
De sociale dialoog in KMO's: de kogel is door de kerk

Wetsontwerp tot aanvulling van de omzetting van richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, Kamer, DOC 52 0890/003

CAO nr. 9ter, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 februari 2008, tot wijziging van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

De moeizame omzetting van de Europese richtlijn betreffende de informatie en raadpleging van werknemers

De omzetting van de uit 2002 daterende Europese richtlijn "informatie en raadpleging" die tot doel heeft minimumvoorschriften op dat vlak vast te leggen, is in België niet van een leien dakje gelopen. Na jarenlang gebakkelei tussen de sociale partners over die omzetting werd België op 29 maart 2007 door het Hof van Justitie veroordeeld wegens de onvolledige omzetting. Onder de dreiging van Europese financiële sancties zijn de sociale partners er in het najaar van 2007 uiteindelijk in geslaagd afspraken te maken over de bevordering van de sociale dialoog in België. Die afspraken zijn omgezet in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 9ter en in een recent goedgekeurde wet. De publicatie van de wet wordt binnenkort verwacht.

De nieuwe informatie- en raadplegingsverplichtingen

De wijzigingen hebben enkel betrekking op de ondernemingen met minder dan 100 werknemers. In de ondernemingen met ten minste 100 werknemers moet een ondernemingsraad worden opgericht. De ondernemingsraad moet van het ondernemingshoofd economische en financiële informatie krijgen en moet worden geïnformeerd en geraadpleegd m.b.t. bepaalde sociale aangelegenheden. Voor de ondernemingen met ten minste 100 werknemers wordt in België aan de Europese richtlijn "informatie en raadpleging" voldaan via de ondernemingsraad. Voor die ondernemingen was de Belgische wetgeving dus al richtlijnconform.

De Europese richtlijn verleent het recht om geïnformeerd en geraadpleegd te worden evenwel aan alle ondernemingen die ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In uitvoering van het akkoord van de sociale partners bepaalt de nieuwe wet dat in ondernemingen met 50 tot 99 werknemers voortaan het comité voor preventie en bescherming op het werk wordt geïnformeerd en geraadpleegd. Daartoe werden in de Welzijnswet Werknemers de bevoegdheden aangevuld van het comité voor preventie en bescherming op het werk, tot voor kort beperkt tot het domein van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk.

Het akkoord van de sociale partners gaat evenwel verder en bevat ook een tweede deel dat betrekking heeft op ondernemingen met minder dan 50 werknemers en waar dus geen comité voor preventie en bescherming op het werk is. Dat tweede deel van het akkoord maakt een onderscheid naargelang er al dan niet een vakbondsafvaardiging is in de onderneming. De al dan niet aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging hangt af van de daarover in de sector gesloten CAO.

Voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers waar een vakbondsafvaardiging kan worden ingesteld, werd de CAO nr. 9 aangevuld met een CAO nr. 9ter. Die CAO bepaalt dat het

ondernemingshoofd in ondernemingen met minder dan 50 werknemers een aantal inlichtingen uit de bij de Nationale Bank van België neergelegde jaarrekening moet verstrekken aan de vakbondsafvaardiging.

Wat de ondernemingen met 20 tot 50 werknemers betreft, waar geen vakbondsafvaardiging kan worden ingesteld, roepen de sociale partners in het tweede deel van hun akkoord over de bevordering van de sociale dialoog op om afspraken te maken over de te verstrekken informatie.

Overzicht

Volledigheidshalve volgt hieronder een overzicht met de informatie- en raadplegingsverplichtingen rekening houdend met de nieuwe wettelijke bepalingen en de CAO nr. 9ter. Wat nieuw is, staat vet.

≥ 100 werknemers	50 tot 99 werknemers		< 50 werknemers	
	zonder VA	met VA	met VA	zonder VA
informatie aan en overleg met OR	informatie aan en overleg met CPBW	- informatie aan CPBW - <i>overleg met VA</i>	informatie aan en overleg met VA	niets bepaald

OR= ondernemingsraad

VA=vakbondsafvaardiging

CPBW= comité voor preventie en bescherming op het werk

1. Ondernemingen met minstens 100 werknemers

In deze ondernemingen blijft alles bij het oude. De werknemers krijgen economische en financiële informatie via de *ondernemingsraad* en worden over heel wat sociale aangelegenheden geïnformeerd en geraadpleegd in de ondernemingsraad.

2. Ondernemingen met 50 tot 99 werknemers, zonder vakbondsafvaardiging

In deze ondernemingen moet het ondernemingshoofd voortaan economische en financiële informatie geven aan het *comité voor preventie en bescherming op het werk*.

Meer bepaald moet de werkgever het comité economische en financiële basisinformatie geven m.b.t. het statuut van de onderneming, de concurrentiepositie van de onderneming op de markt, de productie en de productiviteit, het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming. Deze basisinformatie moet worden meegedeeld aan de leden van het comité binnen de 2 maanden die volgen op hun verkiezing of herverkiezing. Daarnaast moet jaarlijks een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage en het jaaroverzicht door de werkgever worden meegedeeld aan het comité.

Bovendien moet het comité voortaan worden geïnformeerd en geraadpleegd over bepaalde sociale aangelegenheden namelijk: de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties, de invoering van nieuwe arbeidsregelingen, de invoering van nieuwe technologieën, het collectief ontslag, de overdracht van onderneming en een aantal van de aangelegenheden bepaald in de CAO nr. 9.

3. Ondernemingen met 50 tot 99 werknemers, met vakbondsafvaardiging

Ook in deze ondernemingen is nieuw dat het ondernemingshoofd voortaan de hierboven vermelde economische en financiële informatie moet geven aan het *comité voor preventie en bescherming op het werk*. Het overleg over bepaalde sociale aangelegenheden blijft in die ondernemingen evenwel voort met de vakbondsafvaardiging plaatsvinden. De wettelijke en conventionele bepalingen die voorzien in informatie en raadpleging van de ondernemingsraad, bepalen namelijk nu al

dat die consultatie bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal plaatsvinden met de vakbondsafvaardiging.

4. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers, met vakbondsafvaardiging

In deze ondernemingen moet het ondernemingshoofd voortaan in de loop van de 6 maanden die volgen op het afsluiten van het boekjaar de inlichtingen uit de bij de Nationale Bank van België neergelegde jaarrekening over de omzet, de lonen, het gemiddeld personeelsbestand, de activa en het resultaat van het boekjaar voor en na belasting, aan de *vakbondsafvaardiging* verstrekken. Het overleg over bepaalde sociale aangelegenheden gebeurt in die ondernemingen verder met de vakbondsafvaardiging.

5. Ondernemingen met minstens 20 werknemers maar minder dan 50 werknemers en zonder vakbondsafvaardiging

Voor deze ondernemingen wijzigt er niets. Er is enkel de oproep van de sociale partners om afspraken te maken over de te verstrekken informatie.

Strafrechtelijk sanctionering en administratieve geldboete

De nieuwe bepalingen bevatten straffen of een administratieve geldboete voor de werkgever die het comité voor preventie en bescherming op het werk geen informatie verstrekt of niet raadpleegt overeenkomstig de nieuwe voorschriften. Als de CAO nr. 9ter wordt algemeen verbindend verklaard, dreigt ook voor de werkgever die in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers maar met een vakbondsafvaardiging, niet de vereiste informatie verstrekt, een strafsancie of een administratieve geldboete.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 07-08, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
