



SOCIALE VERKIEZINGEN 2024

Verklarende brochure

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Meer info over de FOD Werkgelegenheid, zijn bevoegdheden, organisatie en thematieken (arbeidsreglementering, arbeidsovereenkomsten, verloning, collectieve arbeidsovereenkomsten, sociaal overleg, welzijn op het werk, verloven, detachering, herstructureringen ...) vindt u op www.werk.belgie.be

Wenst u de diensten van de FOD Werkgelegenheid te contacteren, raadpleeg de pagina Contact, rubriek "sociale verkiezingen 2024" op www.werk.belgie.be

Coördinatie: Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën - Afdeling van de inspraakorganen en de arbeidsgerechten - Cel Inspraakorganen.

De redactie van deze brochure werd afgesloten in juni 2023.

Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2023/1205/09

Deze publicatie is vrij raadpleegbaar en downloadbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be

Cette publication peut être également obtenue en français.

M/V/X

Omwille van het leesgemak wordt de mannelijke vorm gebruikt om te verwijzen naar personen. Met het gebruik van deze vorm worden personen van alle geslachten beoogd.

Mededeling

Deze publicatie behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Op basis van deze publicatie kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de wettelijke en regelgevende teksten.

VOLG ONS OP DE SOCIALE MEDIA



@FODWerk



<https://www.facebook.com/FODWerkgelegenheid>



<https://www.linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg>



fodwerk



@FODWerk

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Hergebruik van teksten uit deze publicatie is toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de publicatie.



Voorwoord

Elke vier jaar hebben in de Belgische ondernemingen de sociale verkiezingen plaats. Deze verkiezingen worden georganiseerd om de vertegenwoordigers van de werknemers aan te duiden in de inspraakorganen van de ondernemingen, met name de ondernemingsraad (verder: “raad”) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (verder: “comité”).

De volgende sociale verkiezingen zullen plaatsvinden tussen 13 en 26 mei 2024.

De verkiezingen moeten georganiseerd worden in de ondernemingen volgens een strikte chronologische procedure. Deze brochure werd opgesteld zodat de ondernemingen zich kunnen voorbereiden op de verschillende stappen van de procedure en zodat zij kunnen beschikken over een praktische gids doorheen deze stappen.



Inhoudstafel

Voorwoord	3
Inhoudstafel	4
Inleiding	7
I. Overzicht: samenvatting verkiezingskalender	7
Kalender	18
II. Digitale communicatie	19
1.1 Modelformulieren	19
1.2 e-box	19
1.3 Webapplicatie	19
1.4 Hulp bij het gebruik van de webapplicatie	20
Hoofdstuk 1: Enkele nuttige begrippen	21
Afdeling 1 - Begrip onderneming	21
1.1 Principe: De raad en het comité worden opgericht op het niveau van de technische bedrijfseenheid.	21
1.2 3 hypothesen.	21
1.3 Bepalen technische bedrijfseenheid in geval van herstructurering	23
Afdeling 2 - Ondernemingen die verkiezingen moeten houden.	23
2.1 Begrip “werknemer”	23
2.2 Minimum tewerk te stellen werknemers	24
2.3 Berekening van het aantal werknemers	25
2.4 Berekening van het aantal uitzendkrachten.	28
Afdeling 3 - Categorieën van werknemers	29
3.1 Arbeiders en bedienden.	29
3.2 Jeugdige werknemers.	29
3.3 Kaderleden	29
3.4 Leidinggevend personeel	30
Afdeling 4 - Representatieve organisaties	30
4.1 Representatieve werknemersorganisaties.	30
4.2 Representatieve organisaties van kaderleden	30
Afdeling 5 - Opschorting van de verkiezingen	31
Afdeling 6 - Verwerking van persoonsgegevens en privacy reglementering (GDPR)	32
6.1 GDPR-verplichtingen en FOD Werkgelegenheid	32
6.2 GDPR-verplichtingen en ondernemingen	34
6.3 GDPR-verplichtingen en werknemers- en kaderledenorganisaties	36



Hoofdstuk 2: De verkiezingsprocedure	37
Afdeling 1 - Data in de verkiezingsprocedure	37
1.1 Datum van de verkiezingen	37
1.2 Dagen X en Y	37
1.3 Belang van de chronologie	37
1.4 Zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming	37
Afdeling 2 - Voor dag X: de voorbereidende procedure	38
2.1 X – 60 : eerste schriftelijke aankondigingen	38
2.2 Van X – 60 tot X – 35 : raadplegingen	39
2.3 X – 35: schriftelijke mededelingen van de beslissingen	40
2.4 Van X – 35 tot X – 28 : beroepen	41
2.5 Van X – 28 tot X – 5 : uitspraak van de arbeidsrechtbank	41
2.6 Voorbereiding van de verrichtingen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt	41
De voorlopige kiezerslijsten: Kiesvoorwaarden	47
Afdeling 3 - Dag X: aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt . 50	
3.1 Aanplakking van het bericht	50
3.2 Afschriften	51
3.3 Rechtzetting van de verkiezingsdatum	52
Afdeling 4 - Van dag X tot dag Y : verkiezingsprocedure	52
4.1 Bezwaren betreffende het bericht van dag X	52
4.1.1 X + 7: bezwaren	52
4.1.2 Van X + 7 tot X + 14: beslissingen betreffende de bezwaren en aanplakking van een rechtzetting	52
4.1.3 Van X + 14 tot X + 21 : beroepen	53
4.1.4 X + 28 : beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt	53
4.2 Uitstel van de kiesverrichtingen	54
4.2.1 Schorsing van de kiesverrichtingen, opschorting van de verkiezingen	54
4.3 Kandidaturen	54
4.3.1 X + 35 : indienen van kandidatenlijsten	54
4.3.2 Van X + 35 tot X + 40	57
4.3.3 Van X + 40 tot X + 56	58
4.3.4 Van X + 47 tot X + 61 : beroep tegen de kandidatenlijsten	60
4.3.5 X + 76 en X+77 : Vervanging van kandidaten en aanplakking	60
4.3.6 X + 77 : Afsluiten van de kandidatenlijsten en opmaken van de stembiljetten	61
4.4 Samenstelling van de kiescolleges en van de stembureaus	62
4.4.1 Samenstelling van de kiescolleges	62
4.4.2 Van X + 40 tot X + 70 : samenstelling van de stembureaus	63



4.5 Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen.	65
4.5.1 Volledige stopzetting.	65
4.5.2 Gedeeltelijke stopzetting.	66
4.6 X + 56: stemming per brief.	67
4.7 X + 80: oproeping van de kiezers	68
4.7.1 Overhandiging of verzending van de oproepingsbrieven in geval van stemming in een stembureau	68
4.7.2 Overhandiging of verzending van de stembiljetten in geval van stemming per brief	69
Afdeling 5 - Dag X + 90 of dag Y : verkiezingen en stemopneming.	71
5.1 De stemverrichtingen	71
5.2 Verloop van de stemverrichtingen	72
5.3 Stemopneming	74
5.4 Verdeling van de mandaten	77
5.5 Aanwijzing van de verkozenen	81
5.6 Opmaken van het proces-verbaal en verzending van de resultaten van de stemming.	85
Afdeling 6 - Elektronisch stemmen.	86
6.1 Algemeen.	86
6.2 Combinatie stemming per brief	87
6.3 Elektronisch stemmen op afstand.	88
Voorwaarden.	88
Beslissing	89
Authenticatie van de kiezer	89
Afdeling 7 - Na dag Y	90
7.1 Y + 1: Afsluiting van de kiesverrichtingen.	90
7.2 Y + 2: Aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen samenstelling van de raad of het comité.	90
7.3 Y + 15: Beroep bij de arbeidsrechtbank.	90
7.4 Y + 69: Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt	91
7.5 Y + 84 : Hoger beroep tegen deze beslissing bij het arbeidshof	91
7.6 Y + 86: Verwijdering van de aangeplakte berichtens	91
7.7 Y + 144: Beslissing van het arbeidshof.	92
7.8 Eerste vergadering van de nieuwe raad of van het nieuwe comité en regels van plaatsvervangng.	92
Hoofdstuk 3: Nuttige informatie	96
Website sociale verkiezingen	96
Contactgegevens Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.	96
Contactgegevens representatieve werknemers en kaderledenorganisaties	97

Inleiding

I. Overzicht: samenvatting verkiezingskalender



De sociale verkiezingen vinden om de 4 jaar plaats. Voor de editie 2024 dient de verkiezingsdag te worden bepaald binnen de periode van 13 tot en met 26 mei 2024. Deze dag wordt evenwel voorafgegaan door een strikte voorprocedure die 150 dagen duurt, en zich afspeelt rond de spilmomenten X, de datum van de aanplakking van het bericht tot aankondiging van de datum van de verkiezingen, en Y, de datum van de verkiezingen die exact 90 dagen later valt.

Gedurende de voorprocedure dienen er binnen de onderneming, volgens een strikt gefaseerde kalender, bepaalde beslissingen te worden genomen en handelingen te worden verricht. Bepaalde informatie moet intern in de onderneming worden gecommuniceerd via aanplakking, en desgevallend ook extern buiten de onderneming aan de vakbonden en/of de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (verder: FOD Werkgelegenheid). Vakbonden moeten van hun kant tijdig kandidatenlijsten indienen bij de onderneming.

Tijdens deze verschillende fasen, kunnen ondernemingen en vakbonden gebruik maken van hulpmiddelen, ter beschikking gesteld door de FOD Werkgelegenheid: de informatie wordt op uniforme gestructureerde wijze ingevuld via modelformulieren, en extern gecommuniceerd via de webapplicatie sociale verkiezingen (zie verder II, 1.3). De modelformulieren en de link naar de webapplicatie zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://werk.belgie.be>) in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen:

- [Modelformulieren](#)
- [Webapplicatie](#)

Hieronder kan u een overzicht vinden van de verschillende fasen van de procedure.

- De fasen van interne communicatie via aanplakking zijn aangeduid met volgend icoon: 
- De fasen die een externe communicatie aan de vakbonden of de FOD Werkgelegenheid vereisen (via de webapplicatie) zijn aangeduid met volgend icoon: 
- Meer toelichting over de toepasselijke begrippen en te doorlopen fasen, kan u vervolgens terugvinden in de verschillende hoofdstukken van deze brochure.

X – 60 dagen

1. Door middel van ingevuld modelformulier X – 60, schriftelijke mededeling door de werkgever aan de raad of het comité of bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging over:

- de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteit ten opzichte van de technische bedrijfseenheid. Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, schriftelijke informatie door de werkgever aan de raad of aan het comité over de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en over de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid, of over de niet-gewijzigde TBE.

- het aantal personeelsleden per categorie (arbeiders, bedienden met inbegrip van de kaderleden en het leidinggevend personeel, jeugdige werknemers), rekening houdend met het aantal personeelsleden dat op dat ogenblik in de onderneming wordt tewerkgesteld. Wanneer een raad moet worden opgericht in deze fase van de verkiezingsprocedure, is er nog geen beslissing betreffende het «kaderpersoneel», deze worden dus in de categorie van de bedienden geteld.
- de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen die deze functies uitoefenen. In deze lijst worden de leidinggevende functies vermeld en de werknemers die tot de technische bedrijfseenheid behoren, die deze functies uitoefenen, alsook de personen die niet tot de technische bedrijfseenheid behoren doch deze functies uitoefenen.
- de functies van kaderleden, alsmede, bij wijze van aanduiding, over de lijst van personen die deze functies uitoefenen. In deze lijst mogen slechts personen opgenomen worden die als bediende aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.
LET OP: Deze informatie wordt enkel gegeven indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt.
- de datum van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd en de beoogde datum voor de verkiezingen.

Het bericht X – 60 mag worden geïntegreerd in het proces-verbaal van een vergadering van de raad en het comité, of in een nota aan de leden van deze organen of, bij ontstentenis hiervan, in een nota aan de leden van de vakbondsafvaardiging.



Het ingevulde modelformulier X – 60 wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.



Het ingevulde modelformulier X-60 wordt op elektronische wijze meegedeeld via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties gezonden. Verzending aan kaderledenorganisaties enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

X – 60 tot X – 35

2. Raadpleging door de werkgever van de raad, het comité, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging over:

- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht en over hun beschrijving;
- de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;
- de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven.

Raadpleging door de werkgever van de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van de kaderleden alsmede over de lijst die, bij wijze van aanduiding, door de werkgever werd gegeven. *LET OP:* deze raadpleging moet enkel gebeuren indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt op dag X-60.

X – 35

3. Na raadpleging van de organen worden de raad en het comité of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, door middel van ingevuld modelformulier X – 35, uiterlijk op X – 35 door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende:

- de functies van het leidinggevend personeel, alsmede bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.
- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht, met hun beschrijving;
- de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;

De raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, wordt uiterlijk op X – 35 door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissing betreffende de functies van de kaderleden evenals, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen die deze functies uitoefenen. Op deze lijst mogen slechts personen opgenomen worden die als bediende aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

LET OP: deze informatie moet slechts gegeven worden indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt op dag X – 60.



Het ingevulde modelformulier X – 35 wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.



Het ingevulde modelformulier X – 35 wordt op elektronische wijze meegedeeld via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, of wordt onmiddellijk naar de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden. Verzending aan kaderledenorganisaties enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

X – 28

4. Beroep door de betrokken werknemers, de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de beslissing van de werkgever of tegen de ontstentenis van beslissing betreffende de punten vermeld in 3.

X – 5

5. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig werd gemaakt.

X

6. Vaststelling van het aantal mandaten per orgaan, verdeling van de mandaten per categorie en eventuele verhoging van het aantal mandaten na akkoord tussen de werkgever en alle representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden.



7. Door middel van ingevuld modelformulier X, aanplakking in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming door de raad of het comité, of bij ontstentenis hiervan door de werkgever van een bericht met de vermelding van:

- de datum en de uurregeling van de verkiezingen
- het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of bedrijfseenheden waar de raden of de comités moeten worden opgericht

- het aantal mandaten per orgaan en per categorie
- de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd
- de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de leidinggevende functies, of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden geraadpleegd
- de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden geraadpleegd
- de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien
- de persoon of de dienst door de werkgever belast met het versturen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing
- (eventueel) de beslissing aangaande het elektronisch stemmen.

Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden. De datum vermeld op het bericht moet de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Indien er in de raad of het comité geen akkoord wordt bereikt over de datum en de uurregeling van de verkiezingen, wordt deze datum en de uurregeling vastgesteld door de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

Deze aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Bij ontstentenis van een raad of een comité wordt het afschrift van dit bericht overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.

Het ingevulde modelformulier X wordt op elektronische wijze meegedeeld via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden. Verzending aan de kaderledenorganisaties enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad. De lijsten van de leden van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een raad, van een comité of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging waarin alle representatieve werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd.

X + 7

8. Bezwaar ingediend bij de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan bij de werkgever, in verband met de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van de kaderleden.

X + 14

9. Beslissing van de raad of van het comité, of bij ontstentenis ervan van de werkgever over de bezwaren ingediend over de onderwerpen bedoeld in 8.

Aanplakking van een rechtzetting in geval van wijziging van punten bedoeld in 8.

X + 21

10. Beroep ingesteld door de betrokken werknemers, uitzendkrachten of door de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden.



X + 28

11. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld.



Desgevallend rechtzetting van de aanplakking en kennisgeving, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

12. Definitieve afsluiting van de kiezerslijsten, van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van het kaderpersoneel.

N.B. De definitieve afsluiting van de kiezerslijsten, van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van het kaderpersoneel mag gebeuren:

- bij het verstrijken van de bezwaartermijn indien geen enkele klacht werd ingediend (X + 8);
- bij het verstrijken van de termijn voor beroep tegen de beslissing van de raad of het comité indien een klacht werd ingediend maar geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de raad of het comité (X + 22);
- op het ogenblik dat het arbeidsgerecht zijn vonnis velt aangaande een beroep tegen de beslissing van de raad of het comité (X + 28).

X + 35



13. Door middel van het modelformulier kandidatenlijst, indiening van de kandidatenlijsten door de representatieve werknemersorganisaties.

In de ondernemingen die minstens 15 kaderleden tewerkstellen, indiening van de kandidatenlijsten tot verkiezing van de personeelsafgevaardigden die de kaderleden vertegenwoordigen door:

- de representatieve organisaties van kaderleden NCK;
- ten minste 10% van de kaderleden van de onderneming.



14. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend door geen enkele werknemerscategorie. De werkgever plakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht, overeenkomstig het modelformulier inzake volledige stopzetting, aan met vermelding van zijn beslissing tot stopzetting van de kiesprocedure en van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden.



Tegelijkertijd verzendt hij een afschrift van dit bericht aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid via de post of op elektronische wijze via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid .


Een afschrift van de beslissing wordt, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties verzonden; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd via de webapplicatie.

X + 40



15. Eerste aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van een bericht dat de namen van de kandidaten vermeldt.

N.B. De lijsten moeten gerangschikt worden overeenkomstig de volgorde vastgesteld bij loting. De namen van de kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht. Dit



bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

16. Aanwijzing van de voorzitter en van de plaatsvervangend voorzitter van elk stembureau door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden.

N.B. De voorzitter mag niet onder de kandidaten gekozen worden.

X + 47

17. Mogelijkheid voor de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen evenals van de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden om klacht in te dienen met betrekking tot de voordracht van de kandidaten. Verzoek van de kandidaten om een verbetering aan hun naam of voornaam aan te brengen.

Uiterlijk op X + 47 brengen de werknemers die hun kandidatuur of één of meerdere kandidaturen wensen in te trekken dit er kennis van de werkgever.

De gehuwde vrouwen en de weduwen die op de kandidatenlijsten voorkomen kunnen de werkgever verzoeken om hun meisjesnaam eventueel te laten voorafgaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot.

De kandidaten kunnen aan de werkgever vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam, voor zover die nog niet werd hernomen op de ingediende kandidatenlijst.

