

# DE ONDERNEMINGSRAAD

## WERKING & TAKEN

Antoine VANDEN ABEELE

Advocaat-vennoot

IUXTA LEGAL

Tel. : 02/899 82 58

E-mail : [avandenabeele@iuxta.legal](mailto:avandenabeele@iuxta.legal)

April 2024

# HERHALING VAN ENKELE BASISPRINCIPES

OR: Samenwerkingsorgaan voor het bestuur van de onderneming

“*Bevoegdheden*” : er is een recht op inlichting en op raadpleging met betrekking tot bepaalde materies  
er is in sommige gevallen een beslissingsbevoegdheid

Beperkingen: heeft niet de bevoegdheid op te treden in rechte (niet te verwarren met de vakbondsafvaardiging)  
de beheersverantwoordelijkheden en het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd moeten gerespecteerd worden

# WERKING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

## Wettelijke bepalingen

- Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (art. 22 en 23)
- Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (art. 81 en volgende)
- C.A.O. n° 9 van 9 maart 1972 - K.B. van 27 november 1973

## § 1. Algemene bepalingen betreffende de werking

### 1. Periodiciteit van vergaderingen

- ten minste eenmaal per maand, op verzoek van het ondernemingshoofd of van ten minste een derde van de leden van de vertegenwoordiging van het personeel in de OR
- eerste vergadering: ten laatste op «  $Y + 45$  » wanneer geen beroep (cfr. HR)

### 2. Oproeping - Agenda

Huishoudelijk reglement (HR) moet nader bepalen:

- termijn voor de oproeping (gewone vergaderingen, buitengewone vergaderingen)
- inhoud van de oproeping waarin de agendapunten vermeld worden
- termijn voor de inschrijving van een punt op de agenda

### **3. Datum, duur en plaats van de vergadering**

- vastgelegd door het ondernemingshoofd
- op de zetel van de onderneming, hetzij op de zetel van de TBE
- lokalen en materieel vereist voor de vergaderingen worden ter beschikking gesteld van de raad door het ondernemingshoofd
- tijdens de werkuren
- ! onderzoek basisgegevens en jaarlijkse voorlichting in het kader van de economische en financiële voorlichting: ten minste 8 uur voorzien (K.B. 27 november 1973)

## 4. Voorzitterschap

- ondernemingshoofd of zijn gemachtigde
- HR moet de taak van de voorzitter en de modaliteiten van zijn vervanging nader bepalen

## 5. Secretariaat

- een lid van de vertegenwoordiging van het personeel
- HR moet de taak van de secretaris, de modaliteiten van zijn keuze en van zijn vervanging nader bepalen
- bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in HR: aanduiding door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve organisatie van de kaderleden waarvan de lijst het grootste aantal stemmen behaalde
- belast met het opmaken van de notulen

## 6. Notulen

- HR moet nader bepalen:
  - de modaliteiten voor het opstellen en het goedkeuren van de notulen
  - de modaliteiten van de mededeling van deze notulen aan de leden van de raad
- worden opgetekend in de notulen:
  - de in de raad gedane voorstellen
  - de genomen beslissingen
  - een getrouwe korte inhoud van de beraadslagingen
- de notulen worden op de volgende vergadering voorgelezen en goedgekeurd



## 7. Beslissingen

- HR moet de na te leven regelen nader bepalen
- zonder nadere bepaling in HR: unanimiteit

## **8. Vergoeding van prestaties van de leden van de raad**

- vergaderingen worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd
- bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden ten laste te nemen in bepaalde gevallen (interzetel vergadering, ...)

## 9. Beroep op deskundigen

- in de gevallen voorzien in het HR
  - studies en navorswerk met betrekking tot de economische en financiële informatie (een akkoord hierover van de partijen binnen de OR is noodzakelijk)
  - voorlichting over zekere technische aspecten in deze materies (mits verwittiging van de OR en mogelijkheid tot wraking)
  - Zonder probleem tijdens de voorbereidende vergaderingen
- honoraria ten laste van de werkgever

## 9. Taalgebruik

- Principes
- nuancering

## § 2. Huishoudelijk reglement

- verplicht
- “model” HR kan aangepast worden aan de noden van de onderneming, maar moet verplicht tien punten bevatten (termijn voor inschrijving, voor oproeping, inhoud van de oproeping,...)

