoende werknemers (50 of 100), moet u het cpbw en/of de or op dat niveau oprichten en moet u dus aparte verkiezingen organiseren.

Komt een tbe niet aan het vereiste aantal, dan voegt u die bij een andere eenheid of andere eenheden om tot het vereiste aantal werknemers van 50 of 100 te komen. U kunt de tbe bij een andere tbe voegen die wel het vereiste aantal werknemers heeft, of bij een andere kleine tbe waardoor ze samen het vereiste aantal hebben.

U kunt echter niet zomaar vrij beslissen over de samenvoegingen. De gelijkenis tussen de samen te voegen eenheden vormt de basis en de samenvoeging gebeurt bij voorkeur tussen eenheden die het dichtst bij elkaar gelegen zijn (om het functioneren van de op te richten organen te vereenvoudigen).

Samenvoeging van tbe's die elk over het vereiste aantal werknemers beschikken is verboden. Samenvoeging is ook verboden voor de tbe waar u een ondernemingsraad moet oprichten zonder dat er verkiezingen plaatsvinden, omdat in deze organisatie de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling daalde onder de 100 maar boven de 50 bleef.

3. De technische bedrijfseenheid is samengesteld uit meerdere juridische entiteiten

Die situatie doet zich voor als – door splitsing, oprichting van nieuwe juridische entiteiten, structurele samenwerking – verschillende vzw's één tbe vormen.

De wetgever heeft een weerlegbaar vermoeden ingevoerd dat verschillende juridische entiteiten één tbe vormen als bewezen kan worden dat ze een economische en sociale eenheid vormen.

Een zelfde activiteit of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn, of het deel uitmaken van dezelfde “economische groep” wijst op een *economische eenheid*.

Criteria die wijzen op een *sociale samenhang* tussen vzw's: één personeelsgemeenschap in dezelfde of nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer en -beleid, één arbeidsreglement, organisatie-cao's die gemeenschappelijke of gelijkaardige bepalingen bevatten.

U kunt het tegenbewijs proberen te leveren dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen die kenmerkend zijn voor het bestaan van een tbe. Neem bij twijfel contact met ons.

Voor meer info: bel 02/503 18 11 of mail info@sociare.be