X + 48

18. Voorlegging door de werkgever van de opmerkingen bedoeld in 17, aan de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden

X + 54

19. Eventuele wijzigingen van de kandidatenlijsten door de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden.

20. Bij gebrek aan akkoord over de aanwijzing van de voorzitters en van de plaatsvervangende voorzitters van de stembureaus (zie punt 16), aanwijzing door de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

Aanwijzing door de voorzitter van elk stembureau van zijn secretaris evenals van een plaatsvervangende secretaris.

Aanwijzing door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de voorzitter van elk stembureau, van 4 bijzitters.

X + 56



21. Tweede aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van de kandidatenlijsten eventueel gewijzigd door de kandidaten (gebruikelijke voornaam, verbetering van naam of voornaam) en door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

22. Akkoord van de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties over de stemming per brief.



X + 60



23. Aanplakking door de raad of het comité of bij ontstentenis, door de werkgever, van een bericht dat de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau aankondigt.

X + 61

24. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken werknemers- en kaderledenorganisaties, de werkgever tegen de kandidatenlijsten.

N.B. Ingeval er geen klacht is, moet het beroep van de werkgever ingesteld worden binnen de 5 dagen volgend op de uiterlijke termijn voor het indienen van klachten (X + 52).

X + 70

25. Aanwijzing van de getuigen voor de representatieve organisaties die kandidaten hebben voorgedragen.

X + 75

26. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, inzake het beroep tegen de kandidatenlijsten.



27. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer de arbeidsrechtbank alle kandidaturen geannuleerd heeft. De werkgever handelt op dezelfde wijze zoals aangegeven [bij punt 14](#).

X + 76

28. Vervanging van de kandidaten, na mededeling van de werkgever, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen in de volgende gevallen:

- bij het overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve kaderledenorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- bij de tijdige intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van categorie van een kandidaat.


De kandidaten waarover de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30^{ste} dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

X + 77



29. Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten en derde aanplakking door de werkgever met inbegrip van de eventuele vervangingen bedoeld in 28 en eventuele wijzigingen na vonnis.



30. Ten laatste de 13^{de} dag die de verkiezingen voorafgaat, schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten. De raad of het comité schrapt eveneens, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de uitzendkrachten die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden van de kiezerslijsten.

Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

X + 79

31. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor deze werknemerscategorieën. De kiesprocedure wordt voortgezet voor de andere werknemerscategorieën waarvoor één of meerdere lijsten neergelegd werden.

Het stembureau dat samengesteld is voor de werknemerscategorie die het grootste aantal kiezers telt, stelt de stopzetting van de kiesprocedure vast aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven. Deze vaststelling gebeurt in een proces-verbaal, overeenkomstig het modelformulier inzake gedeeltelijke stopzetting (1), met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling van het stembureau, moet er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.

Het proces-verbaal wordt verzonden naar de verschillende bestemmingen zoals vermeld [in punt 14](#).

32. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken personeelscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten voorgedragen op deze lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.

Een stembureau wordt samengesteld voor deze werknemerscategorie. Het stembureau komt samen aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de betrokken werknemerscategorie om de stopzetting van de kiesprocedure vast te stellen. Het stelt het proces-verbaal op, overeenkomstig het modelformulier inzake gedeeltelijke stopzetting (2), met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling van het stembureau, moet er niet overgegaan worden tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.


De kandidaten zijn van rechtswege verkozen.

Het resultaat wordt meegedeeld zoals vermeld [in punt 14](#).

Indien er een orgaan wordt ingesteld met van rechtswege verkozen kandidaten, dient de werkgever ook over te gaan tot een aanplakking van de samenstelling van dit orgaan ([zie punt 40](#))

X + 80

33. Uiterste datum van overhandiging van de oproepingsbrief. De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen bij aangetekend schrijven of via eender welke wijze voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming. Indien hierover een akkoord werd afgesloten, kan de oproeping evenwel van meetafaan gebeuren via andere wijzen dan overhandiging.



34. In geval van stemming per brief: uiterste datum van overhandiging van de oproepingsbrief samen met de gestempelde stembiljetten. Voor werknemers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, verstuurt de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het gestempelde stembiljet bij een ter post aangetekende brief. In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.



35. Aanplakking van het bericht dat aanduidt dat de overhandiging van de oproepingsbrieven heeft plaats gehad.

X + 82

36. Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemming opgeroepen via andere wijzen dan overhandiging, wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen, behoudens ander akkoord in de onderneming. In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

X + 90 dagen = Y

37. Dag van de verkiezingen en van de stemopneming.

38. Toezenden door de voorzitter voor de raad en voor het comité:

- van het origineel van de processen-verbaal, overeenkomstig het model beschikbaar is op de website van de FOD Werkgelegenheid, naar de Directeur-generaal van de Algemene directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door de voornoemde Algemene directie. Deze verzending kan worden vervangen door het uploaden van een afschrift van dit document op de webapplicatie van de voornoemde FOD.
- van een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever, die het tijdens de gehele legislatuur bewaart;
- van een afschrift van de processen-verbaal, bij een ter post aangetekende brief, naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het proces-verbaal overgemaakt werd door het uploaden op de webapplicatie.

Tezelfdertijd moeten de resultaten van de stemming aan de FOD Werkgelegenheid meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Deze mededeling gebeurt langs elektronische weg op de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door voornoemde FOD. Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een papieren statistische steekkaart verstrekt door voornoemde FOD.

Y + 1

39. Overhandiging, door de voorzitter aan de werkgever, in verzegelde omslagen, van de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend.



Y + 2



40. Aanplakking van de samenstelling van het orgaan door de werkgever door middel van modelformulier Y+2:

- personeelsafvaardiging: resultaat van de stemming (het aantal stemmen per kandidaat moet niet aangeplakt worden);
- werkgeversafvaardiging: gewone en plaatsvervangende afgevaardigden.



41. Ten laatste twee dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau aangeplakt ter attentie van het personeel ([zie punten 31 en 32](#)).

Indien van toepassing vormen de namen van de van rechtswege verkozen werknemers eveneens het voorwerp van een aanplakking. Als de verkiezingen hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

Y + 15

42. Beroep tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de resultaten van de verkiezingen, of met betrekking tot de aanduiding van de werkgeversafvaardiging.

Y + 17

43. Einde van de verplichte aanplakking van de berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, die overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing. Hierna, en enkel in geval van beroep, moeten deze berichten tot en met de 84^e dag na de aanplakking van de verkiezingsuitslagen ter beschikking gesteld worden van de werknemers op eenvoudig verzoek.

Y + 25

44. Einde bewaring door de werkgever van de documenten die gediend hebben voor de verkiezingen. In geval van beroep, wordt de bevoegde rechtbank in kennis gesteld van de documenten. Bij ontstentenis van beroep of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever de stembiljetten vernietigen.

Y + 69

45. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt.

Y + 84

46. Beroep tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank (zie punt 45).

Y + 86

47. Einde van de verplichte aanplakking van het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen, en de aanplakking van de berichten inzake volledige of gedeeltelijke



stopzetting van de procedure. In geval van beroep, einde van het ter beschikking stellen op eenvoudig verzoek van de werknemer van de berichten opgesomd [in punt 43](#).

Voor de bewaartermijnen van deze documenten, zie [Hoofdstuk I, Afdeling 6](#).

Y + 144

48. Beslissing van het Arbeidshof.

N.B. In geval van nietigverklaring van de verkiezingen vangt de nieuwe verkiezingsprocedure aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

Kalender

Legende:

- De feestdagen zijn vetgedrukt op een gele achtergrond.
- De zaterdagen en zondagen zijn cursief en vetgedrukt op een blauwe achtergrond.

x - 60	15/12/23	16/12/23	17/12/23	18/12/23	19/12/23	20/12/23	21/12/23	22/12/23	23/12/23	24/12/23	25/12/23	26/12/23	27/12/23	28/12/23
x - 35	9/01/24	10/01/24	11/01/24	12/01/24	13/01/24	14/01/24	15/01/24	16/01/24	17/01/24	18/01/24	19/01/24	20/01/24	21/01/24	22/01/24
x - 28	16/01/24	17/01/24	18/01/24	19/01/24	20/01/24	21/01/24	22/01/24	23/01/24	24/01/24	25/01/24	26/01/24	27/01/24	28/01/24	29/01/24
x - 5	8/02/24	9/02/24	10/02/24	11/02/24	12/02/24	13/02/24	14/02/24	15/02/24	16/02/24	17/02/24	18/02/24	19/02/24	20/02/24	21/02/24
x	13/02/24	14/02/24	15/02/24	16/02/24	17/02/24	18/02/24	19/02/24	20/02/24	21/02/24	22/02/24	23/02/24	24/02/24	25/02/24	26/02/24
x + 7	20/02/24	21/02/24	22/02/24	23/02/24	24/02/24	25/02/24	26/02/24	27/02/24	28/02/24	29/02/24	1/03/24	2/03/24	3/03/24	4/03/24
x + 14	27/02/24	28/02/24	29/02/24	1/03/24	2/03/24	3/03/24	4/03/24	5/03/24	6/03/24	7/03/24	8/03/24	9/03/24	10/03/24	11/03/24
x + 21	5/03/24	6/03/24	7/03/24	8/03/24	9/03/24	10/03/24	11/03/24	12/03/24	13/03/24	14/03/24	15/03/24	16/03/24	17/03/24	18/03/24
x + 28	12/03/24	13/03/24	14/03/24	15/03/24	16/03/24	17/03/24	18/03/24	19/03/24	20/03/24	21/03/24	22/03/24	23/03/24	24/03/24	25/03/24
x + 35	19/03/24	20/03/24	21/03/24	22/03/24	23/03/24	24/03/24	25/03/24	26/03/24	27/03/24	28/03/24	29/03/24	30/03/24	31/03/24	1/04/24
x + 40	24/03/24	25/03/24	26/03/24	27/03/24	28/03/24	29/03/24	30/03/24	31/03/24	1/04/24	2/04/24	3/04/24	4/04/24	5/04/24	6/04/24
x + 47	31/03/24	1/04/24	2/04/24	3/04/24	4/04/24	5/04/24	6/04/24	7/04/24	8/04/24	9/04/24	10/04/24	11/04/24	12/04/24	13/04/24
x + 48	1/04/24	2/04/24	3/04/24	4/04/24	5/04/24	6/04/24	7/04/24	8/04/24	9/04/24	10/04/24	11/04/24	12/04/24	13/04/24	14/04/24
x + 54	7/04/24	8/04/24	9/04/24	10/04/24	11/04/24	12/04/24	13/04/24	14/04/24	15/04/24	16/04/24	17/04/24	18/04/24	19/04/24	20/04/24
x + 56	9/04/24	10/04/24	11/04/24	12/04/24	13/04/24	14/04/24	15/04/24	16/04/24	17/04/24	18/04/24	19/04/24	20/04/24	21/04/24	22/04/24
x + 60	13/04/24	14/04/24	15/04/24	16/04/24	17/04/24	18/04/24	19/04/24	20/04/24	21/04/24	22/04/24	23/04/24	24/04/24	25/04/24	26/04/24
x + 61	14/04/24	15/04/24	16/04/24	17/04/24	18/04/24	19/04/24	20/04/24	21/04/24	22/04/24	23/04/24	24/04/24	25/04/24	26/04/24	27/04/24
x + 70	23/04/24	24/04/24	25/04/24	26/04/24	27/04/24	28/04/24	29/04/24	30/04/24	1/05/24	2/05/24	3/05/24	4/05/24	5/05/24	6/05/24
x + 76	29/04/24	30/04/24	1/05/24	2/05/24	3/05/24	4/05/24	5/05/24	6/05/24	7/05/24	8/05/24	9/05/24	10/05/24	11/05/24	12/05/24
x + 77	30/04/24	1/05/24	2/05/24	3/05/24	4/05/24	5/05/24	6/05/24	7/05/24	8/05/24	9/05/24	10/05/24	11/05/24	12/05/24	13/05/24
x + 79	2/05/24	3/05/24	4/05/24	5/05/24	6/05/24	7/05/24	8/05/24	9/05/24	10/05/24	11/05/24	12/05/24	13/05/24	14/05/24	15/05/24
x + 80	3/05/24	4/05/24	5/05/24	6/05/24	7/05/24	8/05/24	9/05/24	10/05/24	11/05/24	12/05/24	13/05/24	14/05/24	15/05/24	16/05/24
x + 82	5/05/24	6/05/24	7/05/24	8/05/24	9/05/24	10/05/24	11/05/24	12/05/24	13/05/24	14/05/24	15/05/24	16/05/24	17/05/24	18/05/24
y	13/05/24	14/05/24	15/05/24	16/05/24	17/05/24	18/05/24	19/05/24	20/05/24	21/05/24	22/05/24	23/05/24	24/05/24	25/05/24	26/05/24
y + 1	14/05/24	15/05/24	16/05/24	17/05/24	18/05/24	19/05/24	20/05/24	21/05/24	22/05/24	23/05/24	24/05/24	25/05/24	26/05/24	27/05/24
y + 2	15/05/24	16/05/24	17/05/24	18/05/24	19/05/24	20/05/24	21/05/24	22/05/24	23/05/24	24/05/24	25/05/24	26/05/24	27/05/24	28/05/24
y + 15	28/05/24	29/05/24	30/05/24	31/05/24	1/06/24	2/06/24	3/06/24	4/06/24	5/06/24	6/06/24	7/06/24	8/06/24	9/06/24	10/06/24
y + 17	30/05/24	31/05/24	1/06/24	2/06/24	3/06/24	4/06/24	5/06/24	6/06/24	7/06/24	8/06/24	9/06/24	10/06/24	11/06/24	12/06/24
y + 25	7/06/24	8/06/24	9/06/24	10/06/24	11/06/24	12/06/24	13/06/24	14/06/24	15/06/24	16/06/24	17/06/24	18/06/24	19/06/24	20/06/24
y + 69	21/07/24	22/07/24	23/07/24	24/07/24	25/07/24	26/07/24	27/07/24	28/07/24	29/07/24	30/07/24	31/07/24	1/08/24	2/08/24	3/08/24
y + 84	5/08/24	6/08/24	7/08/24	8/08/24	9/08/24	10/08/24	11/08/24	12/08/24	13/08/24	14/08/24	15/08/24	16/08/24	17/08/24	18/08/24
y + 86	7/08/24	8/08/24	9/08/24	10/08/24	11/08/24	12/08/24	13/08/24	14/08/24	15/08/24	16/08/24	17/08/24	18/08/24	19/08/24	20/08/24
y + 144	4/10/24	5/10/24	6/10/24	7/10/24	8/10/24	9/10/24	10/10/24	11/10/24	12/10/24	13/10/24	14/10/24	15/10/24	16/10/24	17/10/24



II. Digitale communicatie

Sinds de sociale verkiezingen van 2004 spant de FOD Werkgelegenheid zich in voor de vereenvoudiging van de procedure sociale verkiezingen, onder meer via digitalisering. Hierbij wordt steeds het gebruiksgemak van de partijen betrokken bij de sociale verkiezingen voor ogen gehouden.

1.1 Modelformulieren

De FOD Werkgelegenheid stelt op zijn website (<https://www.werk.belgie.be>) een reeks modelformulieren ter beschikking in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#). Deze kunnen door de ondernemingen gebruikt worden gedurende de verkiezingsprocedure.

Verplichte modellen: Deze modellen gaan als bijlage bij de wet betreffende de sociale verkiezingen en hebben dus een verplicht karakter. In geval de werkgever of de gebruiker kiest om eigen formulieren op te stellen of modellen te gebruiken gegenereerd door softwarepakketten van derden, dienen deze formulieren conform te zijn aan de modellen die als bijlage gaan bij de wet.

Niet-verplichte modellen: Naast de modelformulieren die als bijlage gaan bij de wet worden er ook modellen voorzien die geen verplicht karakter hebben. Deze worden op de website van de FOD Werkgelegenheid aangeboden als hulpmiddel voor de ondernemingen bij de organisatie van de sociale verkiezingen, maar kunnen ook door derden opgenomen worden in software ontwikkeld in het kader van de sociale verkiezingen.

1.2 e-box

Een e-box is een beveiligde elektronische brievenbus waarmee de instellingen van de Sociale Zekerheid documenten, meldingen en taken doorsturen naar ondernemingen.

In het kader van de sociale verkiezingen zal volgende informatie via de e-Box verstuurd worden:

- aankondiging wanneer webapplicatie toegankelijk is en men zich als gebruiker kan aanmelden;
- informatieve berichten (infosessies, enquête, ...);
- meldingen en herinneringen betreffende de verschillende fases van de verkiezingsprocedure.

1.3 Webapplicatie

Net als bij de vorige sociale verkiezingen stelt de FOD Werkgelegenheid een webapplicatie ter beschikking van de ondernemingen. Deze webapplicatie laat hen toe de wettelijk verplichte documenten en statistieken digitaal te versturen naar de FOD Werkgelegenheid en/of naar de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

De ondernemingen kunnen via de webapplicatie volgende verplichtingen nakomen:

- het invullen van administratieve en statistische informatie bestemd voor de FOD Werkgelegenheid;
- via elektronische mededeling, (pre)ëlectorale informatie verstrekken aan de verschillende werknemersorganisaties;
- via elektronische mededeling, versturen van het proces-verbaal van de verkiezingen aan de verschillende werknemersorganisaties en aan de FOD Werkgelegenheid;
- de kandidatenlijsten ingediend door de verschillende werknemersorganisaties digitaal (via download) ontvangen.




De ondernemingen die bij vorige sociale verkiezingen de procedure moesten opstarten en aangemeld waren op webapplicatie, worden via de e-box van de onderneming op de hoogte gebracht wanneer de webapplicatie sociale verkiezingen 2024 online toegankelijk is en hoe ze zich moeten aanmelden op de webapplicatie.

Ondernemingen die voor het eerst de procedure sociale verkiezingen moeten opstarten, kunnen terecht op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>) in het thema Sociaal overleg, rubriek [Sociale verkiezingen 2024](#). In de afdeling “[Webapplicatie](#)” binnen deze rubriek kan men informatie vinden over wanneer de webapplicatie online beschikbaar zal zijn en over de aanmeldingsprocedure.