\*

\*

\*

## DE TAKEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

### Wettelijke bepalingen

- Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven
- C.A.O. n° 9 van 9 maart 1972 (sociale aangelegenheden)
- K.B. van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden

## § 1. RECHT OP INFORMATIE

- economische en financiële informatie
- informatie over sociale aangelegenheden en tewerkstelling

# I. ECONOMISCHE EN FINANCIËLE INLICHTINGEN (art. 15b, wet 20.09.1948 en K.B. 27.11.1973)

## 1. Doel van de inlichtingen

*“... een klaar en juist beeld te vormen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij eventueel deel uitmaakt ...”*

## 2. Eigenschappen van de te verstrekken inlichtingen

Moeten in beginsel gegeven worden op het niveau van de T.B.E., maar worden desgevallend aangevuld met gegevens met betrekking tot de juridische, economische of financiële entiteit waar de onderneming deel van uitmaakt.



### **3. Periodiciteit en inhoud van de inlichtingen**

#### **3.1. Basisinformatie**

##### 3.1.1. Ogenblik van mededeling

- Y + 2 maanden
- termijn te respecteren tussen het ogenblik van mededeling van de documenten en de vergadering van de OR: ten minste 15 dagen en hoogstens 2 maanden

### 3.1.2. Inhoud van de mededeling (gesitueerd over de laatste 5 jaar)

- Het statuut van de onderneming, of desgevallend, van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt
- De concurrentiepositie
- De productie en de productiviteit
- De financiële structuur
- De budgettering
- De personeelskosten
- Het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming
- Het wetenschappelijk onderzoek
- De overheidshulp
- Het organigram van de onderneming

### 3.1.3. Modaliteiten van de mededeling

Geschreven verslag met vermelding van de cijfergegevens  
Bescheiden betreffende het statuut, de sociale balans van de  
onderneming, het organigram ...

## 3.2. Jaarlijkse informatie

### 3.2.1. Doel van de informatie

*“De ondernemingsraad in te lichten zowel omtrent de toestand en de evolutie van de onderneming tijdens het voorbije jaar, als omtrent de objectieven die in het vooruitzicht worden gesteld voor het volgende jaar, en de perspectieven voor de daaropvolgende jaren.”*

### 3.2.2. Tijdstip van mededeling

- In de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar
- Vóór de algemene vergadering van de aandeelhouders

### 3.2.3. Modaliteiten en inhoud van de mededeling : schriftelijk rapport

- Bijwerking van de basisinformatie
- Balans, winst- en verliesrekening, jaaroverzicht, rapport van de revisor
- Verslag omtrent de toepassing, de aanwending en de weerslag in de onderneming van de aanmoedigingsmaatregelen vanwege de overheid
- Verslag m.b.t. het plan voor de tewerkstelling van oudere werknemers (CAO n° 104)
- Geconsolideerde jaarrekening
- Sociale balans

### **3.3. Periodieke informatie**

#### 3.3.1. Doel en periodiciteit van de informatie

- Ten minste om de drie maanden
- Rekenschap geven van de mate waarin de streefcijfers werden bereikt

#### 3.3.2. Inhoud van de informatie

Bijwerking van de jaarlijkse informatie

Overmaken van een schriftelijke samenvatting 15 dagen vóór de vergadering, met de nodige cijfergegevens

### 3.4. Occasionele informatie

3.4.1. Informatie die verstrekt moet worden, zonder de periodieke voorlichting af te wachten, hetzij:

- *“... gebeurtenissen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming”*
- *“... beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming”* zoals :

- Sluiting van de onderneming – collectief ontslag
- Aangifte door de werkgever van betalingsachterstallen
- Economische werkloosheid (arbeiders en bedienden)
- Gerechtelijke reorganisatie en faillissement
- Invoering van een participatieplan voor werknemers in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen (wet 22 mei 2001)



