

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 oktober 2007

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van de wet van 20 september  
1948 houdende organisatie van  
het bedrijfsleven voor wat betreft  
de organisatie van sociale verkiezingen**

(ingediend door de heren Guy D'haeseleer  
en Koen Bultinck)

—————

INHOUD

1. Samenvatting .....	3
2. Toelichting .....	4
3. Wetsvoorstel .....	9
4. Bijlage .....	10

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

9 octobre 2007

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 20 septembre 1948  
portant organisation de l'économie  
en ce qui concerne l'organisation  
des élections sociales**

(déposée par MM. Guy D'haeseleer  
et Koen Bultinck)

—————

SOMMAIRE

1. Résumé .....	3
2. Développements .....	4
3. Proposition de loi .....	9
4. Annexe .....	10

cdH	:	centre démocrate Humaniste	
CD&V-N-VA	:	Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
FN	:	Front National	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MR	:	Mouvement Réformateur	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
PS	:	Parti Socialiste	
sp.a - spirit	:	Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.	
VB	:	Vlaams Belang	

  

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 <sup>ème</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

  

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : publicaties@deKamer.be	e-mail : publications@laChambre.be

**SAMENVATTING**

*Momenteel kunnen voor de sociale verkiezingen enkel kandidatenlijsten worden ingediend door interprofessionele representatieve werknemersorganisaties die 50 000 leden tellen.*

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe ook verenigingen dit recht toe te kennen indien minstens 10 procent van de werknemers in een onderneming hun kandidatenlijst ondertekent.*

*Momenteel neemt het mandaat van de personeelsafgevaardigde in een onderneming een einde indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen. Dit wetsvoorstel beoogt deze bepaling op te heffen.*

**RÉSUMÉ**

*À l'heure actuelle, seules les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs comptant 50 000 membres sont habilitées à déposer des listes de candidats en vue des élections sociales.*

*Cette proposition de loi vise à accorder ce droit également aux associations dont la liste de candidats recueille la signature de 10 pour cent au moins des travailleurs d'une entreprise.*

*Actuellement, le mandat de délégué du personnel au sein d'une entreprise prend fin lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature. Cette proposition de loi vise à abroger cette disposition.*

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### Inleiding

Om de vier jaar worden in de ondernemingen sociale verkiezingen gehouden. De eerstkomende verkiezingen zouden plaats moeten hebben tussen 5 mei en 18 mei 2008, wat betekent dat de verkiezingsprocedure in de betrokken ondernemingen zal starten tussen 7 en 20 december 2007.

De verkiezingsprocedure wordt beschreven in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (ondernemingsraden) en in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Comités voor Preventie en Bescherming op het werk).

In theorie zouden de sociale verkiezingen een grondige oefening in democratie moeten zijn waarbij de werknemers in alle vrijheid de kans krijgen te bepalen wie hen de volgende vier jaar in het sociaal overleg zal vertegenwoordigen.

In praktijk organiseren de zuilgebonden vakbonden via hun bevriende partijen voor zichzelf een monopolie aan de hand van twee wettelijke bepalingen: artikel 20<sup>ter</sup> van de wet van 20 september 1948 dat bepaalt dat enkel kandidatenlijsten kunnen ingediend worden door interprofessionele representatieve werknemersorganisaties; en artikel 14 van dezelfde wet, dat de norm daarvoor legt op 50 000 leden.

De wet legt met 50 000 leden de norm voor eventuele nieuwkomers dermate onrealistisch hoog dat niet-zuilgebonden vakbonden geen enkele kans maken om op korte termijn representatief te zijn. Daardoor hebben zij niet de mogelijkheid deel te nemen aan de sociale verkiezingen en dus ook geen kans om enige lokale geloofwaardigheid bij de werknemers op te bouwen die hen zou toestaan ooit uit te groeien tot een grote organisatie.