1.4 Hulp bij het gebruik van de webapplicatie

Deze brochure belicht de volledige verkiezingsprocedure vanuit een juridisch perspectief.

Niettemin wordt, net zoals in het hoger hernomen overzicht, met volgend pictogram aangeduid wanneer de webapplicatie moet worden gebruikt om informatie mee te delen of te ontvangen. 

Binnen de webapplicatie zelf is er een uitgebreide rubriek “FAQ” voorzien met informatie en tips voor het invullen van de statistische gegevens op de applicatie, het mededelen van de verschillende modelformulieren en het indienen van klachten of intrekkingen na de ontvangst van kandidatenlijsten op de webapplicatie.



Hoofdstuk 1: Enkele nuttige begrippen

Afdeling 1 - Begrip onderneming

1.1. Principe: De raad en het comité worden opgericht op het niveau van de technische bedrijfseenheid



In het kader van de sociale verkiezingen verstaan we onder onderneming de technische bedrijfseenheid, gedefinieerd op grond van economische en sociale criteria. In geval van twijfel primeren deze laatste.

Een technische bedrijfseenheid betreft een entiteit die gekenmerkt wordt door een economische en sociale zelfstandigheid en samenhang.

Kunnen bijvoorbeeld als **economische criteria** beschouwd worden die wijzen op het vormen van een onafhankelijke technische bedrijfseenheid: een aparte boekhouding, een autonoom dagelijks bestuur, een eigen beheer, de vrijheid om eigen activiteiten te ontwikkelen enz. Wat de **sociale criteria** betreft kunnen volgende voorbeelden aangehaald worden: een autonoom personeelsbeleid, geografische verwijdering, een verschillend loonbeleid, de verscheidenheid van mensenkringen, verschil in taal, de zelfstandigheid op het niveau waarop de onderhandelingen over de sociale kwesties worden toegepast enz.

Opmerkingen:

- De aldus omschreven onderneming is die met of zonder handels- of industriële finaliteit.
- De bepaling van de technische bedrijfseenheid kan verschillend zijn voor de raad en voor het comité. Dit is te verklaren door de verschillende finaliteiten van deze twee organen.
- Bij het vaststellen van de technische bedrijfseenheden wordt rekening gehouden met het fundamentele belang dat de werknemers hebben bij een goede werking van de raden en de comités. Zo kan het bijvoorbeeld aangewezen zijn op elk lokaal niveau een afzonderlijk welzijnsoverleg te organiseren – en dus een comité op te richten – dat aansluit bij de verschillende eigenheden van het terrein.

1.2 3 hypothesen

Aangezien het begrip onderneming binnen het kader van de sociale verkiezingen doelt op de technische bedrijfseenheid, en niet op de juridische entiteit, kunnen er zich drie hypothesen voordoen:

De technische bedrijfseenheid komt overeen met de juridische entiteit

De eenvoudigste situatie is deze waarbij de technische bedrijfseenheid identiek is aan de juridische entiteit. In dit geval dient enkel één orgaan (een comité, een raad) opgericht te worden.

De juridische entiteit is samengesteld uit meerdere technische bedrijfseenheden

De technische bedrijfseenheid stemt echter niet altijd overeen met de juridische entiteit. Een juridische entiteit kan ook samengesteld zijn uit verschillende technische bedrijfseenheden die gekenmerkt worden door een economische zelfstandigheid (een zekere onafhankelijkheid ten opzichte van de directie van de zetel; voorbeelden economische criteria: zie hoger 1.1.) en door een sociale zelfstandigheid (voorbeelden van sociale criteria: zie hoger 1.1.). Merk evenwel op dat de opsplitsing van een juridische entiteit in meerdere technische bedrijfseenheden er niet toe mag leiden dat bepaalde entiteiten de vereiste drempel niet meer behalen ([zie verder 2.2](#))

Meerdere juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid

Anderzijds kunnen verschillende juridische entiteiten samen ook één technische bedrijfseenheid vormen. Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, één technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

1. dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
2. een dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid. Dit vermoeden mag geen afbreuk doen aan de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de bestaande organen en mag enkel ingeroepen worden door de werknemers en door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

Dit vermoeden kan echter worden weerlegd als de werkgevers het bewijs leveren dat het personeelsbeheer en –beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid.

Voorbeeld :



Een winkelketen is samengesteld uit meerdere juridische entiteiten verspreid in het land. De hergroepering van deze verschillende juridische entiteiten in één technische bedrijfseenheid kan geëist worden op volgende wijze.

De eisers (bijvoorbeeld een vakbondsorganisatie) leveren het bewijs dat deze verschillende juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben, de detailhandel van eenzelfde assortiment producten aangekocht door een gemeenschappelijke centrale inkooporganisatie.

Wanneer het bewijs van deze voorwaarde met een economisch karakter geleverd is, dan moeten de eisers bovendien een begin van bewijs (enkele bewijselementen) aanbrenge dat er een sociale samenhang bestaat tussen deze verschillende juridische entiteiten. In het concreet geval van de winkelketen kunnen deze bewijselementen met een sociaal karakter gaan over het feit af te hangen van dezelfde paritaire comités, eenzelfde arbeidsreglement te hebben en gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomsten, eenzelfde beleid van extralegale verzekering te genieten, een gemeenschappelijke personeelsvorming, een personeelsdienst die het geheel van het personeel van de verschillende juridische entiteiten beheert.

Indien het bewijs van eenzelfde activiteit is geleverd evenals dit van bepaalde elementen die wijzen op het bestaan van een sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten, komt het aan de werkgever toe, wanneer hij de oprichting van een orgaan betwist, te bewijzen dat de entiteiten geen sociale criteria vertonen die het bestaan rechtvaardigen van een technische bedrijfseenheid.

Wanneer de werkgever daarentegen wenst te beslissen dat meerdere juridische entiteiten een technische bedrijfseenheid vormen, moet hij het volledig bewijs leveren van de economische en sociale criteria die deze beslissing rechtvaardigen. Hij kan zich niet beroepen op het wettelijk vermoeden.

1.3 Bepalen technische bedrijfseenheid in geval van herstructurering



Voor het bepalen van de aard van de technische bedrijfseenheid in het kader van een conventionele overgang, overdracht onder gerechtelijk gezag, splitsing of elke andere wijziging in de structuur van de onderneming, moet in de eerste plaats gekeken worden op welk moment de wijziging plaatsvond.

Indien de structuurwijziging plaatsvindt vóór de definitieve bepaling van de technische bedrijfseenheid (in principe X - 35), dient men rekening te houden met deze overgang. Voor de berekening van het aantal personen tewerkgesteld in de onderneming (teneinde te zien of de drempel van 50 of 100 werknemers wordt bereikt) wordt enkel het gedeelte van de periode van de vier trimesters dat gesitueerd is na de herstructurering, in aanmerking genomen ([zie punt 2.3](#)).

Indien deze wijziging plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheid definitief is geworden (in principe X - 35) en vòòr de dag van de verkiezingen, wordt met deze overgang, splitsing of wijziging van de technische bedrijfseenheid slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de raad of het comité volgens de bepalingen van artikel 21 § 10 en § 12 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de artikelen 70, 71, 72, 73, 76ter tot 76septies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dit betekent dat men vanaf het moment van de definitieve vaststelling van de technische bedrijfseenheid een fictie toepast, als ware de overgang of ander wijziging niet was gebeurd.

Afdeling 2 - Ondernemingen die verkiezingen moeten houden

2.1 Begrip “werknemer”

Sociale verkiezingen voor de oprichting van een comité en een raad moeten georganiseerd worden in ondernemingen die een bepaalde drempel aan werknemers tewerkstellen.

Voor de berekening van de drempel, de berekening van het aantal mandaten, de verkiesbaarheidsvoorwaarden en de kiesvoorwaarden in het bijzonder, alsook voor alle regels van de verkiezingsprocedure, wordt als “werknemer” beschouwd: iedere persoon die verbonden is met de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst.


Worden dus als zodanig beschouwd: de arbeiders, de bedienden met inbegrip van de handelsvertegenwoordigers, de kaderleden en het leidinggevend personeel (enkel het leidinggevend personeel met een arbeidsovereenkomst wordt beschouwd als “werknemer”. Dit begrip is beperkter dan dit [van punt 3.4](#) van de afdeling 3 hieronder, betreffende het vaststellen van het leidinggevend personeel in de onderneming). De studenten, de huisarbeiders, de telewerkers en de dienstencheque-werknemers vallen ook onder deze definitie.

Worden gelijkgesteld met werknemers van de onderneming waar ze worden tewerkgesteld :

- de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gefederaliseerde entiteiten belast met de beroepsopleiding;
- de onderzoekers aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, evenals door de geassocieerde Fondsen; zij worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.


Worden, énkél voor de berekening van de drempel, niet als “werknemer” bij hun werkgever beschouwd:

- de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de uitzendkracht (bij het uitzendkantoor).




Opmerking: terwijl de uitzendkrachten voor de berekening van de drempel niet als werknemers worden beschouwd bij hun werkgever (met name het uitzendkantoor), worden ze wel, op basis van een bijzonder register, in aanmerking worden genomen in de gebruikende onderneming voor zover ze geen werknemers vervangen gedurende de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ([zie punt 2.4 hieronder](#)).

2.2 Minimum tewerk te stellen werknemers



Er moet een raad worden opgericht:

- In de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen.
- In de ondernemingen waar bij de vorige verkiezingen een raad werd opgericht of had moeten worden opgericht, voor zover zij nog steeds gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In dergelijk geval moet niet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat binnen de raad zal worden uitgeoefend door de verkozen personeelsafgevaardigden van het comité.



Er moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Voor de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkstellen.

Indien een onderneming als juridische entiteit verscheidene technische bedrijfseenheden omvat en één van deze niet aan de norm voldoet van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden, moet:

- ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij andere technische bedrijfseenheden van dezelfde juridische entiteit die evenmin de norm van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden bereiken;
- ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij een technische bedrijfseenheid van dezelfde juridische entiteit die de norm van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden bereikt.

De samenvoegingen geschieden bij voorkeur tussen technische bedrijfseenheden die het dichtst bij elkaar gelegen zijn.

Enkele voorbeelden:

- Een juridische entiteit telt verscheidene technische bedrijfseenheden en stelt meer dan 100 werknemers tewerk. Geen enkele van de technische eenheden stelt, afzonderlijk genomen, ten minste 100 werknemers tewerk. Er dient een raad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit.
- Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden die samen 190 werknemers tewerkstellen. Eén van de technische eenheden stelt ten minste 100 werknemers tewerk. De overige drie technische eenheden stellen samen 90 werknemers tewerk. Er dient een voor alle technische eenheden gemeenschappelijke raad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit.
- Een juridische entiteit telt zeven technische bedrijfseenheden. Eén of meer technische bedrijfseenheden stellen maar 24 werknemers tewerk. Drie technische bedrijfseenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers tewerk. Er moeten drie raden worden opgericht. Eén voor iedere technische eenheid met ten minste 100 werknemers. Van die drie raden zal er ten minste één zijn die tegelijk gemeenschappelijk is voor één of meer van de technische eenheden die maar 24 werknemers tewerkstellen.

- Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Iedere technische eenheid stelt ten minste 100 werknemers tewerk. Er zijn vier raden nodig. Eén voor iedere technische eenheid.
- Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Twee technische eenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers tewerk. Twee andere technische eenheden stellen ieder ten minste 55 werknemers tewerk. Er dienen twee of drie raden te worden opgericht. Twee raden, als iedere technische eenheid met 55 werknemers verbonden wordt met een andere die ten minste 100 werknemers tewerkstelt. Drie raden, als de twee technische eenheden die 55 werknemers tewerkstellen onderling verbonden worden. In dit laatste geval zal er immers een raad zijn voor iedere technische eenheid die ten minste 100 werknemers tewerkstelt en een gemeenschappelijke raad voor de twee andere technische eenheden die onderling verbonden worden.
- Verscheidene juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid bij toepassing van het wettelijk vermoeden ([zie hoger 1.2](#)). Er dient een raad te worden opgericht, als die technische eenheid ten minste 100 werknemers tewerkstelt.

De voorbeelden kunnen mutatis mutandis worden toegepast op comités met dien verstande dat het aantal van 100 werknemers vervangen wordt door het aantal van 50 werknemers.

Opmerking:

De wetgeving bepaalt dat een raad moet opgericht worden in ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen.

De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven preciseert evenwel dat haar bepalingen niet van toepassing zijn op “de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen”.

Op basis van deze bepaling dienen de instellingen of inrichtingen die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, geen sociale verkiezingen te organiseren. Het betreft bijvoorbeeld besturen en andere diensten van de Staat, van de gemeenschaps- en gewestregeringen, provincies, gemeenten, onderwijsinstellingen opgericht door gemeenschappen, ...

Voor zover de publiekrechtelijke instelling of inrichting niet onder het toepassingsgebied van deze wet van 19 december 1974 valt, dient men telkens na te gaan of het syndicaal statuut geregeld is, in welk geval er evenmin sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd. Zo wordt het syndicaal statuut van de autonome overheidsbedrijven geregeld door de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Op basis van deze wet dienen bijvoorbeeld PROXIMUS, B-POST... geen sociale verkiezingen te organiseren. Sinds 2018 organiseren de Belgische Spoorwegen sociale verkiezingen op basis van hun eigen regelgeving.

2.3 Berekening van het aantal werknemers

De berekening van de personeelsbezetting betreft een gemiddelde.

Om de personeelsbezetting te bepalen wordt rekening gehouden met al de werknemers bedoeld [in punt 2.1 hierboven](#), zelfs wanneer hun arbeidsovereenkomst geschorst is en zij bijvoorbeeld door ziekte of ongeval afwezig zijn.

De berekening van de tewerkstellingsdrempel gebeurt op basis van een referentieperiode van vier trimesters die begint op de eerste dag van het zesde trimester voorafgaand aan het trimester waarin de verkiezingsdag valt (concreet: voor de sociale verkiezingen 2024 ving de referentieperiode



aan op 1 oktober 2022 om te eindigen op 30 september 2023). Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend:

- door het totaal der kalenderdagen van iedere periode die aanvangt op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding zoals voor elke werknemer gedurende de referteperiode medegedeeld in het DIMONA-systeem, te delen door 365;
- voor de werknemers die uitgesloten worden uit het DIMONA-systeem, door het totaal der kalenderdagen waarop elk van deze werknemers gedurende de referteperiode ingeschreven werd in het algemeen personeelsregister, waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, te delen door 365;
- in geval van niet-onderwerping aan de bepalingen in verband met het bijhouden van het algemeen personeelsregister wordt het totaal aantal kalenderdagen waarop elk van de werknemers gedurende de referteperiode werd ingeschreven in elk document dat hiertoe wordt bijgehouden gedeeld door 365.
- wanneer het werkelijke uurrooster van een deeltijdse werknemer niet 3/4den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totaal der kalenderdagen waarop hij aangegeven werd in het DIMONA-systeem of, indien hij niet onderworpen is aan het DIMONA-systeem, het totaal der kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister of in elk document dat hiertoe wordt bijgehouden, ingeschreven werd, gedeeld door twee. Om de 3/4de van een voltijdse tewerkstelling te bepalen, dient het werkelijk uurrooster, m.a.w. de werkelijk gepresteerde deeltijdse arbeidsduur, in rekening gebracht te worden. Deze duur kan afwijken van de arbeidsduur voorzien in de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld indien de deeltijdse werknemer regelmatig meer uren presteert dan zijn uurrooster initieel voorziet.

Enkele bijzondere gevallen:

- Een voltijdse werknemer die tewerkgesteld is in een régime van progressieve werkherovating erkend door zijn ziekenfonds, zal als een voltijder beschouwd dienen te worden. Deze werknemer blijft immers met zijn werkgever verbonden door een voltijdse arbeidsovereenkomst.
- Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is omdat die voltijds ouderschapsverlof geniet, wordt aangegeven in het DIMONA-systeem tijdens zijn ouderschapsverlof. Zijn arbeidsovereenkomst wordt niet verbroken. Men dient dus tijdens deze onderbreking de kalenderdagen in aanmerking te nemen. De arbeidsregeling die in rekening gebracht moet worden is deze opgenomen in zijn arbeidsovereenkomst.
- Een werknemer die gedurende het hele jaar 6 uur per week verlof zonder wedde neemt, moet beschouwd worden als een deeltijdse werknemer. Er dient dus geen rekening te worden gehouden met deze 6 uur om de 3/4 de van een voltijds uurrooster te bepalen.
- Een werknemer die geniet van loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet, dient te worden beschouwd als een deeltijdse werknemer voor zover hij tijdelijk een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft.

Als algemene regel geldt dat in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst rekening gehouden moet worden met het arbeidsstelsel dat de schorsing voorafging, tenzij de arbeidsovereenkomst werd aangepast aan het arbeidsregime dat volgt uit de schorsing.



Voorbeelden van berekening:

In toepassing van voormelde regel, wanneer een onderneming in 2020 verkiezingen heeft georganiseerd om haar personeelsafgevaardigden bij de raad en bij het comité aan te duiden, en het geheel van de werknemers heeft een uurrooster van 40u. per week, wordt bij toepassing van voormelde regel, het gemiddelde van het aantal werknemers als volgt berekend:

- 30 werknemers worden gedurende 365 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven; 14 onder hen verrichten arbeid gedurende 28u per week: $365 \times 16 + (365 \times 14) \div 2 = 8.395$ ofwel 365×23
- 110 werknemers worden gedurende 330 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven; 2 onder hen verrichten arbeid gedurende 28u per week: $330 \times 9 = 2.970$
- 20 werknemers worden gedurende 274 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven: $274 \times 20 = 5.480$
- 5 werknemers worden gedurende 150 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven: $150 \times 5 = 750$
- 15 werknemers worden gedurende 346 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven: $346 \times 15 = 5.190$
- 20 werknemers worden gedurende 230 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven: $230 \times 20 = 4.600$

Gemiddelde van het aantal werknemers: $(8.395 + 2.970 + 5.480 + 750 + 5.190 + 4.600) \div 365 = 75$

Het gemiddelde aantal werknemers bedraagt 75. De onderneming zal bijgevolg het comité en de raad moeten hernieuwen. Er dient opgemerkt dat in dit geval (minder dan 100 werknemers), niet moet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de verkozenen van het comité.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt de berekening als volgt uitgevoerd:

Een werknemer wordt in het DIMONA-systeem aangegeven van 2 februari 2023 tot 1 april 2023, hetzij 59 dagen. Dezelfde werknemer wordt in het DIMONA-systeem aangegeven van 1 juli tot 31 augustus 2023, hetzij 62 dagen.

$$(59 + 62) \div 365 = 0,33$$

Deze werknemer zal 0,33 eenheden vertegenwoordigen in de totale berekening van het aantal werknemers.




In geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst of van overdracht onder gerechtelijk gezag gedurende de referteperiode zal voor de berekening van de drempel van de tewerkgestelde werknemers de telling gebeuren op basis van het gedeelte van de referteperiode dat gesitueerd is na de overgang of overdracht om te vermijden dat het effectief van het personeel dat in aanmerking genomen wordt, kunstmatig wordt verminderd, en om dus toe te laten een juiste beoordeling te maken van het aantal werknemers van de onderneming.

Voorbeeld:

Een onderneming stelt ingevolge een overgang gemiddeld 400 werknemers tewerk. Ze moet in beginsel een raad en een comité oprichten.

Stel dat de overgang plaatsvond op 1 september 2023, dan geeft de berekening uitgevoerd over de gehele referteperiode als resultaat: $400 \times 30 \text{ dagen} \div 365 = 33$ werknemers.

Deze onderneming zou dus noch een raad noch een comité moeten oprichten terwijl ze in feite 400 werknemers tewerkstelt.



Indien men enkel rekening houdt met de maanden na de overgang, stelt men vast dat de onderneming wel 400 werknemers tewerkstelt ($400 \times (30 \div 30) = 400$) en een raad en een comité moet oprichten.

2.4 Berekening van het aantal uitzendkrachten



Uitzendkrachten

Ter herinnering: voor de berekening van de drempel worden de uitzendkrachten niet meegeteld bij hun werkgever (het uitzendkantoor). Ze moeten daarentegen als volgt in rekening gebracht worden bij de gebruiker van uitzendkrachten: de gebruiker moet een bijlage bijhouden bij het algemeen personeelsregister gedurende het vierde trimester voorafgaand aan het trimester waarin de verkiezingsdag gaat (concreet: voor de sociale verkiezingen 2024 betrof deze periode het tweede trimester van het jaar 2023).

In deze bijlage wordt aan elke uitzendkracht een nummer toegewezen volgens een doorlopende nummering en in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling aan de gebruiker.

De bijlage vermeldt voor elke uitzendkracht:

- het nummer van de inschrijving;
- de naam en voornamen;
- de datum van het begin van de terbeschikkingstelling;
- de datum van het einde van de terbeschikkingstelling;
- het uitzendkantoor dat hem tewerkstelt;
- zijn wekelijkse arbeidsduur.

In bepaalde gevallen kan een gebruiker worden vrijgesteld van het bijhouden van deze bijlage. Indien de bestaande raad van de gebruiker met name bij unanieme verklaring vaststelt dat de drempel van 100 werknemers werd overschreden, geldt er een vrijstelling van het bijhouden van de bijlage. Deze verklaring dient te worden opgenomen in de notulen van de vergadering van de raad die zich voordoet in de loop van het trimester voorafgaand aan het referentietrimester.

Met betrekking tot de draagwijdte en ratio legis van deze unanieme verklaring, kan worden verwezen naar de voorbereidende werkzaamheden bij de invoering van deze mogelijkheid tot vrijstelling: "... De wettelijke verplichting om dat bijzonder register bij te houden is enkel bedoeld om na te gaan of de onderneming, rekening houdend met de uitzendkrachten, (al dan niet) de drempel van 50 of 100 werknemers haalt. Wanneer de drempel van 100 werknemers reeds is overschreden, is die verplichting dus overbodig. Die onderneming is immers reeds onderworpen aan de plicht om de dubbele procedure van sociale verkiezingen te organiseren, zowel voor de ondernemingsraad als voor het comité voor preventie en bescherming op het werk ..." (Parl. St., Kamer, 3546/004, 2018-2019, p. 7).

Merk op dat de verklaring enkel de vrijstelling van het bijhouden van een bijzonder register voor uitzendkrachten tot gevolg heeft. Er wordt niet geraakt aan het feit dat de uitzendkrachten binnen de voorgeschreven referentieperiode meetellen voor de drempel. Indien er later, aan het begin van de verkiezingsprocedure, een discussie zou ontstaan over de berekening van de drempel en de bepaling van de technische bedrijfseenheid, zal de werkgever de betrokken uitzendkrachten dus alsnog in rekening moeten nemen, en hiervoor moeten terugvallen op andere documenten (bv. facturen uitzendkantoor). In geval van twijfel over het al dan niet bereiken van de drempel, lijkt het dus aangewezen om het register in elk geval bij te houden..



Berekening van het gemiddelde aantal uitzendkrachten

Het gemiddelde aantal uitzendkrachten wordt berekend door het totaal van de kalenderdagen gedurende dewelke elke uitzendkracht, die geen vaste werknemer vervangt waarvan de uitvoering van de overeenkomst is geschorst, ingeschreven is in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende het refertetrimester (tweede trimester van het jaar 2023), te delen door 92.

Wanneer het werkelijk uurrooster van de deeltijdse uitzendkracht niet de 3/4den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in de bijlage bij het algemeen personeelsregister werd ingeschreven, gedeeld door twee.

Voorbeeld:

In toepassing van voormelde regel wordt voor een onderneming, waarvan het uurrooster 40 uren per week bedraagt, en die 30 uitzendkrachten gebruikt, waarvan 10 geen vaste werknemers, waarvan de overeenkomst is geschorst, vervangen, het gemiddelde aantal uitzendkrachten als volgt berekend:

- 2 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 14 dagen: $2 \times 14 = 28$
- 5 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 31 dagen waarvan 2 tewerkgesteld werden gedurende 28 uren per week: $4 \times 31 = 124$
- 3 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 62 dagen: $3 \times 62 = 186$
- Gemiddelde aantal uitzendkrachten: $(28 + 124 + 186) \div 92 = 3,7$

Afdeling 3 - Categorieën van werknemers

Merk op dat er onder de huidige stand van de regelgeving nog geen sprake is van een volledige eenmaking van de statuten arbeiders/bedienden. Voor de organisatie van de sociale verkiezingen 2024, blijft de opdeling in aparte categorieën arbeiders/bedienden dus ongewijzigd toepasbaar, overeenkomstig de aangifte bij de Sociale Zekerheid.

3.1 Arbeiders en bedienden

De werknemers worden als bedienden of als arbeiders beschouwd in functie van de aangifte die overgemaakt werd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.


3.2 Jeugdige werknemers

Worden beschouwd als jeugdige werknemers, de werknemers die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen.

3.3 Kaderleden




De categorie kaderleden is enkel van belang voor de raad. Maken deel uit van het kaderpersoneel, de bedienden, met uitsluiting van degenen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel, 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.



De groep werknemers, die als kaderlid wordt aangezien, is zo heterogeen en verscheiden dat een soepele definitie vereist is, die rekening houdt met de uiterst veranderlijke sociale en organisatorische realiteit in de ondernemingen.

De meeste definities concentreren zich op het element «leiding, delegatie van gezag door de werkgever», met een zeker initiatiefrecht; daarnaast dienen eveneens als kaderpersoneel te worden aanzien werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen, toch hoogstaande taken (staffuncties) vervullen, bijvoorbeeld in een dienst voor wetenschappelijk onderzoek of in een studiedienst.

Het gaat uiteindelijk om hogere functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak. Deze functies zijn doorgaans voorbehouden aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen die een evenwaardige beroepservaring hebben.



Voor het comité is er geen aparte categorie voor de kaderleden. De kaderleden zijn daar opgenomen in de categorie bedienden.

3.4 Leidinggevend personeel

Tot het leidinggevend personeel behoren:

- de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden; dit kunnen personen zijn die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de onderneming.
- de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan genoemde personen, wanneer zij opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

Het leidinggevend personeel kan niet meer dan twee niveaus bevatten. Het betreft de twee hoogste niveaus in de hiërarchie van de structuur van de onderneming belast met het dagelijks bestuur. Het organigram van de onderneming kan nuttig zijn bij het bepalen van het leidinggevend personeel.

Afdeling 4 - Representatieve organisaties

4.1 Representatieve werknemersorganisaties

Representatief zijn de werknemersorganisaties die voldoen aan volgende voorwaarden:

- zij moeten opgericht zijn op nationaal vlak;
- zij moeten interprofessioneel zijn;
- zij moeten vertegenwoordigd zijn in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad.

Bovendien worden ook als representatief beschouwd de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij één van de organisaties die aan de hoger gestelde voorwaarden voldoen.

In de praktijk betekent dit dat, onder de huidige stand, enkel het ABVV, het ACV en de ACLVB en de daarbij aangesloten organisaties als representatief worden beschouwd.

4.2 Representatieve organisaties van kaderleden

Als representatieve organisaties van kaderleden worden beschouwd de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste 10.000



leden tellen. Hoe dit aantal moet geteld worden is niet bepaald. Wellicht daarom is eraan toegevoegd dat deze organisaties nog als representatief moeten erkend worden door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure.

De organisaties van kaderleden die als representatief willen erkend worden moeten hun verzoek bij een ter post aangetekende brief richten tot de federale Minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft. Dit verzoek moet vergezeld zijn van:

- een afschrift van hun statuten;
- de lijst met hun leiders;
- hun benaming;
- hun adres;
- hun telefoonnummer.

Zij moeten er eveneens elk gegeven toevoegen dat dienstig is om vast te stellen of zij voldoen aan de door de wet gestelde voorwaarden van representativiteit.

De Nationale Arbeidsraad moet in het kader van de erkenningsprocedure advies uitbrengen. Op het advies wordt echter niet gewacht wanneer het binnen twee maanden na het verzoek niet verstrekt is.

Sinds de sociale verkiezingen van 1987 werd de N.C.K. (Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel) erkend als een representatieve organisatie van kaderleden.

Afdeling 5 - Opschorting van de verkiezingen

De sociale verkiezingen moeten plaatsvinden binnen een bepaalde termijn. Voor het jaar 2024 is dit de periode van 13 mei tot en met 26 mei 2024.

De verkiezingen kunnen evenwel (in hun geheel¹) worden opgeschort onder de volgende omstandigheden:

- wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers na deze sluiting kleiner wordt dan het aantal werknemers vereist voor het houden van verkiezingen.

Opgelet: het volstaat evenwel niet dat deze voorwaarden vervuld zijn opdat de werkgever autonoom kan beslissen om de verkiezingen op te schorten. Hiervoor moet hij de voorafgaande toestemming bekomen van de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten. Vooraleer deze toestemming te verlenen, vraagt de sociaal inspecteur de instemming van de raad of het comité. Zo deze organen nog niet zijn opgericht, moet hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging bekomen. Wanneer een opschorting van de verkiezingen toegelaten is omwille van de voormelde omstandigheden, mag deze opschorting in geen geval één jaar overschrijden. De raad of het bestaande comité blijft gedurende die periode fungeren.

¹ Toelichting bij de mogelijkheid van een tijdelijke opschorting van de reeds lopende verkiezingsprocedure tussen dag X en Y, kan u terugvinden in [Hoofdstuk 2, Afdeling 4, punt 4.5](#)



Afdeling 6 - Verwerking van persoonsgegevens en privacy reglementering (GDPR)

Sinds mei 2018 is de GDPR van 27 april 2016 (of ook Algemene Verordening Gegevensbescherming – AVG genoemd) van kracht. Deze Europese verordening regelt het beheer en de beveiliging van persoonlijke gegevens van Europese burgers. Krachtens deze regeling moet elke organisatie kunnen aantonen welke persoonsgegevens ze verzamelt, hoe ze deze data gebruikt en hoe ze beveiligd worden: elkeen heeft immers recht op een duidelijke, volledige en makkelijk te begrijpen informatie over de verwerking van zijn eigen persoonsgegevens. Zij werd in de Belgische rechtsorde omgezet door de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

In het kader van de procedure sociale verkiezingen worden er verschillende persoonsgegevens uitgewisseld. De verschillende actoren dienen zich bijgevolg te houden aan deze privacywetgeving. Merk op dat bij elke wijziging van de wet betreffende de sociale verkiezingen, het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit voortaan wordt gevraagd.

6.1 GDPR-verplichtingen en FOD Werkgelegenheid

De FOD Werkgelegenheid verzamelt in het kader van de sociale verkiezingen rechtstreeks en onrechtstreeks persoonsgegevens. Indien de FOD Werkgelegenheid de bestemming is van de gegevens, worden zij rechtstreeks ontvangen: bijvoorbeeld de contactgegevens van de persoon verantwoordelijk voor de sociale verkiezingen in de onderneming, of de namen van de (niet-) verkozenen op het proces-verbaal ontvangen. Indien de FOD Werkgelegenheid, veelal via de webapplicatie, enkel fungeert als boodschapper tussen de ondernemingen en de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, passeren de gegevens onrechtstreeks: bijvoorbeeld de kiezerslijsten (bericht van dag X) of de kandidaten- en getuigenlijsten.

De FOD Werkgelegenheid heeft in het kader van de GDPR al haar procedures gescreend, en deze die persoonsgegevens omvatten opgenomen in het specifiek daartoe opgesteld register. Ze heeft voor de verschillende onderdelen o.a. de rechtsgrond (wettelijke basis voor de verwerking van de gegevens), de beveiligingsmaatregelen en bewaartermijn bepaald. Zo worden bijvoorbeeld de processen-verbaal van de ondernemingen gedurende twee legislaturen bijgehouden en de tijdelijke documenten, zoals de kandidatenlijsten, slechts gedurende één legislatuur.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de persoonsgegevens die de FOD beheert in de verschillende procedurerestappen van de sociale verkiezingen. Voor elk van deze stappen werd een bewaartermijn voorzien.

Document/procedurestap	Persoonsgegevens	Bewaartermijn
Bericht X – 60	<ul style="list-style-type: none">Lijst van de leden van het leidinggevend personeel (naam en voornaam)Lijst van de kaderleden (naam en voornaam)	1 legislatuur (vernietiging na de sociale verkiezingen van 2028)
Bericht X – 35	<ul style="list-style-type: none">Lijst van de leden van het leidinggevend personeel (naam en voornaam)Lijst van de kaderleden (naam en voornaam)	2 legislaturen (vernietiging na de sociale verkiezingen van 2032)

Document/procedurestap	Persoonsgegevens	Bewaartermijn
Bericht X	<ul style="list-style-type: none"> Lijst van de leden van het leidinggevend personeel (naam en voornaam) Lijst van de kaderleden (naam en voornaam) Kiezerslijsten (naam, voornaam, geboortedatum, datum indiensttreding en dienst waar de werknemer is tewerkgesteld) Verantwoordelijke uitdelen oproepingsbrieven (naam, voornaam) 	1 legislatuur
Kandidatenlijsten / Aanpassingen lijsten en vervangingen (X + 35 tot X + 76)	<ul style="list-style-type: none"> Kandidatenlijst per representatieve organisatie (naam, voornaam, gender) Mandataris per representatieve organisatie (naam, voornaam, email, adres) 	1 legislatuur
Klachten tegen kandidatenlijsten (X + 48)	Naam en voornaam die de klacht uit	1 legislatuur
Getuigenlijst (X + 70)	<ul style="list-style-type: none"> Lijst met getuigen bij de verkiezingen (naam, voornaam) Mandataris per representatieve organisatie (naam, voornaam, email, adres) 	1 legislatuur
Processen-verbaal (X + 79 & Y)	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaten en verkozenen per representatieve organisatie (naam, voornaam, geslacht) Leden van het stembureau (naam, voornaam) Lijst met getuigen bij de verkiezingen (naam, voornaam) 	2 legislaturen
Webapplicatie	Persoon belast met de organisatie van de sociale verkiezingen in de onderneming (naam, voornaam, e-mailadres)	1 legislatuur

Ook bij de ontwikkeling van de webapplicatie werd door de FOD Werkgelegenheid aandacht besteed aan de verplichtingen inzake GDPR.

Het algemeen beleid van de FOD Werkgelegenheid over de GDPR kan u raadplegen op de website (<https://www.werk.belgie.be>), rubriek “Over de FOD”: [Bescherming van persoonsgegevens](#). Desgewenst kan u zich in contact stellen met de FOD- functionaris voor de gegevensbescherming (DPO).

6.2 GDPR-verplichtingen en ondernemingen

Elke Europese organisatie die persoonsgegevens verwerkt, is onderworpen aan de GDPR-regelgeving, zo ook een Belgische onderneming die sociale verkiezingen houdt.

Het komt aan elke onderneming toe om haar eigen GDPR-register aan te vullen met de procedure sociale verkiezingen.

Specifiek wat betreft het aspect bewaring van de persoonsgegevens, voorziet de wetgeving sociale verkiezingen zelf in verschillende verplichte bewaartermijnen voor de verschillende formulieren en gegevens. Volgens de GDPR regelgeving moeten de persoonsgegevens die dienen voor de organisatie van de verkiezingen (bvb. gegevens uitzendkrachten) gewist worden na de wettelijke bewaartermijn. Indien de onderneming in het eigen register aangeeft dat ze een bepaalde bewaartermijn gaat toepassen, dient zij zich hier uiteraard aan te houden. Elke werknemer kan aan de eigen DPO vragen of hier het nodige gevolg aan gegeven werd.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de persoonsgegevens die de onderneming in het kader van de sociale verkiezingsprocedure beheert, met indicatie van bewaartermijnen.