### 3.4.2. Staatssteun

### 3.4.3. Bedrijfsrevisoren

De algemene vergadering benoemt de revisoren, maar het is de OR die de kandidaten voordraagt, op voorstel van de RvB of de zaakvoerders

## **3.5. Mogelijkheden tot afwijking**

- « *gevoelige* » inlichtingen
- Afwijking te vragen aan FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie

## II. INFORMATIE BETREFFENDE SOCIALE AANGELEGENHEDEN EN TEWERKSTELLING (C.A.O. n° 9 van 09.03.1972)

### 1. Doel van de informatie

*“de werknemers nauwer te betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gericht beleid inzake werkgelegenheid ...”*

### 2. Algemene eigenschappen van de informatie

- Voorafgaand aan de beslissingen en het toelaten met kennis van zaken over te gaan tot gedachtenwisselingen
- Omtrent de T.B.E.
- Schriftelijk + mondelinge commentaar
- Collectieve gegevens, nooit individuele situaties

### 3.1. Jaarlijkse informatie over :

- de structuur van de tewerkstelling (personeelsbezetting ...)
  - de evolutie van de tewerkstelling (wijzigingen welke zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan)
  - de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar
- 
- Inlichtingen met betrekking tot genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling (maatregelen genomen in de onderneming om de tewerkstelling te bevorderen ...) evenals voordelen betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling (A.R. 10.02.2008, in werking treding op 01.12.2008)
  
  - Verslag over de gelijkheid van kansen

### **3.2. Trimestriële informatie**

Bijwerking van de tewerkstellingsvooruitzichten

Gegevens voorzien door het K.B. van 7 april 1995 (verminderingen sociale bijdragen) (concreet : overmaken van een fiche volgens het model van de FOD WASO en Economie)

### **3.3. Semestriële informatie**

Interimarbeid : ingeval van vervanging van een vaste werknemer, een vermeerdering van werk of de uitvoering van een uitzonderlijk werk : globale informatie, per motief, over het aantal interimarissen en hun prestaties over de periode januari-juni en juli-december (CAO n° 108, art. 22)

### **3.4. Occasionele informatie**

3.4.1. Collectieve afdankingen en aanwervingen

3.4.2. Beroepsopleiding en -omscholing

3.4.3. Personeelsaangelegenheden

(aanwerving, selectie, mutatie, organisatie van het onthaal, systemen van voorlichting en mededeling in de onderneming, ...)

3.4.4. Organisatie van het werk

- Invoering van nieuwe arbeidsregelingen (C.A.O. nr. 42 van 2 juni 1987 – ‘grote flexibiliteit’)
- Invoering van nieuwe technologieën (C.A.O. nr. 39 van 13 december 1983)
- Invoering van telewerk (C.A.O. nr. 85 van 9 november 2005)

- Beleid ter voorkoming van stress (C.A.O. nr. 72 van 30 maart 1999)
- Camerabewaking op de arbeidsplaats (C.A.O. nr. 68 van 16 juni 1998)
- Controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens (C.A.O. nr. 81 van 26 april 2002)
- Diefstalpreventie en de uitgangscontrole van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats (C.A.O. nr. 89 van 30 januari 2007)
- preventiepolitiek inzake alcohol en drugs in de onderneming (CAO nr. 100 van 1 april 2009)
- informatie door de secretaris van de OR (van de gebruiker) omtrent instructies die kunnen worden gegeven aan interimarissen (art. 31 § 1, al. 5 wet van 24 juli 1987 en K.B. van 17 juli 2013).