De kiesdrempel van 50 000 leden bij de sociale verkiezingen ten gunste van de drie monopolisten ACV, ABVV en ACLVB is fundamenteel ondemocratisch: het is alsof sp.a, Open VLD en CD&V samen zouden beslissen dat aan de gemeenteraadsverkiezingen enkel partijen mogen deelnemen die 50.000 leden tellen. Aldus zouden alle nieuwe en lokale partijen geen schijn van kans hebben.

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

### Introduction

Tous les quatre ans, des élections sociales sont organisées dans les entreprises. Les prochaines élections devraient avoir lieu entre le 5 et le 18 mai 2008, ce qui signifie que la procédure d'élection au sein des entreprises concernées débutera entre le 7 et le 20 décembre 2007.

La procédure électorale est définie dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (conseils d'entreprise) et dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Comités pour la Prévention et la Protection au travail).

En théorie, les élections sociales devraient être un important exercice de démocratie permettant aux travailleurs de choisir en toute liberté les personnes qui les représenteront dans la concertation sociale au cours des quatre prochaines années.

Dans la pratique, les syndicats liés à une famille politique s'assurent, par le truchement de leurs partis apparentés, un monopole grâce à deux dispositions légales: l'article 20<sup>ter</sup> de la loi du 20 septembre 1948 qui stipule que les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs sont seules habilitées à déposer des listes de candidats; et l'article 14 de cette même loi, qui prévoit que ces organisations doivent compter au moins 50 000 membres.

En fixant à 50 000 le nombre de membres requis, la loi place la barre tellement haut pour les éventuels nouveaux venus qu'elle ne laisse aucune chance aux syndicats non liés à une famille politique de devenir représentatifs à court terme. Ils n'ont dès lors pas la possibilité de participer aux élections sociales ni d'acquiescer auprès des travailleurs la crédibilité locale qui leur permettrait de devenir une grande organisation.

Le seuil de 50 000 membres qui doit être atteint pour pouvoir participer aux élections sociales favorise les trois syndicats monopolistes que sont la CSC, la FGTB et la CGSLB et est fondamentalement antidémocratique: c'est comme si sp.a, Open VLD et CD&V s'accordaient pour décider que seuls les partis comptant 50 000 membres peuvent participer aux élections communales, empêchant ainsi l'émergence de tout parti nouveau et local.

Het spreekt voor zich dat de wettelijke bepalingen inzake de kiesdrempel van 50 000 leden door ACV, ABVV en ACLVB volmondig gesteund worden, ook al hebben zij graag de mond vol van «democratie» en «inspraak». De drie zuilgebonden vakbonden dienen niet de belangen van de werknemers maar in de eerste plaats hun eigen belangen en die van hun Belgische sponsors.

### Vaak géén verkiezingen

Verkiezingen waarbij altijd slechts drie monopolisten aan bod komen, wekken uiteraard maar weinig enthousiasme bij de werknemers. Dat leidt ertoe dat de sociale verkiezingen compleet gescleroseerd zijn. De vakbonden hebben de grootste moeite om kandidaten te vinden. Bij gebrek aan interesse van de werknemers wordt er vaak zelfs helemaal geen verkiezing georganiseerd.

Uit een artikel in De Standaard van 2004 blijkt dat er in 2000 in 7% van de bedrijven waar een ondernemingsraad moest worden verkozen geen enkele kandidaat opdaagde. Koploper in de afwezigheid van kandidaten was het onderwijs met 28,1%.

Bij gebrek aan kandidaten, of omdat er minder of net evenveel kandidaten opdagen dan het aantal te begeven mandaten, worden de verkiezingen vaak ook stopgezet. De openstaande mandaten worden dan «rechtstreeks toegewezen» aan de kandidaten. Uiteraard is dat een gevolg van voorafgaande afspraken tussen de drie monopolisten. Van Gyes becijferde dat er in 2000 in 18% van de bedrijven met verkiezingen voor de ondernemingsraad uiteindelijk geen enkele stem werd uitgebracht; voor de preventiecomités liep dat zelfs op tot 30%. Er waren grote verschillen tussen de bedrijfssectoren, met weinig afgelastingen in de metaal en textielindustrie (3,8 à 6,5%) en veel in de non-profitorganisaties (tot 30%).