Persoonsgegevens (Document/procedurestap)	Wettelijke basis Verwerking	Bewaartermijn	Wettelijke basis bewaartermijn
Houders van leidinggevende of kaderfunctie (Bericht X – 60)	Artikel 10 Wet SV 4/12/2007	25 dagen na de verkiezingen, tenzij beroep	Artikel 68 Wet SV 4/12/2007
Houders van een kaderfunctie (Bericht X – 35)	Artikel 12 Wet SV	25 dagen na de verkiezingen, tenzij beroep	Artikel 68 Wet SV
Houders van leidinggevende functie (Bericht X – 35)	Artikel 12 Wet SV	Tot de volgende sociale verkiezingen	Artikel 80 Wet SV
Houders van leidinggevende of kaderfunctie / Kiezerslijsten / Verantwoordelijke uitdelen oproepingsbrieven (Bericht X)	Artikel 14 Wet SV	Y + 86	Artikel 45 Wet SV
Persoonsgegevens van de uitzendkrachten overgemaakt door het uitzendkantoor aan de gebruiker	Artikel 16 Wet SV	Y + 86 behoudens beroep	Artikel 16 + 45 Wet SV
Kandidatenlijsten/getuigenlijst/ klachten tegen en wijzigingen van kandidatenlijsten (X + 35 – X + 76)	Artikelen 33, 37, 38 en 44 Wet SV	Y + 86 behoudens beroep	Artikel 45 Wet SV
Samenstelling stembureau en indeling kiezers (X + 60)	Artikel 43 Wet SV	Y + 86 behoudens beroep	Artikel 45 Wet SV



Persoonsgegevens (Document/ procedurestap)	Wettelijke basis Verwerking	Bewaartermijn	Wettelijke basis bewaartermijn
Lijsten bewijs versturen oproepingsbrief (X + 80)	Artikel 47 Wet SV	25 dagen na de verkiezingen, tenzij beroep	Artikel 68 Wet SV
Lijsten aanwezigheden stembureau / stemming per brief (Y)	Artikel 59 Wet SV	25 dagen na de verkiezingen, tenzij beroep	Artikel 68 Wet SV
Lijsten aanwezigheden stembureau / stemming per brief (Y)	Articles 50 et 57 Loi ES	25 jours après les élections sauf si recours	Artikel 68 Wet SV
Processen-verbaal (X + 79 & Y)	O.a. artikelen 68 en 78 §§2-3 wet SV	Hele legislatuur	Artikel 68 Wet SV
Bericht inzake de stopzetting van de verkiezingsprocedure	Artikel 78, § 1, 2 et 3 Wet SV	Y+86 behoudens beroep	Artikel 45 Wet SV
Bericht verkiezingsuitslag en samenstelling orgaan (Y + 2)	Artikel 68 Wet SV	Volledige legislatuur	Artikel 68 Wet SV

Meer informatie over de GDPR aan de werknemers

Het is aangeraden dat de ondernemingen bij de publicatie van berichten die persoonsgegevens bevatten, telkens de wettelijke verwerkingsbasis aangeven en wijzen op de nageleefde privacyregelgeving.

Zo kan bij de bekendmaking van bericht X bijvoorbeeld volgende verduidelijking worden gevoegd:

“Deze gegevens worden bekendgemaakt in het kader van de informatieplicht volgens artikel 14 van de Wet Sociale Verkiezingen van 4 december 2007. Aangezien dit bericht persoonsgegevens bevat, is de Algemene Verordening Gegevensbescherming van 27 april 2016 (gekend als GDPR) van toepassing. (De onderneming) verwerkt de persoonsgegevens enkel voor het doeleinde waarvoor ze worden ingezameld en enkel zolang dit hiervoor nodig is of volgens de wettelijke bewaartermijnen.”

Opgelet met de verspreiding van de kiezerslijsten!

De Gegevensbeschermingsautoriteit heeft in een advies bij de wijziging van de wet betreffende de sociale verkiezingen benadrukt dat de werkgever de kiezerslijsten (fase X) niet per e-mail kan verspreiden. Ook een openlijke publicatie op de interne website van het bedrijf (met makkelijke download) wordt best vermeden. De terbeschikkingstelling van de kiezerslijsten via elektronische weg vindt best plaats op een afgesloten platform of een door de werkgever beveiligd intranet dat enkel toegankelijk is voor de werknemers van de onderneming. Dit belet niet dat een e-mail kan verstuurd worden aan de werknemers met een link naar een dergelijk platform of intranet, op voorwaarde dat enkel de werknemers van de onderneming hier toegang toe hebben.



Gegevensverwerking in het kader van elektronisch stemmen

Bij de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk in het kader van de toepassing van een systeem van elektronisch stemmen (zoals naam, voornaam, rijksregisternummer, e-mailadres...), handelen de fabrikant en de werkgever of de gebruiker, in hoedanigheid van gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken conform de voorschriften van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

6.3 GDPR-verplichtingen en werknemers- en kaderledenorganisaties

Ook de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties zijn Europese organisaties die persoonsgegevens verwerken. Zij dienen zich dus eveneens GDPR-conform te stellen voor wat betreft de behandeling van persoonsgegevens in het kader van de sociale verkiezingen.



Hoofdstuk 2: De verkiezingsprocedure

Afdeling 1 - Data in de verkiezingsprocedure

1.1 Datum van de verkiezingen

De verkiezingen voor de oprichting of de vernieuwing van de raden en de comités, moeten plaatsvinden in de periode die aanvangt op 13 mei 2024 en eindigt op 26 mei 2024.

1.2 Dagen X en Y



Betekenis van dag X en dag Y

In de verkiezingsprocedure wordt heel dikwijls verwezen naar twee belangrijke dagen:

- de dag van de verkiezingen, over het algemeen “dag Y” genoemd;
- de dag waarop de verkiezingsdatum wordt bekendgemaakt, over het algemeen “dag X” genoemd.

Bepaalde formaliteiten moeten vervuld worden in de periodes vóór of na deze dagen. Voor de berekening van deze periodes moet steeds geteld worden met kalenderdagen en niet met werkdagen.

De dagen X en Y bakenen de verschillende etappes af die gedurende de verkiezingsprocedure moeten doorlopen worden. Dit zijn:

- vóór dag X: de voorbereiding van de procedure;
- dag X: de aanplakking van de verkiezingsdatum;
- van dag X tot dag Y: de eigenlijke procedure;
- dag Y: de verkiezingsdag;
- na dag Y: mogelijkheid tot beroep en eerste samenroeping van de raad en/of het comité.

1.3 Belang van de chronologie

De verkiezingsprocedure duurt in totaal 150 dagen, waarvan een periode van 60 dagen voor dag X en een periode van 90 dagen tussen dag X en Y.

In de verkiezingsprocedure moet de chronologie strikt geëerbiedigd worden. Het niet-respecteren van de voorgeschreven periodes en data kan achteraf de vernietiging van de verkiezingen met zich meebrengen. Spil van alles is de dag van de verkiezingen, dag Y. Nadat die datum bepaald is, kunnen er alle andere data uit afgeleid worden.

1.4 Zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming

Indien de data van de verkiezingskalender samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet de verrichting ten laatste aan de vooravond van die zondag of die gewone inactiviteitsdag uitgevoerd zijn door de werkgever.



Afdeling 2 - Voor dag X: de voorbereidende procedure

2.1 X – 60 : eerste schriftelijke aankondigingen



Vaststelling van het aantal technische bedrijfseenheden

Uiterlijk op de 60^e dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid of -eenheden ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid. Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, heeft de informatie enkel betrekking op de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en op de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid of -eenheden ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid.

In geval er zich geen enkele wijziging heeft voorgedaan in de samenstelling van de technische bedrijfseenheid ten opzichte van de voorgaande sociale verkiezingen, dient men hier aan de hand van het of de ondernemingsnummers de technische bedrijfseenheid te omschrijven.



Het aantal personeelsleden per categorie

Uiterlijk de 60^e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, deelt de werkgever schriftelijk aan de raad of aan het comité of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, het aantal personeelsleden per categorie mee (de arbeiders, de bedienden met inbegrip van het leidinggevend - en het kaderpersoneel, de jeugdige werknemers; een jeugdig kaderlid wordt bij de jeugdige werknemers ingedeeld) die in de onderneming in dienst zijn op dag X – 60.



Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Uiterlijk op de 60^e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en hun inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. Het begrip aanduiding houdt in dat de lijst met namen in deze fase nog maar een voorlopig beeld geeft van de personen die de omschreven functies daadwerkelijk uitoefenen. In de lijst worden ook de functies vermeld uitgeoefend door personen die leidinggevend zijn doch niet tot de technische bedrijfseenheid behoren, bv. een zelfstandige die behoort tot het eerste niveau leidinggevend.



Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Uiterlijk op de 60^e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van de kaderleden alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. Het begrip aanduiding houdt in dat de lijst met namen in deze fase nog maar een voorlopig beeld geeft van de personen die de omschreven functies daadwerkelijk uitoefenen. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de werknemers die als bedienden aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Deze informatie wordt niet verstrekt in geval van verkiezing van een comité. Dit is evenmin het geval in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk op dag X – 60.



Dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en de voor de verkiezingen beoogde datum

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de dag waarop de datum van de verkiezingen zal worden aangekondigd evenals de voor de verkiezingen beoogde datum. Hij moet dus de datum van dag X in de onderneming mededelen evenals de beoogde datum van dag Y.

De schriftelijke informatie moet niet noodzakelijk medegedeeld worden tijdens een vergadering van het orgaan.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig met model beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (formulier 'X - 60').



Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.



Al deze inlichtingen dienen eveneens elektronisch te worden meegedeeld via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid (upload formulier 'X - 60'). De ondernemingen die uitzonderlijk geen gebruik kunnen maken van de webapplicatie dienen onmiddellijk een afschrift van het betrokken document te verzenden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden (in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad).

Het modeldocument en de webapplicatie zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://werk.belgie.be>) in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024:

- [Modelformulieren](#)
- [Webapplicatie](#)

Opmerking: Het informeren van de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, betekent dat in de procedure voor een raad de informatie meegedeeld wordt aan de raad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging, en in de procedure voor een comité de informatie meegedeeld wordt aan het comité of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Het gaat dus wel degelijk om twee aparte procedures.



Let op: uiterlijk op ditzelfde ogenblik X - 60, dienen ook de ondernemingsgegevens te worden aangevuld of geverifieerd in de webapplicatie.

2.2 Van X - 60 tot X - 35 : raadplegingen



Aantal technische bedrijfseenheden

Tussen de 60^e en de 35^e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht evenals over hun beschrijving, over de verdeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen of het samenvoegen van meerdere juridische entiteiten tot technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen.



Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Tussen de 60^e en de 35^e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven.



Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Tussen de 60^e en de 35^e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over de functies van de kaderleden, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven. De raadpleging over dit laatste punt is niet aan de orde in geval van verkiezing van een comité. Dit is evenmin het geval in ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk op dag X – 60.

2.3 X - 35: schriftelijke mededelingen van de beslissingen



Aantal technische bedrijfseenheden

Uiterlijk op de 35^e dag die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voorafgaat, worden de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten waarvoor afzonderlijke organen moeten worden opgericht met hun beschrijving en hun grenzen. Hij deelt eveneens zijn beslissing mee betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten tot technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen.



Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Uiterlijk op de 35^e dag die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt voorafgaat, worden de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de functies van het leidinggevend personeel alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.



Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Uiterlijk op de 35^e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voorafgaat, wordt de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de functies van de kaderleden alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. De beslissing over de functies van kaderleden is niet aan de orde in geval van verkiezing van een comité. Dit is evenmin het geval in ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk op dag X – 60.



In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (formulier X – 35). Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.



Al deze inlichtingen dienen eveneens elektronisch te worden meegedeeld via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid (upload formulier X – 35). De ondernemingen die uitzonderlijk geen gebruik kunnen maken van de webapplicatie dienen een afschrift van betrokken document onmiddellijk te verzenden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden (in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad).

Het modeldocument en de webapplicatie zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://werk.belgie.be>) in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024:

- [Modelformulieren](#)
- [Webapplicatie](#)

Het is aangewezen om de berichten “X – 60” en “X – 35” aangeplakt (fysiek of digitaal) te laten tot en met dag X, zijnde gedurende de volledige pre-electorale fase. Daarna dient het bericht “X – 35” door de werkgever alleszins gedurende de gehele legislatuur te worden bewaard. Op dag X wordt de pre-electorale fase afgesloten en wordt via bericht “X” allesomvattende informatie aangeplakt, die verder bouwt op de voorgaande berichten.

2.4 Van X - 35 tot X - 28 : beroepen

Beroep kan ingesteld worden bij de arbeidsrechtbank door de betrokken werknemers, de representatieve werknemersorganisaties, alsook door de representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, ten laatste de 28^e dag die de dag voorafgaat van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft:



Aantal technische bedrijfseenheden

- De beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten waar organen moeten worden opgericht;
- De beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten tot technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;



Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

De beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de functies van het leidinggevend personeel;



Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

De beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de functies van de kaderleden.

2.5 Van X - 28 tot X - 5 : uitspraak van de arbeidsrechtbank

De arbeidsrechtbank waarbij beroep is ingesteld doet uitspraak binnen 23 dagen na de ontvangst van het beroep. De uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

2.6 Voorbereiding van de verrichtingen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X), moeten volgende inlichtingen bekend zijn.



Het aantal mandaten per orgaan

Datum die in aanmerking moet genomen worden

De datum die in aanmerking moet genomen worden voor de vaststelling van het personeel en de verdeling van de zetels onder de arbeiders, bedienden en jeugdige werknemers en eventueel de kaderleden als de onderneming meer dan 100 werknemers tewerkstelt, is die van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Op die dag X wordt als het ware een foto genomen, op basis waarvan men de personeelsbezetting gaat berekenen.

Berekening van het aantal mandaten per orgaan.

De personeelsafvaardiging in de raad en in het comité is samengesteld uit:

- 4 gewone leden voor een onderneming met minder dan 101 werknemers;
- 6 gewone leden voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers;
- 8 gewone leden voor een onderneming met 501 tot 1000 werknemers;
- 10 gewone leden voor een onderneming met 1001 tot 2000 werknemers;
- 12 gewone leden voor een onderneming met 2001 tot 3000 werknemers;
- 14 gewone leden voor een onderneming met 3001 tot 4000 werknemers;
- 16 gewone leden voor een onderneming met 4001 tot 5000 werknemers;
- 18 gewone leden voor een onderneming met 5001 tot 6000 werknemers;
- 20 gewone leden voor een onderneming met 6001 tot 8000 werknemers;
- 22 gewone leden voor een onderneming met méér dan 8000 werknemers.

In de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, is de personeelsafvaardiging in het comité samengesteld uit 2 gewone leden voor een onderneming met minder dan 50 werknemers.

Zoals hoger vermeld, wordt het aantal werknemers beoordeeld op de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, dit is op dag X.

De leden van het leidinggevend personeel moeten bij het aantal werknemers worden gevoegd om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen. Enkel de leden van het leidinggevend personeel verbonden door een arbeidsovereenkomst komen in aanmerking.

Gelet op het arrest van het Hof van Cassatie van 30 maart 2009, dienen de uitzendkrachten die in de gebruikende onderneming tewerkgesteld zijn op dag X, ook meegeteld te worden bij het aantal werknemers van de onderneming teneinde het aantal mandaten per orgaan te bepalen. Teneinde dubbeltellingen te vermijden, moeten uitzendkrachten die, behoudens in geval van economische werkloosheid of slecht weer, een vaste werknemer vervangen, evenwel niet worden meegeteld.

In ondernemingen die minstens 15 kaderleden tewerkstellen op dag X, wordt een aparte vertegenwoordiging van kaderleden voorzien voor de verkiezing van de raad. In dat geval wordt de totale personeelsafvaardiging van de raad met één eenheid verhoogd indien de onderneming minder dan honderd kaderleden tewerkstelt en met twee eenheden indien de onderneming 100 kaderleden of meer tewerkstelt. De leden van het leidinggevend personeel moeten eveneens gevoegd worden bij het aantal kaderleden om de verhoging van de personeelsafvaardiging te bepalen.

De personeelsafvaardiging bestaat bovendien uit plaatsvervangende leden waarvan het aantal gelijk is aan dat van de gewone leden.



Eventuele verhoging van het aantal mandaten

Het bij vorig punt bedoelde aantal leden van de personeelsafvaardiging kan evenwel worden verhoogd na een éénparig akkoord gesloten tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties met dien verstande dat er niet meer dan 25 mogen zijn.

Evenwel, als de verkiezing gehouden wordt voor de oprichting van een raad, kan het aantal van 25 mandaten eventueel verhoogd worden tot 26 of 27 op voorwaarde dat er een afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden is.

Het akkoord moet uiterlijk worden bereikt de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Dit akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende categorieën van werknemers verdelen, naar keuze van de partijen die het akkoord gesloten hebben.



Het aantal mandaten per categorie

Datum die in aanmerking moet genomen worden

Bij de verdeling van de mandaten van de personeelsafgevaardigden moet rekening worden gehouden met het aantal personeelsleden van de verschillende categorieën in dienst in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Men houdt m.a.w. rekening met de zgn. foto van dag X. Het aantal uitzendkrachten tewerkgesteld bij de gebruiker op dag X dat werd meegeteld voor de berekening van het aantal mandaten, dient hier niet meer in aanmerking te worden genomen voor de verdeling van deze mandaten (cfr arrest van het Hof van Cassatie van 15 april 2013).

De werknemers moeten beschouwd worden als arbeiders of als bedienden naargelang van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Als jeugdige werknemers worden beschouwd, de werknemers die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen.

Het leidinggevend personeel tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst is begrepen in de categorie van bedienden of in de categorie van kaderleden in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden.

Indien de onderneming minder dan 25 jeugdige werknemers telt

Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten dat aan de personeelsafgevaardigden wordt toegekend, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie van «arbeiders» en van de categorie van «bedienden».