3.4.5. Structuurwijziging van de onderneming, in het bijzonder deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden:

(fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen)

inlichting te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking

3.5. **Tweejaarlijkse informatie**

Analyseverslag over de loonstructuur in toepassing van artikel 13/1 van de wet 10 mei 2007 tegen discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers (art. 15m wet van 1948)

3.6. **Driejaarlijkse informatie**

Stand van de verplaatsingen van de werknemers tussen woon- en werkplaats en iedere wijziging die hierop een aanzienlijke invloed kan hebben (art. 15, 1 wet 20.09.1948)

### **III. TEGENHANGERS VAN HET RECHT OP INFORMATIE: HET BEROEPSGEHEIM EN DE VERPLICHTING TOT DISCRETIE**

- Het beroepsgeheim
- Verplichting tot discretie

### **IV. HET BETREKKEN VAN DESKUNDIGEN BIJ ZEKERE WERKZAAMHEDEN**



## § 2. RECHT OP RAADPLEGING

### 1. Draagwijdte van de raadplegingsbevoegdheid

### 2. Inhoud

#### 2.1. Adviezen en suggesties in het bijzonder :

*“over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen”*

- Organisatie van het werk

In het bijzonder volgende maatregelen:

- Nachtwerk
- Invoering van nieuwe technologieën (CAO n° 39)
- Camerabewaking op de arbeidsplaats (CAO n° 68)
- Beleid ter voorkoming van stress (CAO n° 72)
- Controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens (CAO n° 81)
- Invoering van telewerk (CAO n° 85)
- Diefstalpreventie en de uitgangscontrole van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats (CAO n° 89)
- preventiepolitiek inzake alcohol en drugs(CAO 100)

- Beroepsopleiding en -omscholing
- Personeelsbeleid (aanwerving, selectie, onthaal, voorlichting...)
- Tewerkstellingsproblemen in de onderneming (« scheppen van beter klimaat »)
- Structuurwijzigingen van de onderneming (collectief ontslag, overdracht CAO 32bis, gerechtelijke reorganisatie met overdracht onder gerechtelijk toezicht)
- Conventioneel brugpensioen (SWT)
- Uitgifte van of inschrijving op aandelen tegen verminderde prijs (art. 609 Wetboek van Vennootschappen)
- Tewerkstellingsplan oudere werknemers (CAO n° 104)
- Jaarlijks opleidingsplan
- Outplacement

## **2.2. Andere taken van de raad:**

- Onderzoek van de algemene criteria te volgen bij afdanking en aanwerving van werknemers
- Criteria voor beroepsbekwaamheid
- Bevordering van de groepsgeest
- Adviezen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder zijn bevoegdheid valt (art. 15C, wet 20 september 1948, art. 30 K.B. 27 november 1973 en art. 3 C.A.O. van 09 maart 1972)
- Advies over de stand van het woon-werkverkeer (over te maken aan FOD mobiliteit) (artikel 15L wet van 20.09.2008)

### **2.3. Uitbreiding van de raadgevende taken van de raad**

- Aanvullende pensioenen
- Faillissement en continuïteit der ondernemingen
- Uitgifte van of inschrijving op aandelen tegen verminderde prijs in het kader van artikel 609 van het Wetboek van vennootschappen
- Gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de verplichting tot aanwerving in het kader van een startbaanovereenkomst

### § 3. BEPERKTE BESLISSINGSBEVOEGDHEID

- Arbeidsreglement
- Algemene criteria toe te passen door de werkgever in geval van ontslag of reïntegratie
- Datum jaarlijkse vakantie
- Feestdagen (vervangingsdagen)
- Betaald educatief verlof (planning)
- Recht op loopbaanvermindering – tijdskrediet (CAO n° 103)
- Inzake gelijk loon :  
oordelen over het nut van het opstellen van actieplan  
mogelijkheid om een mediator voor te stellen (artikel 13/2 wet van 2007  
gelijk loon voor mannen en vrouwen)

## § 4. BEHEERSBEVOEGDHEID VAN DE MAATSCHAPPELIJKE WERKEN

- Definitie van maatschappelijke werken
- Draagwijdte van de beheersbevoegdheid
- Oprichting V.Z.W. voor beheer maatschappelijk werk

Tot slot :

Arbeidsgerechten bevoegd in geval van geschillen over oprichting en werking ondernemingsraad

Strafbepalingen en administratieve geldboetes (art. 190 en 191 Sociaal strafwetboek, sancties niveau 2 en 3)

\*\*\*