In sommige sectoren wordt het niet-houden van sociale verkiezingen door de werkgevers ook cash betaald aan de vakbonden via het overmaken van grote bedragen aan de Fondsen voor Bestaanszekerheid. Een goed voorbeeld daarvan is de bouwsector: in deze sector houdt een kwart van de grote bouwbedrijven geen sociale verkiezingen, in ruil krijgen de vakbonden via het Fonds van de Bouw enorme bedragen toegestopt, zonder verdere controle.

Il est évident que les dispositions légales relatives au seuil d'éligibilité de 50 000 membres bénéficient de l'appui inconditionnel de la CSC, la FGTB et la CGSLB, même si ces organisations se gargarisent des mots «démocratie» et «participation». Les trois syndicats liés à une famille politique ne défendent pas les intérêts des travailleurs mais avant tout leurs propres intérêts et ceux de leurs sponsors belges.

### Souvent, il n'y a pas d'élections

Des élections auxquelles ne prennent jamais part que trois organisations monopolistes, ne suscitent évidemment guère d'enthousiasme auprès des travailleurs, ce qui a pour effet que les élections sociales sont complètement sclérosées. Les syndicats éprouvent les plus grandes difficultés à trouver des candidats. Faute d'intérêt de la part des travailleurs, on n'organise souvent même pas du tout d'élections.

Il ressort d'un article paru en 2004 dans De Standaard qu'en 2000, aucun candidat ne s'était présenté dans 7% des entreprises où un conseil d'entreprise devait être élu. Avec 28,1%, le secteur de l'enseignement se situait dans le peloton de tête en ce qui concerne l'absence de candidats.

De même, la procédure des élections est souvent arrêtée faute de candidats ou parce que le nombre de candidats qui se présentent est inférieur ou tout juste égal au nombre de mandats à conférer. Les mandats vacants sont alors «attribués directement» aux candidats. Cette situation résulte évidemment d'accords préalables entre les trois organisations monopolistes. M. Van Gyes a calculé qu'en l'an 2000, aucun scrutin n'avait eu lieu dans 18% des entreprises où des élections devaient être organisées pour le conseil d'entreprise, et que ce pourcentage atteignait même 30% pour les comités de prévention. On notait de grandes différences entre les secteurs d'activités, avec un pourcentage peu élevé d'annulations dans les industries textile et métallurgique (3,8 à 6,5%) et un pourcentage élevé dans les organisations non marchandes (jusqu'à 30%).

Dans certains secteurs, les travailleurs paient comptant l'absence d'élections sociales aux syndicats par le biais du transfert de montants importants aux Fonds de sécurité d'existence. Le secteur de la construction constitue un bon exemple à cet égard : dans ce secteur, un quart des grandes entreprises de construction n'organise pas d'élections sociales, en échange, les syndicats reçoivent des montants énormes par le biais du Fonds de la construction, sans aucune autre forme de contrôle.

In overheidsbedrijven of ex-overheidsbedrijven zijn de voordelen die de zuilgebonden vakbonden genieten zo groot dat sociale verkiezingen alleen maar de afgesproken verdeling van de postjes en mandaten zouden kunnen doorkruisen. Bij het beursgenoteerde bedrijf Belgacom en bij de deels geprivatiseerde Post waren er in 2004 dus geen sociale verkiezingen.

### Tijd voor verandering

Vlaams Belang ziet tal van juridische elementen om aan te tonen dat het huidige monopolie van de drie zuilgebonden vakbonden strijdig is met de Grondwet, met de antidiscriminatiewet en met de door België geratificeerde verdragen inzake arbeidsrecht en collectief overleg.

*1. De Grondwet: Vrijheid van vereniging, vrijheid van meningsuiting, recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen*

De vrijheid van vereniging impliceert volgens vaste rechtspraak dat het niet-lid zijn van een vereniging niet tot nadeel mag leiden: een werknemer die verhinderd wordt deel te nemen aan de sociale verkiezingen omdat hij geen lid wil of mag zijn van drie monopolisten wordt natuurlijk ernstig benadeeld.