Het wordt als volgt berekend:

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal mandaten wordt gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal van de aldus bekomen twee quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van beide categorieën die het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

Deze bepaling is niet van toepassing in de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven.

In de andere gevallen, als de beide categorieën al vertegenwoordigd zijn, wordt het overblijvende



mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het grootste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten dat aan de personeelsafvaardiging wordt toegekend, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie “arbeiders”, “bedienden” en “kaderleden”.

Het wordt berekend op de volgende wijze:

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal mandaten gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal van de aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de drie categorieën die nog niet vertegenwoordigd is.

Zo twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, zal aan elke categorie een mandaat worden toegekend of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met een mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer alle categorieën al vertegenwoordigd zijn, worden de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen.

Bij gelijkheid van decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste tweede decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het grootste aantal werknemers tellen.

Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers telt

Voor de jeugdige werknemer, wordt een forfaitaire voorafname van mandaten toegepast.

Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, worden die jeugdige werknemers vertegenwoordigd:

- in de ondernemingen die minder dan 101 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jeugdige werknemers tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jeugdige werknemers tewerkstelt;
- in de ondernemingen die 101 tot 500 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jeugdige werknemers tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jeugdige werknemers tewerkstelt;
- in de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jeugdige werknemers tewerkstelt, door twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jeugdige werknemers tewerkstelt en door drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jeugdige werknemers tewerkstelt.

In de praktijk worden, eenmaal het aantal mandaten voor de jeugdige werknemers is vastgesteld, de overblijvende mandaten (totaal mandaten – het aantal mandaten jeugdige werknemers) toegekend aan de arbeiders, bedienden en kaderleden.

Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders van 25 jaar en ouder en van deze van de bedienden van 25 jaar en ouder.



Het wordt als volgt berekend:

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal mandaten, verminderd met de zetel of de zetels die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers worden toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal van de twee aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen), een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel of de zetels die aan de jeugdige werknemers worden toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de twee categorieën die het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer beide categorieën al vertegenwoordigd zijn, wordt het mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het grootste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, bedienden en kaderleden van 25 jaar en ouder.

Het wordt als volgt berekend:

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal mandaten, verminderd met de zetel of de zetels die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers worden toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal van de aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen), een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal mandaten, verminderd met de zetel of de zetels die aan de jeugdige werknemers worden toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de drie categorieën die nog niet vertegenwoordigd is.

Indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, zal aan elke categorie een mandaat worden toegekend, of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met het mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer de drie categorieën al vertegenwoordigd zijn, wordt het mandaat toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste twee decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het grootste aantal werknemers tellen.

Voorbeeld 1:

Een onderneming stelt 620 werknemers tewerk, 535 arbeiders, 55 bedienden, 30 kaderleden; 8 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden (de onderneming stelt ten minste 15 kaderleden tewerk).

Mandaten “arbeiders”: aantal arbeiders x totaal aantal mandaten/totaal aantal werknemers
 $(535 \times 9) \div 620 = 7,77$

Mandaten “bedienden”: aantal bedienden x totaal aantal mandaten/totaal aantal werknemers
 $(55 \times 9) \div 620 = 0,80$

Mandaten “kaderleden”: aantal kaderleden x totaal aantal mandaten/ totaal aantal werknemers
 $(30 \times 9) \div 620 = 0,4$



In dit geval zullen twee categorieën niet vertegenwoordigd zijn, zij zullen dus ieder een mandaat toegekend krijgen.

Resultaten: mandaten “arbeiders”: 7 ; mandaten “bedienden”: 1 ; mandaten “kaderleden”: 1

Voorbeeld 2:

Een onderneming stelt 400 werknemers tewerk, 300 arbeiders, 50 jeugdige werknemers, 25 bedienden, 25 kaderleden: 6 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden = 7 mandaten.

Mandaten “jeugdige werknemers”: 1

mandaten “arbeiders”: $300 \times 6 (7 - 1 \text{ mandaat jeugdige werknemers}) \div 350 (400 - 50 \text{ jeugdige werknemers}) = 5,14$

mandaten “bedienden” en “kaderleden”: $25 \times 6 (7 - 1 \text{ mandaat jeugdige werknemers}) \div 350 (400 - 50 \text{ jeugdige werknemers}) = 0,43$

In dit geval zijn twee categorieën nog niet vertegenwoordigd. Aan elk van hen zal een mandaat toegekend worden. Aangezien er slechts één mandaat overblijft, wordt aan één van de twee categorieën een mandaat toegekend, dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is (mandaten “arbeiders” : $5,14 - 1$).

Resultaten: mandaten “arbeiders”: 4 ; mandaat “bedienden”: 1 ; mandaat “jeugdige werknemers”: 1; mandaat “kaderleden”: 1

Voorbeeld 3:

Een onderneming stelt 600 werknemers tewerk, 200 arbeiders, 250 bedienden, 150 kaderleden: 8 mandaten zijn te verdelen waarvan men 2 mandaten moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden.

Mandaten “arbeiders”: $(200 \times 10) \div 600 = 3,33$

Mandaten “bedienden”: $(250 \times 10) \div 600 = 4,17$

Mandaten “kaderleden”: $(150 \times 10) \div 600 = 2,50$

In dit geval zijn alle categorieën al vertegenwoordigd. Omdat er één mandaat overblijft, wordt deze toegekend aan de categorie die de hoogste eerste decimaal heeft verkregen.

Resultaten: mandaten “bedienden” : 4; mandaten “arbeiders”: 3; mandaten “kaderleden”: 3.

Voorbeeld 4:

Een onderneming stelt 450 werknemers tewerk, 224 arbeiders, 166 bedienden, 60 kaderleden : 6 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden = 7 mandaten.

Mandaten “arbeiders” : $(224 \times 7) \div 450 = 3,48$

Mandaten “bedienden”: $(166 \times 7) \div 450 = 2,58$

Mandaten “kaderleden”: $(60 \times 7) \div 450 = 0,93$

In dit geval is één categorie niet vertegenwoordigd en blijven 2 mandaten over. De categorie kaderleden, die nog niet vertegenwoordigd is, krijgt één van de overblijvende mandaten. Het andere overblijvende mandaat gaat naar één van de 2 overige categorieën die de hoogste decimalen heeft verkregen, namelijk de categorie bedienden.

Resultaten: mandaten “arbeiders”: 3; mandaat “bedienden”: 3; mandaat “kaderleden”: 1.



De datum en de uurregeling van de verkiezingen

De datum en de uurregeling van de verkiezingen worden vastgesteld door de raad of het comité. Indien deze organen nog niet bestaan, moet de werkgever deze beslissingen treffen.

De datum en het uur moeten zo worden vastgesteld dat, in beginsel, elke werknemer kan stemmen gedurende zijn werkuren.

Indien binnen de raad of het comité geen akkoord over de datum en de uurregeling kan bereikt worden, worden zij vastgesteld door de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

De verkiezingen vinden plaats uiterlijk 90 dagen na dag X.

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), moeten volgende documenten opgesteld worden:

De voorlopige kiezerslijsten: Kiesvoorwaarden

Op de voorlopige kiezerslijsten worden zowel werknemers, als uitzendkrachten ter beschikking gesteld bij de gebruiker, hernomen die voldoen aan de vooropgestelde kiesvoorwaarden.

Vaste werknemers dienen cumulatief aan de volgende voorwaarden te voldoen op dag Y:

- Werknemer zijn: Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad en het comité wordt deelgenomen door alle werknemers van de onderneming, de buitenlandse werknemers en de staatslozen inbegrepen, die verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, alsook de personen gelijkgesteld met werknemers zoals vermeld [in punt 2.1 van afdeling 2 van hoofdstuk 1](#);
- Geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
- Sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. Bij overgang krachtens overeenkomst van een onderneming of bij splitsing ervan, wordt rekening gehouden met de anciënniteit verworven voor de overgang.

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, of de geassocieerde fondsen, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gefederaliseerde entiteiten bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn zonder invloed op de anciënniteitsvoorwaarden van deze kiezers. Zo bijvoorbeeld worden dagen waarop de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens ziekte voor de vaste werknemer mee opgenomen in de anciënniteit.

Uitzendkrachten komen eveneens in aanmerking om deel te nemen aan de stemming, op voorwaarde dat zij gedurende drie kalendermaanden voorafgaand aan de kalendermaand waarin de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt gebeurt, ten minste 32 daadwerkelijke arbeidsdagen hebben gepresteerd in de juridische entiteit van de gebruiker of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker gevormd door meerdere juridische entiteiten.

In het kader van de sociale verkiezingen 2024, loopt deze referteperiode in concreto van 1 november 2023 tot en met 31 januari 2024.

De wettelijke kiesvoorwaarden van de uitzendkrachten vereisen niet dat de betrokken uitzendkracht ter beschikking is bij de werkgever op dag X of Y.

Wat betreft de anciënniteitsvoorwaarden voor de uitzendkrachten, spreekt de wet over



‘daadwerkelijke arbeidsdagen’: er wordt dus niet bedoeld op alle dagen waarop theoretisch gewerkt zou kunnen worden, doch wel op de dagen waarop de uitzendkracht daadwerkelijk prestaties heeft verricht bij de gebruiker. De vereiste van 32 arbeidsdagen slaat zowel op periodes van ononderbroken als onderbroken tewerkstelling.

Wat betreft de concrete berekening van de arbeidsdagen, voorziet de wet niet in een pro rata-regeling: zo zal een dag gedurende welke de uitzendkracht slechts 3 uren tewerkgesteld was bijvoorbeeld meetellen als een volledige arbeidsdag.

Merk op dat de uitzendkrachten die stemrecht hebben, in dat kader met werknemers worden gelijkgesteld tijdens de verdere procedure (klachten en beroepen, samenstelling kiescolleges en stembureaus, kiesverrichtingen).

Uitwisselen persoonsgegevens uitzendkrachten

Teneinde de kiezerslijsten te kunnen opstellen, dient het uitzendbureau op vraag van de gebruikende onderneming, binnen de vijf kalenderdagen volgend op het einde van de hoger genoemde referentieperiode van drie kalendermaanden, de volgende gegevens over te maken met betrekking tot de uitzendkrachten die in aanmerking komen voor stemrecht: de naam, de voornamen, de geboortedatum, het statuut, de datum van eerste terbeschikkingstelling bij de gebruiker alsook het aantal daadwerkelijk gepresteerde arbeidsdagen, de taal, het postadres, en de plaats waar zij werken in deze onderneming. Met statuut wordt bedoeld op de werknemerscategorie arbeiders, bedienden of jeugdige werknemer (in het uitzonderlijke geval waarin de uitzendkracht kaderlid is, is de gebruiker hiervan normaal gezien zelf op de hoogte).

In geval er een akkoord is inzake elektronisch stemmen, als hernomen in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, en voor zover dit noodzakelijk is voor het proces van authenticatie van de kiezer in dit kader, dient het uitzendbureau ook, op vraag van de gebruikende onderneming, het mailadres en het rijksregisternummer van de betrokken uitzendkrachten over te maken, binnen de vijf kalenderdagen volgend op de datum van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

In geval er alternatieve wijzen van oproeping van de kiezers worden aangewend, dient het uitzendbureau binnen dezelfde termijn eveneens, op vraag van de gebruikende onderneming, het mailadres van de betrokken uitzendkrachten over te maken, voor zover de gebruiker geen mailadres ter beschikking van de uitzendkracht heeft gesteld.

De persoonsgegevens die in dit kader worden uitgewisseld worden bewaard tot de 84^{ste} dag die volgt op de dag waarop het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité wordt aangeplakt of had moeten aangeplakt worden, m.a.w. tot dag $Y + 2 + 84$.

Opstellen kiezerslijsten

De kiezers worden op afzonderlijke lijsten ingeschreven naargelang zij in functie van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, als arbeider of als bediende moeten worden beschouwd.

Indien de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt op basis van de foto op dag X en er dus een aparte vertegenwoordiging van kaderleden is, worden voor de verkiezingen van de raad, de bedienden en de kaderleden op afzonderlijke kiezerslijsten ingeschreven.

Indien de onderneming op de dag van de verkiezingen tenminste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar zal tellen en er dus een aparte vertegenwoordiging van jeugdige werknemers is, worden de jeugdige werknemers eveneens op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven.

De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door de inschrijving op de kiezerslijsten.

Deze lijsten hernemen, in alfabetische volgorde en per werknemerscategorie, de in de onderneming tewerkgestelde werknemers die aan de kiesvoorwaarden zullen voldoen op de dag



van de verkiezing, alsook de uitzendkrachten ter beschikking gesteld bij de gebruiker die aan de kiesvoorwaarden voldoen; aan elke werknemer van dezelfde categorie wordt een nummer toegekend. De lijsten moeten de volgende gegevens bevatten: nummer van de werknemer, naam, voornamen, geboortedatum, datum van indiensttreding of eerste ter beschikking stelling in de onderneming en de plaats waar de werknemer in de onderneming werkt (bv. in welk winkelfiliaal binnen dezelfde TBE, op welke werf, ...). Indien de kiezer een uitzendkracht is, wordt deze hoedanigheid eveneens vermeld op de kiezerslijst. De nummering gebeurt per kiezerslijst. Indien er later nog schrappingen gebeuren binnen de kiezerslijst, wijzigt dit niets aan de oorspronkelijke nummering.

Het modelformulier van de kiezerslijst is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#).

Op de datum van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ter beschikking van de werknemers gesteld op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming.

Opmerking: Belangrijk is dat de opmaak van de kiezerslijsten (en de samenstelling van de kiescolleges die hier later uit volgt), pas plaatsvindt na de verdeling van het totale aantal mandaten over de verschillende werknemerscategorieën. Deze chronologie kan als volgt worden toegelicht:

1. Vooreerst wordt het totale aantal te begeven mandaten voor het betrokken inspraakorgaan bepaald, op basis van de foto op dag X. Gelet op de hoger vermelde rechtspraak van het Hof van Cassatie, dienen hier ook de uitzendkrachten ter beschikking gesteld bij de gebruiker op dag X in aanmerking te worden genomen.
2. Vervolgens wordt dit totale aantal mandaten verdeeld over de verschillende werknemerscategorieën. Om te bepalen welke afzonderlijke werknemerscategorieën er zijn, baseert men zich wederom op de foto op dag X, doch - eveneens volgens hoger vermelde rechtspraak van het Hof van Cassatie - zónder rekening te houden met de uitzendkrachten. Slechts indien er op deze foto 15 kaderleden zijn, is er een aparte categorie kaderleden (voor de verkiezing van een raad), slechts indien er op deze foto 25 jeugdige werknemers zijn is er een aparte categorie jeugdige werknemers. De mandaten worden verdeeld over de aldus bepaalde categorieën. De mandatenverdeling gebeurt dus niet op basis van kiezerslijsten.
3. Eens de aparte werknemerscategorieën zijn bepaald, worden de kiezerslijsten opgesteld. Hierbij worden de uitzendkrachten die stemrecht hebben, toegevoegd aan de relevante bestaande werknemerscategorie.
4. Bij de bepaling van de kiescolleges en stembureaus, worden de uitzendkrachten die stemrecht hebben mee in aanmerking genomen. ([zie verder: Afdeling 4, 4.4.1](#))

Door de correcte toepassing van deze chronologie, wordt vermeden dat een uitzendkracht die stemrecht heeft, zou worden weerhouden op een kiezerslijst voor een werknemerscategorie waaraan geen enkel mandaat werd toebedeeld.



De lijst van de leden van het leidinggevend personeel

De dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt deelt de raad of het comité of, bij ontstentenis ervan, de werkgever aan de werknemers de lijst mee van de leden van het leidinggevend personeel met de vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar deze kan worden geraadpleegd. In deze fase is de lijst met namen van de personen die de functies daadwerkelijk uitoefenen dus niet langer indicatief.



De lijst van de kaderleden

De dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt deelt de raad of bij ontstentenis ervan, de werkgever, aan de werknemers de lijst mee van de kaderleden, of de plaatsen waar deze kan worden geraadpleegd. In deze fase is de lijst met namen van de personen die de kaderfuncties daadwerkelijk uitoefenen dus niet langer indicatief.

Dit punt is niet aan de orde in geval van verkiezing van een comité. Dit is evenmin het geval in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad, maar die minder dan 30 bedienden tellen uiterlijk $X - 60$.

Afdeling 3 - Dag X : aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt

3.1 Aanplakking van het bericht

Door aanplakking van een bericht, 90 dagen voor de dag van de verkiezing in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming, stelt de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, de werknemers in kennis van:

- de datum en de uurregeling van de verkiezingen; Ingeval hieromtrent geen akkoord is bereikt in de raad of het comité, stelt de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten deze datum en deze uurregeling vast;
- het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of -eenheden waarvoor een raad of comité moet worden opgericht. Er moet slechts één adres vermeld worden per technische bedrijfseenheid die een raad of een comité moet oprichten;
- het aantal mandaten per raad of comité en per categorie;
- de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd. Deze lijsten hernemen, in alfabetische volgorde en per werknemerscategorie, de in de onderneming tewerkgestelde werknemers en de uitzendkrachten ter beschikking gesteld bij de gebruiker die voldoen aan de kiesvoorwaarden. Aan elke persoon van dezelfde categorie op deze lijst, wordt een nummer toegekend; De lijsten moeten de volgende vermeldingen bevatten: het volgnummer van de kiezer, naam, voornamen, geboortedatum, datum van indiensttreding of eerste ter beschikking stelling in de onderneming en de plaats waar de kiezer in de onderneming werkt (bijvoorbeeld: welke winkel, welke werf...); de nummering gebeurt per kiezerslijst (indien er later nog schrappingen gebeuren binnen de kiezerslijst, wijzigt dit niets aan de oorspronkelijke nummering);
- de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd;
- de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd, indien de onderneming moet overgaan tot verkiezing van personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de werknemers die als bedienden aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De werknemers die één van de kaderfuncties uitoefenen en die voorkomen op de kiezerslijst van de jeugdige werknemers worden niet opgenomen in de lijst van de kaderleden;
- de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien;
- de persoon of de dienst, belast door de werkgever met versturen of ronddelen van de oproepingsbrieven voor de verkiezingen;
- in voorkomend geval, de beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen.



Wanneer de verkiezingen zich uitspreiden over meerdere opeenvolgende dagen, valt dag Y samen met de eerste dag van de verkiezingen.

Deze inlichtingen worden meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (formulier 'X'). Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden en dient de volgende vermelding te bevatten: "Om de afvaardiging die zal worden verkozen, een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen."

De datum vermeld op het bericht moet de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Hij kan niet vroeger zijn dan de werkelijke datum van de aanplakking.

De aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Let op! Gelet op de GDPR-reglementering, dient de werkgever bij het elektronisch ter beschikking stellen van kiezerslijsten voorzichtig te werk te gaan. Volgens de instructies van de Gegevensbeschermingsautoriteit kan hij de kiezerslijsten enkel ter beschikking stellen op een afgesloten platform of op een door hem beveiligd intranet dat enkel toegankelijk is voor de werknemers van de onderneming. Het versturen van de kiezerslijsten zelf via e-mail uitgesloten te zijn, evenals een openlijke publicatie op de website van de onderneming. Het verstrekken van de kiezerslijsten op deze laatste wijzen zou een verhoogd risico met zich meebrengen voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Dit bericht blijft aangeplakt of elektronisch beschikbaar tot de 15^{de} dag die volgt op de aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen. Hierna, en in geval van beroep, moet dit bericht ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek, tot de 84^{ste} dag na diezelfde aanplakking.

3.2. Afschriften

Het document van dag X moet zoals hoger gezegd in overeenstemming zijn met het model beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid.

Al deze inlichtingen dienen eveneens elektronisch te worden meegedeeld via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid (upload formulier 'X'). De ondernemingen die uitzonderlijk geen gebruik kunnen maken van de webapplicatie dienen een afschrift van betrokken document onmiddellijk te verzenden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden (in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad).

De lijsten van de leden van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een raad, van een comité of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging waarin alle representatieve werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd. De werknemersafgevaardigden aanwezig binnen de onderneming zijn immers het best geplaatst om de kiezerslijsten te controleren.

Het modeldocument en de webapplicatie zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://werk.belgie.be>) in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024:

- [Modelformulieren](#)
- [Webapplicatie](#)





Let op: op ditzelfde ogenblik dienen ook statistische gegevens met betrekking tot dag X te worden ingevuld in de webapplicatie.



3.3. Rechtzetting van de verkiezingsdatum

Indien de in het aangeplakte bericht vermelde verkiezingsdatum niet valt op de 90^{ste} dag na de aanplakking ervan, blijft het bericht geldig. De datum van de verkiezingen moet echter in overeenstemming met de voorschriften gebracht worden.

Afdeling 4 - Van dag X tot dag Y : verkiezingsprocedure

4.1 Bezwaren betreffende het bericht van dag X

4.1.1 X + 7: bezwaren

Uiterlijk de 7e dag na de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, kunnen de werknemers en betrokken uitzendkrachten, de representatieve organisaties van werknemers, alsmede de representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, bezwaar indienen bij de raad of het comité, of bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever voor wat betreft:

- De voorlopige kiezerslijsten, wegens het niet inschrijven of onbehoorlijk inschrijven van kiezers of wegens onjuistheden;
- De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en hun verdeling per categorie;
- De lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult;
- De lijst van de kaderleden.



Definitieve afsluiting bij afwezigheid van bezwaren

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief bij het verstrijken van de termijn van bezwaar indien geen enkel bezwaar werd ingediend (behoudens mogelijkheid tot nettoyage van de kiezerslijsten op dag X+77 – [zie Afdeling 4, 4.4.2](#)).

4.1.2 Van X + 7 tot X + 14: beslissingen betreffende de bezwaren en aanplakking van een rechtzetting

Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn van bezwaar, spreekt de raad of het comité, of bij ontstentenis de werkgever zich uit over de klacht en plakt, in geval van wijziging een rechtzetting aan de dag zelf van zijn beslissing.


De aanplakking van deze beslissing kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren. “arbeiders”

Dit rechtzettingsbericht dient de volgende vermelding te bevatten: “Om de afvaardiging die zal worden verkozen, een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen.”



De rechtzetting moet eveneens worden medegedeeld aan de representatieve organisaties en indien het de oprichting van een raad betreft, aan de representatieve organisaties van kaderleden. Dit kan gebeuren op elektronische wijze via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, dan





wel via de post. De verbeterde kiezerslijsten worden enkel meegedeeld bij ontstentenis van een raad, een comité of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging waarin alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn. De werknemersafgevaardigden aanwezig binnen de onderneming zijn immers het best geplaatst om de kiezerslijsten te controleren.

4.1.3 Van X + 14 tot X + 21 : beroepen

Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn binnen dewelke het orgaan of werkgever zich dient uit te spreken over de bezwaren, kunnen de betrokken werknemers en uitzendkrachten, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, alsmede de representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing een beroep instellen aangaande:

- De voorlopige kiezerslijsten;
- De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- De lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult;
- De lijst van de kaderleden.



Definitieve afsluiting bij afwezigheid van beroep

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief bij het verstrijken van de termijn van beroep tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing indien bezwaar werd ingediend maar geen enkel beroep werd ingesteld tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing (behoudens mogelijkheid tot nettoyage van de kiezerslijsten op dag X + 77 – zie verder [Afdeling 4, 4.4.2](#)).



4.1.4 X + 28 : beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt

Beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak binnen de 7 dagen die volgen op de ontvangst van het beroep. De uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

Indien er ingevolge de uitspraak van de rechtbank wijzigingen vereist zijn in het bericht van dag X, wordt de aanplakking rechtgezet. De rechtgezette aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.



Een afschrift van het rechtgezette bericht wordt medegedeeld aan de representatieve organisaties en indien het de oprichting van een raad betreft, aan de representatieve organisaties van kaderleden. Dit kan gebeuren op elektronische wijze via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, dan wel via de post. De verbeterde kiezerslijsten worden enkel meegedeeld bij ontstentenis van een raad, een comité of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging waarin alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn. De werknemersafgevaardigden aanwezig binnen de onderneming zijn immers het best geplaatst om de kiezerslijsten te controleren.

Definitieve afsluiting

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief op het ogenblik waarop de arbeidsrechtbank uitspraak doet over het ingestelde beroep tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing (behoudens mogelijkheid tot nettoyage van de kiezerslijsten op dag X + 77 – zie verder [Afdeling 4, 4.4.2](#)).

4.2 Uitstel van de kiesverrichtingen

4.2.1 Schorsing van de kiesverrichtingen, opschorting van de verkiezingen

Schorsing van de lopende kiesverrichtingen

Indien gedurende de periode vanaf de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (X) tot de dag van de verkiezingen (Y) de meerderheid van de werknemers - met andere woorden meer dan 50 % van de categorie arbeiders of bedienden - bij een staking betrokken is of indien 25 % van de categorie arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos is volgens de documenten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, kunnen de kiesverrichtingen op verzoek van een representatieve werknemersorganisatie die kandidaten kunnen voorgedragen, worden geschorst.

Bij de berekening van het percentage werknemers dat zich bevindt in tijdelijke werkloosheid, dient men rekening te houden met het systeem van volledige werkloosheid (en niet van gedeeltelijke). Het betreft een gelijktijdige afwezigheid op een bepaald tijdstip, geen gemiddelde over een bepaalde periode.

Indien men overgaat tot de opschorting van de kiesverrichtingen, betreft dit de volledige verkiezingsprocedure: de kiesverrichtingen worden opgeschort voor alle categorieën.

De werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten kunnen voorgedragen kunnen nochtans beslissen de verkiezingen voort te zetten. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord stellen zij de datum vast waarop de verkiezingsverrichtingen worden geschorst. Indien zij nalaten dit te doen, neemt de schorsing een aanvang op het ogenblik dat de voorwaarden voor schorsing vervuld zijn.

De werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten kunnen voordragen komen de datum overeen waarop de kiesverrichtingen worden hernomen. Bij ontstentenis van akkoord, neemt de schorsing een einde op de dag waarop de voorwaarden niet meer vervuld zijn.

Bij hervatting van de procedure na een schorsing moet de verkiezingskalender aangepast worden. Op de webapplicatie vult men bij fase X de nieuwe verkiezingsdatum in en laadt men het aangepast formulier X op.

Opschorting van de verkiezingen in hun geheel

In de ondernemingen waar een raad of een comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van de raad of het comité worden opgeschort mits voorafgaande toestemming van de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten. Deze situatie werd hoger besproken in [Afdeling 5 van hoofdstuk 1](#).


4.3 Kandidaturen

4.3.1 X + 35 : indienen van kandidatenlijsten

Verkiezbaarheidsvoorwaarden

Om als afgevaardigde van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen op de dag van de verkiezingen (Y):

- ten minste 18 jaar oud zijn; evenwel, de kandidaat-afgevaardigden van de jeugdige werknemers moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de datum van de verkiezingen;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of vertrouwenspersoon in de zin van de welzijnswetgeving (definitie van "vertrouwenspersoon").



Wegens hun functie mogen de preventieadviseur, de arbeidsgeneesheer en de vertrouwenspersoon in de zin van de welzijnswetgeving noch deel uitmaken van de personeelsafvaardiging, noch van de werkgeversafvaardiging bij de raad en het comité. Zij wonen evenwel als deskundigen de vergaderingen bij van het comité.

- de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt.
- hetzij:
 - sedert tenminste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door verscheidene juridische entiteiten;
 - in totaal gedurende ten minste negen maanden tijdens meerdere periodes tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door verscheidene juridische entiteiten gedurende het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatshebben; voor de berekening van deze periode van negen maanden wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer werd tewerkgesteld, hetzij krachtens een arbeids- of leerovereenkomst hetzij onder gelijkaardige voorwaarden ([zie hoger Hoofdstuk 1, Afdeling 2, 2.1](#)).

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Fonds national de la recherche scientifique of van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of van geassocieerde fondsen, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de instellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

In geval van overgang krachtens overeenkomst van een onderneming, moet de anciënniteit door de werknemer verworven vóór de overgang, in rekening gebracht worden.

De voorwaarden van verkiesbaarheid moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

Merk op dat ter beschikking gestelde uitzendkrachten zich niet kandidaat kunnen stellen bij hun gebruiker.



Indienen van de kandidatenlijsten

Wie kan een lijst indienen?

Het zijn de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties die bij de werkgever kandidatenlijsten kunnen indienen; in de huidige stand betreft dit het ABVV, het ACV en de ACLVB.

Evenwel zijn deze organisaties gemachtigd om volmacht te geven voor de neerlegging van hun kandidatenlijsten. Ze kunnen slechts één volmacht geven per werknemerscategorie binnen eenzelfde onderneming.

De volmachthebbers die kandidatenlijsten hebben neergelegd kunnen ook voor de kiesverrichtingen die plaatsvinden na het neerleggen van de kandidatenlijsten, gemandateerd worden. Zo kunnen deze volmachthebbers handelen in naam van de organisatie in wiens naam ze een lijst hebben neergelegd, bijvoorbeeld wanneer een akkoord gegeven moet worden voor stemming per brief, aanduiding van de getuigen ...

In de ondernemingen die ten minste 15 kaderleden tewerkstellen, ingevolge waarvan er een aparte vertegenwoordiging van kaderleden werd voorzien, kunnen kandidatenlijsten voor de verkiezing van de personeelsafgevaardigden die in de raad de kaderleden vertegenwoordigen eveneens worden ingediend door:

- de representatieve organisaties van kaderleden, in de huidige stand betreft dit het NCK;
- ten minste 10 % van de kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan 5 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 50, en dan 10 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 100; een kaderlid kan slechts één lijst ondersteunen.

Wanneer een lijst indienen?

Het indienen van de kandidatenlijsten moet plaatsvinden ten laatste op de 35e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. (X + 35)

Indien de lijsten worden neergelegd op papier, wordt de datum van neerlegging bepaald door de datum van verzending per post of de datum van de onmiddellijke overhandiging van de lijsten aan de werkgever.

Indien de lijsten worden neergelegd via elektronische weg, wordt de datum van neerlegging bepaald door de datum en het uur dat wordt aangegeven in de webapplicatie naast de opgeladen kandidatenlijst.

Hoe een lijst indienen?

Sinds de sociale verkiezingen van het jaar 2016, kunnen de kandidatenlijsten naar keuze worden ingediend, gewijzigd en vervangen, ofwel via de papieren weg ofwel op elektronische wijze via de webapplicatie die ter beschikking gesteld wordt door de FOD Werkgelegenheid.

Eens de interprofessionele werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden echter gekozen heeft voor een bepaalde wijze van voordracht (papier dan wel elektronisch), dient zij zich verder te houden aan deze eerder gekozen wijze voor de betrokken verkiezing. Dit geldt voor alle handelingen die betrekking hebben op de kandidatenlijsten voor eenzelfde verkiezing. Met andere woorden, elke indiening van kandidatenlijsten, elke wijziging van de lijst of vervanging van kandidaten binnen eenzelfde technische bedrijfseenheid en voor eenzelfde interprofessionele werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden, moet gebeuren overeenkomstig de oorspronkelijk gekozen wijze.

De modelformulieren die gebruikt moeten worden voor de indiening van kandidatenlijsten, voor de wijziging van deze lijsten of de vervanging van kandidaten zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#).

→ Neerlegging via papieren weg

Indien men kiest voor de papieren weg, moeten de kandidatenlijsten worden neergelegd door middel van het modelformulier genaamd “Kandidatenlijst X+35”.

De datum van de voordracht wordt dan bepaald door de datum van de verzending per post van de kandidatenlijsten of de datum van de onmiddellijke overhandiging van de lijsten aan de werkgever.

→ Neerlegging via elektronische weg

De interprofessionele werknemersorganisaties of de representatieve organisaties van kaderleden kunnen hun kandidatenlijsten ook indienen via elektronische weg.

De kandidatenlijst moet worden opgeladen overeenkomstig het modelformulier “Kandidatenlijst X+35” alsook volgens het voorgeschreven formaat (excel). De werkgever wordt van de elektronische indiening op de hoogte gebracht via een bericht in zijn [e-box](#) of via e-mail. Hij kan de ingediende kandidatenlijsten dan raadplegen op de webapplicatie.

Let op: de huislijsten van kandidaat-kaderleden voor de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad moeten steeds via papieren weg worden ingediend, zij kunnen niet worden ingediend via de webapplicatie.



Opstellen van de kandidatenlijsten

Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten toegekend kunnen worden. De kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en de kandidaten-kaderleden moeten onderscheidelijk behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen en moeten behoren tot de technische bedrijfseenheid waarbinnen hun kandidatuur werd voorgedragen. Eenzelfde kandidaat mag niet op meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen voor hetzelfde orgaan.

Het behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld in functie van de kiezerslijst waarop de werknemer is ingeschreven.

De namen van de kandidaten worden op de lijst ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M, V of X. De keuze van dit laatste gegeven komt toe aan elke kandidaat, die dit doorgeeft aan de representatieve organisatie of huislijst die voordraagt. De vermelding X slaat niet op een welgedefinieerde categorie van personen. Ongeacht het officiële gender, kan elke kandidaat met het oog op de voordracht het gender naar keuze aangeven op de kandidatenlijst, met name man, vrouw of X. Zo kan een transgender of interseksuele persoon bijvoorbeeld kiezen om zich, als kandidaat, te identificeren als man, vrouw of X, ongeacht het officiële gender.

Bij het opstellen van de kandidatenlijsten, kan men de officiële voornaam van de kandidaten laten volgen door hun gebruikelijke voornaam op basis waarvan zij gekend zijn in de onderneming (bijvoorbeeld Marie-Louise 'Wiske' Peeters). Eens de lijsten zijn ingediend, kan de betrokken kandidaat de werkgever eveneens nog vragen om deze toevoeging ([zie verder 4.3.3](#)).

De representatieve werknemersorganisaties en de representatieve kaderledenorganisaties en de kaderleden moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn en moeten erover waken dat de werknemers en de werknemsters op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvan kandidatenlijsten neergelegd worden. Op elke kandidatenlijst neergelegd, bijvoorbeeld voor de categorie van de bedienden, zou het aantal vrouwen en mannen evenredig moeten zijn met het aantal bedienden en de bedienden tewerkgesteld in de betrokken technische bedrijfseenheid. In diezelfde zin moet men ook de evenredige vertegenwoordiging van de in de onderneming tewerkgestelde buitenlandse werknemers op de kandidatenlijsten nastreven.

Opmerking: In het kader van de gendergelijkheid werd aan de ondernemingsraad sinds 2019 een nieuwe bevoegdheid toegekend ([zie verder Afdeling 7, 7.8](#)).


De organisaties die lijsten hebben voorgedragen kunnen, indien zij dit nodig achten, tot het verstrijken van de termijn van X + 35, de voorgedragen kandidatenlijsten wijzigen. Dit recht om de voorgedragen kandidatenlijsten te wijzigen is aan geen enkele beperking onderworpen. De werkgever moet de laatste ingediende kandidatenlijst aanplakken. Met andere woorden, zolang de termijn van dag X + 35 niet verstreken is, kan een organisatie haar oorspronkelijk ingediende lijst nog wijzigen. In dergelijk geval gaat het niet om een wijziging van de lijst, maar wel degelijk om de indiening van een nieuwe lijst. De laatste lijst die tijdig wordt ingediend is de geldige.

4.3.2. Van X + 35 tot X + 40



Toekenning van lijstnummers


De toekenning van de lijstnummers gebeurt op nationaal vlak door de Minister bevoegd voor werk. De minister gaat over tot een eerste trekking ten einde de volgnummers te bepalen die toegekend zullen worden aan de organisaties die kandidaten kunnen voordragen voor beide organen, raad en comité, dit betreft in de huidige stand ABVV, ACLVB en ACV. Daarna gaat de Minister over tot een tweede trekking om het lijstnummer te bepalen van de organisaties die slechts voor één enkel orgaan kandidaten kunnen voordragen, in de huidige stand is dit het NCK.