Bovendien garandeert de Grondwet sinds enkele jaren het sociale grondrecht op informatie, overleg en collectief onderhandelen. Dat recht wordt aan een werknemer, die geen lid wil of mag zijn van één van de drie monopolisten, flagrant onthouden.

### *2. De anti-discriminatiewet*

De anti-discriminatiewet stelt een verbod in op discriminatie op basis van politieke overtuiging. Aangezien de drie vakbondsmonopolisten zich bekennen tot een duidelijke christendemocratische, socialistische en liberale politieke overtuiging is het duidelijk dat een monopolie inzake sociale verkiezingen voor deze drie vakbonden een discriminatie uitmaakt op basis van politieke overtuiging: waarom zou een werknemer, die zich niet wil bekennen als christendemocraat, socialist of liberaal, niet mogen deelnemen aan de sociale verkiezingen?

Op basis van de huidige anti-discriminatiewet is het wettelijk van de kandidatuur van een werknemer die niet wil of mag aansluiten bij één van de drie zuilgebonden monopolisten, een verboden discriminatie.

Dans les entreprises publiques ou les anciennes entreprises publiques, les avantages dont bénéficient les syndicats liés à une famille politique sont tellement importants que des élections sociales ne pourraient que contrecarrer la répartition convenue des postes et des mandats. En 2004, il n'y a donc pas eu d'élections sociales chez Belgacom, entreprise cotée en Bourse, ni à La Poste, entreprise partiellement privatisée.

### L'heure du changement

Le Vlaams Belang distingue de nombreux éléments juridiques permettant de démontrer que le monopole actuel des trois syndicats liés à une famille politique est contraire à la Constitution, à la loi antidiscrimination et aux traités ratifiés par la Belgique en matière de droit du travail et de concertation collective.

*1. La Constitution: liberté d'association, liberté d'expression, droit à l'information, concertation et négociation collective*

Selon la jurisprudence constante, la liberté d'association implique que le fait de ne pas être membre d'une association ne peut pas entraîner un préjudice: un travailleur que l'on empêche de participer aux élections sociales, parce qu'il ne veut ou ne peut pas être membre d'un des trois syndicats monopolistiques, subit naturellement un préjudice grave.

En outre, la Constitution garantit depuis quelques années le droit social fondamental à l'information, à la concertation et à la négociation collective. Un travailleur qui ne veut ou ne peut pas être membre d'un des trois syndicats monopolistiques se voit privé de manière flagrante de ce droit.

### *2. La loi antidiscrimination*

La loi antidiscrimination interdit toute discrimination sur la base de convictions politiques. Étant donné que les trois syndicats monopolistiques se réclament clairement d'obédience sociale-chrétienne, socialiste ou libérale, il est manifeste que réserver à ces trois syndicats un monopole concernant les élections sociales constitue une discrimination sur la base de convictions politiques: pourquoi un travailleur qui ne veut pas s'afficher comme démocrate chrétien, socialiste ou libéral ne pourrait-il pas participer aux élections sociales?

En vertu de l'actuelle loi antidiscrimination, refuser la candidature d'un travailleur qui ne veut ou ne peut pas s'affilier à un des trois syndicats monopolistiques apparentés à un parti politique constitue une discrimination interdite.

### 3. De internationale verdragen

Diverse internationale verdragen en overeenkomsten, waaronder die van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), garanderen een werknemer zijn recht op deelname aan individueel en collectief arbeidsoverleg, alsook deelname aan een normale syndicale werking. In de huidige situatie wordt aan een massa werknemers de uitoefening van deze rechten verhinderd.

Dit wetsvoorstel beoogt de rechten en vrijheden van de werknemers te herstellen en zo echt vrije sociale verkiezingen mogelijk te maken.

#### Het voorstel

De indieners stellen vooreerst vast dat door een onhaalbaar hoge drempel van 50 000 leden op te leggen voor interprofessionele werknemersorganisaties, deze wet het monopolie van de christendemocratische, socialistische en liberale politieke overtuiging inzake vakbonden in stand houdt en vergrendelt. De groei en opkomst van meer eigentijdse, neutrale vakbonden wordt aldus verhinderd ook al is een dergelijke evolutie de voorbije decennia wél toegestaan voor de mutualiteiten, waar naast de «grote drie» ook neutrale en onafhankelijke mutualiteiten een groeiend succes kennen. Wij willen dan ook de ondemocratische en ongrondwettige drempel van 50.000 leden schrappen.

Wij willen bovendien een betere regeling uitwerken inzake representativiteit op het niveau van de onderneming. In de huidige wetgeving kan een werknemer die behoort tot een feitelijke vereniging of een vereniging met rechtspersoonlijkheid die in een bepaald bedrijf 80% van de werknemers verenigt, niet deelnemen aan de sociale verkiezingen indien zijn vereniging niet aangesloten is bij één van de drie monopolisten. Een geïsoleerde werknemer daarentegen, die aangesloten is bij het ABVV, ACV of ACLVB, mag wel deelnemen ook al kent hij niemand in het bedrijf. De representativiteit van de ene wordt dus vermoed, dat van de andere niet, en daardoor wordt de keuzemogelijkheid bij de echte verkiezing voor de werknemers beperkt tot drie monopolisten.

Wij willen werknemers van een bedrijf de mogelijkheid geven zich te verenigen en kandidaten voor te dragen indien zij 10% van de werknemers achter zich kunnen scharen. Een gelijkaardige regeling is trouwens reeds voorzien voor kaderleden. Er is geen reden waarom aan niet-kaderleden de mogelijkheden ontzegd worden die wel geboden worden aan kaderleden.

Wij willen ten slotte de bepaling schrappen die een vakbond toelaat een verkozen werknemer zijn mandaat in de ondernemingsraad te ontnemen indien hij geen lid

### 3. Les traités internationaux

Divers traités et accords internationaux, dont ceux de l'Organisation internationale du Travail (OIT), garantissent aux travailleurs le droit de participer à des concertations individuelles et collectives sur le travail, ainsi qu'à des activités syndicales normales. Dans la situation actuelle, un très grand nombre de travailleurs se voient empêchés d'exercer ces droits.

La présente proposition de loi vise à rétablir les droits et libertés des travailleurs et à permettre de la sorte l'organisation d'élections sociales véritablement libres.

#### La proposition

Nous constatons tout d'abord qu'en imposant un seuil excessivement élevé de 50 000 membres pour les organisations interprofessionnelles de travailleurs, cette loi maintient et verrouille le monopole de l'idéologie politique chrétienne-démocrate, socialiste et libérale en matière syndicale. La loi empêche donc l'avènement et l'essor de syndicats neutres plus modernes, alors que cette évolution a été permise pour les mutualités au cours des dernières décennies, les mutualités neutres et indépendantes connaissant un succès croissant à côté des «trois grandes» mutualités. C'est pourquoi nous souhaitons supprimer le seuil antidémocratique et anticonstitutionnel de 50.000 membres.

De plus, nous voulons élaborer une meilleure réglementation en matière de représentativité au niveau de l'entreprise. Dans la législation actuelle, un travailleur appartenant à une association de fait ou à une association dotée de la personnalité juridique qui rassemble 80% des travailleurs dans une entreprise ne peut participer aux élections sociales si son association n'est pas affiliée à l'un des trois monopolistes. Par contre, un travailleur isolé affilié à la FGTB, à la CSC ou à la CGSLB peut y participer, même s'il ne connaît personne dans l'entreprise. La représentativité de l'un est donc présumée, et pas celle de l'autre, ce qui limite, lors des véritables élections, les possibilités de choix des travailleurs aux trois monopolistes.

Nous voulons donner aux travailleurs d'une entreprise la possibilité de s'associer et de présenter des candidats s'ils parviennent à rallier 10% des travailleurs. Une règle similaire est d'ailleurs déjà d'application pour les cadres. Il n'y a aucune raison que des opportunités offertes à des cadres soient refusées à des non-cadres.

Nous souhaitons enfin abroger la disposition qui permet à un syndicat de retirer le mandat d'un délégué du personnel au conseil d'entreprise, lorsque l'intéressé

meer is van de vakbond op wiens lijst hij zou verkozen zijn. De werknemers hebben immers gestemd voor deze persoon om hem een mandaat te geven. Het is niet aan een vereniging om hem dat mandaat eventueel met een gedwongen ontslag te ontnemen.

Een dergelijke regeling, waarbij partijen hun verkozenen de zetel kunnen ontnemen door ontslag, is ook niet voorzien bij gemeenteraads- of andere verkiezingen.

Guy D'HAESELEER (Vlaams Belang)  
Koen BULTINCK (Vlaams Belang)

cesse d'être membre du syndicat sur la liste duquel il a été élu. Par leur vote, les travailleurs ont en effet mandaté cette personne. Il ne revient pas à une association de lui retirer ce mandat, éventuellement par le biais d'une démission forcée.

Une telle disposition, permettant aux partis de priver leurs élus de leur siège en cas de démission, n'est pas non plus prévue pour les élections communales ni pour d'autres élections.



**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

**Art. 2**

In artikel 14, § 1, 4°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1/ in de bepaling onder a) vervallen de woorden «en die ten minste 50 000 leden tellen»;

2/ het 4° wordt aangevuld als volgt:

«c) de feitelijke vereniging of de vereniging met rechts-persoonlijkheid die onder haar leden tenminste twee werknemers telt als bedoeld in § 1, 2°, en die samen tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming als bedoeld in § 1, 1°. Deze vereniging wordt beschouwd als representatieve werknemersorganisatie indien ten minste 10 procent van het aantal werknemers als bedoeld in § 1, 2°, ter ondersteuning de kandidatenlijst van de vereniging voor sociale verkiezingen ondertekent.».

**Art. 3**

In artikel 20ter van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 5 maart 1999 en 3 mei 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1/ in het eerste lid vervalt het woord «interprofessionele»;

2/ in hetzelfde lid vervallen de woorden «, § 1, tweede lid, 4°, a),».

**Art. 4**

Artikel 21, § 2, 4°, van dezelfde wet, opgeheven bij de wet van 19 maart 1991 en opnieuw ingevoegd bij de wet van 7 juli 1994, wordt opgeheven.

27 september 2007

Guy D'HAESELEER (Vlaams Belang)  
Koen BULTINCK (Vlaams Belang)

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

**Art. 2**

À l'article 14, § 1<sup>er</sup>, 4°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, sont apportées les modifications suivantes:

1/ au a), les mots «et qui comptent au moins 50 000 membres» sont supprimés;

2/ le 4° est complété comme suit:

«c) l'association de fait ou l'association dotée de la personnalité juridique qui compte parmi ses membres au moins deux travailleurs visés au § 1<sup>er</sup>, 2°, et occupés ensemble dans la même entreprise visée au § 1<sup>er</sup>, 1°. Cette association est considérée comme organisation représentative des travailleurs si au moins 10% du nombre des travailleurs visés au § 1<sup>er</sup>, 2°, signent, pour la soutenir, la liste des candidats de l'association en vue d'élections sociales.».

**Art. 3**

À l'article 20ter de la même loi, modifié par les lois des 5 mars 1999 et 3 mai 2003, sont apportées les modifications suivantes:

1/ à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le mot «interprofessionnelles» est supprimé;

2/ au même alinéa, les mots «, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 4°, a)» sont supprimés.

**Art. 4**

L'article 21, § 2, 4°, de la même loi, abrogé par la loi du 19 mars 1991 et réinséré par la loi du 7 juillet 1994, est abrogé.

27 septembre 2007

**BASISTEKST****Wet houdende organisatie van het bedrijfsleven**

20 september 1948

## Art. 14

§ 1. Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 21, §§ 10 en 11, dient te worden verstaan onder:

1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald in het kader van deze wet op grond van de economische en sociale criteria; ingeval van twijfel primeren de sociale criteria.

De Koning schrijft een procedure voor welke dient te worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen;

2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

3° kaderleden: met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, eerste lid, 2°, de bedienden, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Deze functies alsmede die kaderleden worden aangewezen door de werkgever, volgens de nadere regelen en de procedure bepaald door de Koning;

4° representatieve werknemersorganisaties:

a) de op het nationaal vlak opgerichte interprofessionele werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de

**BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL****Wet houdende organisatie van het bedrijfsleven**

20 september 1948

## Art. 14

§ 1. Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 21, §§ 10 en 11, dient te worden verstaan onder:

1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald in het kader van deze wet op grond van de economische en sociale criteria; ingeval van twijfel primeren de sociale criteria.

De Koning schrijft een procedure voor welke dient te worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen;

2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

3° kaderleden: met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, eerste lid, 2°, de bedienden, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Deze functies alsmede die kaderleden worden aangewezen door de werkgever, volgens de nadere regelen en de procedure bepaald door de Koning;

4° representatieve werknemersorganisaties:

a) de op het nationaal vlak opgerichte interprofessionele werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de

**TEXTE DE BASE****Loi portant organisation de l'économie**

20 septembre 1948

**Art. 14**

§ 1<sup>er</sup>. Des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Sans préjudice des dispositions de l'article 21, §§ 10 et 11, il y a lieu d'entendre par:

1° entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute, ces derniers prévalent.

Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation;

2° travailleurs: les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, sans être liées par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche;

3° cadres: les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction visé à l'article 19, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

Ces fonctions et ces cadres sont désignés par l'employeur selon la procédure et les modalités fixées par le Roi;

4° organisations représentatives des travailleurs:

a) les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national, représentées

**TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION****Loi portant organisation de l'économie**

20 septembre 1948

**Art. 14**

§ 1<sup>er</sup>. Des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Sans préjudice des dispositions de l'article 21, §§ 10 et 11, il y a lieu d'entendre par:

1° entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute, ces derniers prévalent.

Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation;

2° travailleurs: les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, sans être liées par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche;

3° cadres: les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction visé à l'article 19, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

Ces fonctions et ces cadres sont désignés par l'employeur selon la procédure et les modalités fixées par le Roi;

4° organisations représentatives des travailleurs:

a) les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national, représentées

Centrale Raad van het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad en die ten minste 50.000 leden tellen;

b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;

5° representatieve organisaties van kaderleden: de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste tienduizend leden tellen.

Deze organisaties worden als representatief erkend door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure die Hij bepaalt. De Nationale Arbeidsraad brengt in het kader van de erkenningsprocedure advies uit.

[...]

#### Art. 20ter

De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a), voorgedragen kandidatenlijsten. Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

[...]

Centrale Raad van het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad [...]<sup>1</sup> ;

b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;

**c) l'association de fait ou l'association dotée de la personnalité juridique qui compte parmi ses membres au moins deux travailleurs visés au § 1<sup>er</sup>, 2°, et occupés ensemble dans la même entreprise visée au § 1<sup>er</sup>, 1°. Cette association est considérée comme organisation représentative des travailleurs si au moins 10% du nombre des travailleurs visés au § 1<sup>er</sup>, 2°, signent, pour la soutenir, la liste des candidats de l'association en vue d'élections sociales.<sup>2</sup>**

5° representatieve organisaties van kaderleden: de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste tienduizend leden tellen.

Deze organisaties worden als representatief erkend door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure die Hij bepaalt. De Nationale Arbeidsraad brengt in het kader van de erkenningsprocedure advies uit.

[...]

#### Art. 20ter

De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de [...]<sup>3</sup> representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14 [...]<sup>4</sup> voorgedragen kandidatenlijsten. Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

[...]

<sup>1</sup> Art. 2, 1/: opheffing.

<sup>2</sup> Art. 2, 2/: aanvulling.

<sup>3</sup> Art. 3, 1/:opheffing.

<sup>4</sup> Art. 3, 2/:opheffing.

au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail et qui comptent au moins 50.000 membres;

b) les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a);

5° organisations représentatives des cadres: les organisations interprofessionnelles de cadres, constituées sur le plan national et qui comptent au moins dix mille membres.

Ces organisations sont reconnues comme représentatives par le Roi, selon la procédure et les modalités qu'il détermine. Le Conseil national du travail donne son avis dans le cadre de la procédure de reconnaissance.

[...]

#### Art. 20ter

Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 4°, a). Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

Toutefois, s'il existe un collège électoral propre aux cadres, les délégués de ces derniers sont élus sur des listes de candidats présentés par:

- 1° les organisations représentatives des travailleurs;
- 2° les organisations représentatives des cadres;

au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail [...]<sup>1</sup>;

b) les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a);

**c) l'association de fait ou l'association dotée de la personnalité juridique qui compte parmi ses membres au moins deux travailleurs visés au § 1<sup>er</sup>, 2°, et occupés ensemble dans la même entreprise visée au § 1<sup>er</sup>, 1°. Cette association est considérée comme organisation représentative des travailleurs si au moins 10% du nombre des travailleurs visés au § 1<sup>er</sup>, 2°, signent, pour la soutenir, la liste des candidats de l'association en vue d'élections sociales.<sup>2</sup>**

5° organisations représentatives des cadres: les organisations interprofessionnelles de cadres, constituées sur le plan national et qui comptent au moins dix mille membres.

Ces organisations sont reconnues comme représentatives par le Roi, selon la procédure et les modalités qu'il détermine. Le Conseil national du travail donne son avis dans le cadre de la procédure de reconnaissance.

[...]

#### Art. 20ter

Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par les organisations [...]<sup>3</sup> représentatives des travailleurs au sens de l'article 14 [...]<sup>4</sup> Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

Toutefois, s'il existe un collège électoral propre aux cadres, les délégués de ces derniers sont élus sur des listes de candidats présentés par:

- 1° les organisations représentatives des travailleurs;
- 2° les organisations représentatives des cadres;

<sup>1</sup> Art. 2, 1/: abrogation.

<sup>2</sup> Art.2, 2/:ajout.

<sup>3</sup> Art. 3, 1/:abrogation.

<sup>4</sup> Art. 3, 2/:abrogation.

## Art. 21

[...]

§ 2. Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aange-steld;

2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

4° indien de betrokkene geen lid meer is van de repre-sentatieve werknemersorganisatie of van de represen-tatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het in artikel 24 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de representa-tieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;

6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;

7° zodra de werknemer deel uitmaakt van het leiding-gevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van 6° is niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

[...]

## Art. 21

[...]

§ 2. Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaats-ervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aange-steld;

2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

4° [...]<sup>5</sup>

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het in artikel 24 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de representa-tieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;

6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;

7° zodra de werknemer deel uitmaakt van het leiding-gevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van 6° is niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

[...]

<sup>5</sup> Art. 4: opheffing.

3° au moins 10 % du nombre des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent.

Un cadre ne peut appuyer qu'une liste visée au 3°.

#### Art. 21

[...]

§ 2. Le mandat du délégué du personnel prend fin:

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant dès que l'installation du conseil d'entreprise a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation représentative des travailleurs ou à l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 24, à la requête de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté sa candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste à l'employeur;

7° dès que le travailleur appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

La disposition prévue au 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

[...]

3° au moins 10 % du nombre des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent.

Un cadre ne peut appuyer qu'une liste visée au 3°.

#### Art. 21

[...]

§ 2. Le mandat du délégué du personnel prend fin:

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant dès que l'installation du conseil d'entreprise a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° [...]<sup>5</sup>

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 24, à la requête de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté sa candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste à l'employeur;

7° dès que le travailleur appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

La disposition prévue au 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

[...]

<sup>5</sup> Art. 4: abrogation.