In het geval de kaderleden zelf één of meerdere huislijsten indienen kan een lottrekking, met als doel een lijstnummer toe te kennen, ook plaatsvinden op het niveau van de onderneming. De kaderleden die een individuele lijst voordragen moeten de werkgever dan verzoeken hen een nummer voor de verkiezingen toe te kennen. Wanneer meerdere verzoeken aan de werkgever worden gericht, zal hij of zijn afgevaardigde overgaan tot een loting van aan deze lijsten toe te kennen nummers na de 35^e dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de aanplakking van de kandidatenlijsten.



Eerste aanplakking van de kandidatenlijsten



Uiterlijk op dag X + 40 gaat de werkgever of zijn afgevaardigde over tot de aanplakking van de elektronische of papieren kandidatenlijsten. De elektronische of papieren kandidatenlijsten, overeenstemmend met het modelformulier, kunnen als zodanig worden aangeplakt. In elk geval dient dit om een neutrale aanplakking te gaan, vrij van opvallende illustraties of kleuren.

De lijsten moeten overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De lijsten worden op dezelfde plaatsen aangeplakt als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Een vertegenwoordiger van elke organisatie die een lijst heeft ingediend, mag deze aanplakking bijwonen.

Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Het aangeplakte bericht dient de volgende vermelding te bevatten: “Om de afvaardiging die zal worden verkozen, een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen.”



4.3.3 Van X + 40 tot X + 56

X + 47 : eventuele wijziging van de kandidatenlijsten

De gehuwde vrouwen en de weduwen komen op de kandidatenlijsten voor met hun meisjesnaam eventueel voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever mededelen tot uiterlijk bij het verstrijken van de termijn die een einde neemt op de 47^e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (X + 47).

Binnen dezelfde termijn kunnen de kandidaten zelf aan de werkgever vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam op basis waarvan zij gekend zijn in de onderneming, voor zover hiermee nog geen rekening werd gehouden bij de initiële indiening van de lijst.

De werknemers die hun kandidatuur wensen in te trekken, of die verbeteringen aan hun naam of voornaam wil aanbrengen, brengen dit ter kennis van de werkgever eveneens binnen dezelfde termijn.

In de voorgaande gevallen, past de werkgever de lijst aan overeenkomstig het verzoek van de kandidaat.



X + 47 : mogelijke klacht tegen de kandidatenlijsten

Gedurende een periode van 7 dagen na de aanplakking van de kandidatenlijsten, kunnen de werknemers en uitzendkrachten die op de kiezerslijsten voorkomen, alsmede de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve kaderledenorganisaties, bij de werkgever elke klacht indienen die in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig geacht wordt.



X + 48 : voorlegging van klachten door de werkgever bij de betrokken organisatie en reactie

Daags na de in het voorgaande punt bedoelde uiterlijke termijn, legt de werkgever de klacht of de intrekking van de kandidatuur voor aan de betrokken organisatie die de kandidaten heeft voorgedragen, of aan de betrokken kaderleden die een lijst hebben voorgedragen.



Deze voorlegging kan gebeurt naar keuze van de werkgever, hetzij op elektronische wijze via de webapplicatie, hetzij per post.

Enkel indien de werkgever de klacht of intrekking per post overmaakt, dient hij deze te richten aan de representatieve organisatie, alsook aan zijn volmachthebber, voorzover deze een adres meegedeeld heeft. Indien de werkgever kiest voor een mededeling van de klacht of intrekking op elektronische wijze via de webapplicatie, kan worden verondersteld dat de volmachthebber tevens toegang heeft tot de webapplicatie en is een verzending per post dus overbodig.

De organisaties of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, beschikken over een termijn tot uiterlijk X + 54 om de lijst met voorgedragen kandidaten na klacht te wijzigen als zij dat nodig achten.



In geval van wijziging van de lijst door de organisatie na X + 35, dient deze wijziging aan de onderneming te worden overgemaakt op dezelfde wijze als deze gekozen voor de indiening van de betrokken lijst, dus naargelang het geval, hetzij via elektronische weg, hetzij via papieren weg.

Elke wijziging van een lijst dient te gebeuren door middel van het modelformulier “Kandidatenlijst X + 54” beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#).

De datum van de wijziging wordt bepaald door de datum van de verzending per post of de datum die op de webapplicatie wordt toegekend.

De kandidaten die het voorwerp zijn van een klacht omdat ze niet voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30^{ste} dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Voorbeelden:

- In een onderneming valt dag X op 12 februari 2024 en is een kandidaat het voorwerp van klacht omdat hij niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden. Deze kandidaat komt niet in het DIMONA-systeem voor tijdens de periode van 30 dagen voorafgaand aan 12 februari 2024, hetzij vóór 13 januari 2024. Hij zal dus niet mogen vervangen worden.
- In dezelfde onderneming wordt een kandidaat die het voorwerp is van een klacht omdat hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, aangegeven in het DIMONA-systeem bij indiensttreding op 29 januari 2024. Zijn datum van uitdiensttreding is 1 maart 2024. Hij zal niet mogen vervangen worden.
- In dezelfde onderneming wordt een kandidaat die het voorwerp is van een klacht omdat hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, aangegeven in het DIMONA-systeem bij indiensttreding op 15 december 2023. Zijn datum van uitdiensttreding is 1 maart 2024. Hij zal mogen vervangen worden.

In geval van intrekking van de kandidatuur binnen de voorgeschreven termijn, zijnde ten laatste op X + 47, beschikt de organisatie over een termijn die uiterlijk op de 76e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een einde neemt, om deze kandidaat te vervangen ([cf. punt 4.3.5](#)).

X + 56 : tweede aanplakking van de al dan niet gewijzigde kandidatenlijst



Uiterlijk op X + 56 laat de werkgever de kandidatenlijsten een tweede keer aanplakken, al dan niet gewijzigd door de kandidaten of door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die ze hebben voorgedragen, of ingevolge tijdsige intrekking. Deze aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

De lijsten moeten overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen van de kandidaten worden ingeschreven in de volgorde van hun voordracht.

4.3.4 Van X + 47 tot X + 61 : beroep tegen de kandidatenlijsten

 Van X + 47 tot X + 52 : beroep van de werkgever indien voorafgaandelijk geen klacht werd ingediend

De werkgever kan beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, wanneer de kandidaturen niet in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen (voorwaarden van verkiesbaarheid, te veel kandidaten op eenzelfde lijst...) of indien hij oordeelt dat er sprake is van misbruik van kandidatuur.

In het geval er geen klacht werd ingediend, moet het beroep van de werkgever worden ingesteld ten laatste op de 52^e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

 Van X + 52 tot X + 66 : beslissing van de rechtbank over beroep werkgever

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep van de werkgever.

De uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

 Van X + 56 tot X + 61 : beroep tegen de gewijzigde kandidatenlijsten na klacht

Uiterlijk de 5^e dag te rekenen vanaf de datum van de tweede aanplakking van de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve kaderledenorganisaties alsmede de werkgever een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten die aanleiding tot de klacht heeft gegeven.

 Van X + 61 tot X + 75 : beslissing van de rechtbank over dit beroep

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep.

De uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

Ook in dit geval mogen de kandidaten over wie de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30^{ste} dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Volgens de interpretatie van de FOD Werkgelegenheid kan uit deze aldus geformuleerde wettelijke voorwaarde a contrario worden afgeleid dat kandidaten over wie de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, doch die wel deel uitmaakten van de onderneming op de 30^{ste} dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wel vervangen kunnen worden.

4.3.5 X + 76 en X+77 : Vervanging van kandidaten en aanplakking

Vervanging

Tot de 14^e dag voor de dag van de verkiezingen, kunnen de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever (dit betreft enkel een mededeling aan de werkgever, géén akkoord van de werkgever), een kandidaat vervangen in de volgende gevallen:

- bij het overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve kaderledenorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- bij de wijziging van de categorie van een kandidaat;

- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur (die plaats moet vinden uiterlijk op X+47), voor zover deze kandidaat deel uitmaakte van het personeel op dag X-30 (cfr interpretatie sociale partners, advies Nationale Arbeidsraad nr. 2.340 dd. 20 december 2022).



De mededeling van de vervanging van een kandidaat aan de werkgever moet gebeuren door middel van het modelformulier “Kandidatenlijst X + 76” beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#). Dit document moet aan de onderneming worden overgemaakt op dezelfde wijze als deze gekozen voor de indiening van de betrokken kandidatenlijst, dus naargelang het geval, hetzij via elektronische weg, hetzij via papieren weg.

De datum van de vervanging wordt bepaald door de datum van de verzending per post of de datum die op de webapplicatie wordt toegekend.

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

Derde aanplakking

Uiterlijk op de 13^{de} dag die de dag van de verkiezingen voorafgaat, worden de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten door de werkgever voor een derde keer in definitieve vorm aangeplakt, op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Op die manier is het voor alle betrokkenen duidelijk welke de definitieve kandidatenlijsten, eventueel gewijzigd na beroep, zijn, op basis waarvan de stembiljetten zullen worden opgemaakt. Deze aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

In principe dient een werkgever een aanplakking die op een inactiviteitsdag of een zondag valt, te vervroegen naar de vooravond van deze dag. In afwijking op dit principe, kan de aanplakking van de definitieve kandidatenlijsten plaatsvinden op de eerste gewone activiteitsdag in de onderneming die volgt op de dag van de ontvangst ervan, in geval de vervanging hem pas werd voorgelegd op een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming die samenvalt met de 14de dag die de dag van de verkiezingen voorafgaat.


Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat de werkgever een betekening van een vervanging van een kandidatenlijst van een betrokken organisatie ontvangt op een zaterdag die echter een inactiviteitsdag uitmaakt in zijn onderneming die werkt van maandag tot vrijdag. In dat geval is het voor hem onmogelijk, indien X + 76 voor zijn onderneming op zondag valt die volgt op de genoemde zaterdag, om genoemde lijst op vrijdag, zijnde aan de vooravond van de inactiviteitsdag of zondag, aan te plakken. Op afwijking op het algemene principe, kan de werkgever de definitieve kandidatenlijsten aanplakken op maandag, zijnde de eerstvolgende gewone activiteitsdag die volgt op de ontvangst van deze lijsten.

Deze afwijking heeft geen invloed op de verkiezingskalender. Het betreft enkel de modaliteit van aanplakking. In elk geval blijft het voorschrift gelden dat de kandidatenlijsten definitief zijn binnen de 13 dagen die de dag van de verkiezingen voorafgaan (zie hieronder).

4.3.6 X + 77 : Afsluiten van de kandidatenlijsten en opmaken van de stembiljetten

Na alle hoger genoemde mogelijke wijzigingen, zijn de kandidatenlijsten definitief. Deze lijsten mogen dan ook niet meer gewijzigd worden na dag X + 77 of Y – 13.

Eens de kandidatenlijsten definitief zijn, kan de werkgever overgaan tot het opmaken van de stembiljetten. Een model van stembiljet voor arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#).



Bovenaan het stembiljet staan de beginletters van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve kaderledenorganisaties en het nummer dat hen bij loting werd toegekend, alsook het nummer dat aan de individuele voordrachtlijsten van kaderleden werd toegekend.

De namen van de kandidaten worden erop ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M, V of X.

Indien een representatieve werknemersorganisatie of een representatieve organisatie van kaderleden geen kandidaten heeft voorgedragen, moet er op het stembiljet geen ruimte worden gelaten.

Er wordt de werkgever aangeraden om de stembiljetten niet te laten drukken in een kleur die een representatieve organisatie van werknemers of van kaderleden gewoonlijk vertegenwoordigt. Er wordt hem eveneens aangeraden om de modellen van stembiljetten te volgen zoals beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid en te waken over een weergave waarbij elke mogelijke verwarring tussen de lijsten en tussen de kandidaten vermeden wordt.

4.4 Samenstelling van de kiescolleges en van de stembureaus

4.4.1 Samenstelling van de kiescolleges



Afzonderlijke kiescolleges

Afzonderlijke kiescolleges worden samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk arbeiderspersoneel wordt tewerkgesteld, ten minste 25 bedraagt.

Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel tewerkgesteld is, het aantal arbeiders ten minste 25 bedraagt.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar, indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers telt. In dat geval worden zij in mindering gebracht op de categorie arbeiders of de categorie bedienden.

Voor de verkiezing van een raad wordt een afzonderlijk kiescollege samengesteld voor de kaderleden indien de onderneming ten minste 15 kaderleden telt op de definitieve lijst van de kaderleden.



Gemeenschappelijke kiescolleges

Wanneer het aantal jeugdige werknemers ten minste gelijk is aan 25 en dus een afzonderlijk kiescollege dient te worden opgericht voor deze jeugdige werknemers, moet niettemin een gemeenschappelijk kiescollege voor de werknemers van minimum 25 jaar worden opgericht indien het aantal werknemers van minimum 25 jaar van één van beide categorieën arbeiders of bedienden (of beiden) kleiner dan 25 is.

Wanneer het aantal jeugdige werknemers kleiner is dan 25 of indien er geen jeugdige werknemers zijn en het aantal werknemers van minimum 25 jaar van één van beide categorieën arbeiders of bedienden (of beiden) kleiner is dan 25, moet eenzelfde gemeenschappelijk kiescollege worden opgericht voor alle werknemers.

Wanneer het aantal kaderleden kleiner is dan 15 en er dus geen afzonderlijk kiescollege voor deze categorie werknemers is, worden deze beschouwd als «bedienden» en maken zij deel uit van het kiescollege van de bedienden.

Voor de berekening van het aantal werknemers per categorie, wordt rekening gehouden met het aantal werknemers dat voor elke categorie is ingeschreven op de kiezerslijsten na het afsluiten ervan (met dien verstande dat de kiezerslijsten pas worden opgesteld na de verdeling van de mandaten aan de verschillende werknemerscategorieën – [zie hoger Afdeling 2, 2.6](#)).



Opmerking:

Voor de samenstelling van de kiescolleges wordt rekening gehouden met iedere persoon die op de kiezerslijsten voorkomt. Dit betekent dat zowel vaste werknemers van de onderneming, als ter beschikking gestelde uitzendkrachten die stemrecht hebben in aanmerking worden genomen teneinde te bepalen welke afzonderlijke kiescolleges er dienen te worden samengesteld.

Bijvoorbeeld: Indien er maar 15 arbeiders als vaste werknemer in dienst zijn in een onderneming, maar er 30 uitzendkrachten-arbeiders met stemrecht ter beschikking van de gebruiker zijn, zal er geen gemeenschappelijk kiescollege zijn voor arbeiders en bedienden, maar zal er een apart kiescollege voor arbeiders moeten worden gevormd.

4.4.2 Van X + 40 tot X + 70 : samenstelling van de stembureaus




Oprichting

Voor elk kiescollege is de oprichting van een afzonderlijk stembureau verplicht (onder voorbehoud van de toelichting bedoeld [verder in punt 5.1](#)).

De raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever mag verscheidene bureaus samenstellen voor ieder kiescollege, zo de omstandigheden dit vereisen.

Hoofdbureau en secundaire bureaus

Indien er verscheidene bureaus werden samengesteld, wordt in elk kiescollege één van deze bureaus door de raad of het comité, of indien er nog geen is, door de werkgever tot hoofdbureau aangewezen, het of de andere bureaus van hetzelfde kiescollege vormen het of de secundaire bureaus.



X + 40 : aanwijzing van de voorzitters van de stembureaus en tussenkomst van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten in geval er geen akkoord is

De voorzitter van elk bureau wordt gekozen door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

Wordt eveneens aangewezen, een plaatsvervangend voorzitter die opgeroepen wordt om de voorzitter te vervangen wanneer deze in de onmogelijkheid verkeert om zijn functie uit te oefenen.

Indien op de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten (X + 40) geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten daarvan in kennis. Deze mag hetzij het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich nemen en de voorzitters en de plaatsvervangende voorzitters van de andere bureaus aanwijzen, hetzij de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters van het hoofdbureau en van de andere bureaus aanwijzen wanneer hij verhinderd is het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich te nemen.


Zowel in het ene als in het andere geval worden de voorzitters en de plaatsvervangende voorzitters onder het personeel van de onderneming aangewezen. Ze mogen niet onder de kandidaten worden gekozen. Bij bemiddeling van de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten en zo het niet mogelijk is deze voorzitters aan te wijzen onder het personeel van de onderneming kan de sociaal inspecteur zelf zetelen als voorzitter.



X + 54 : aanwijzing van alle leden van de stembureaus

De voorzitter van elke stembureau wijst zijn secretaris evenals een plaatsvervangende secretaris aan.

Vier bijzitters worden door de raad of het comité aangesteld; als deze geen beslissing neemt, dan



wijst de sociaal inspecteur, de bijzitters aan. Wanneer nog geen raad of comité is opgericht, wijst de voorzitter de bijzitters aan.

Indien bij de aanvang of hervatting van de kiesverrichtingen één of meer bijzitters afwezig zijn, wijst de voorzitter, om hen te vervangen, kiezers aan onder de eersten die zich aanbieden bij het stembureau zonder dat deze aanwijzing, voor zover mogelijk, de goede werking van de onderneming mag schaden.

De secretaris en de bijzitters moeten op de kiezerslijsten van de werknemerscategorie, voor dewelke het stembureau werd samengesteld, voorkomen. Met de instemming van de werknemersafgevaardigden, of van de representatieve werknemersorganisaties mag evenwel afgeweken worden van het voorschrift dat zij tot dezelfde werknemerscategorie (als deze die in het bureau komt stemmen) moeten behoren. Op basis van dergelijk akkoord zou bijvoorbeeld een bediende secretaris of bijzitter kunnen zijn van een stembureau van het kiescollege arbeiders.

De secretaris en de bijzitters mogen niet onder de kandidaten worden gekozen en zij moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

De aanwijzing van alle leden van de bureaus moet gebeuren uiterlijk op de 54^e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.



X + 60 : aanplakking van de samenstelling van de stembureaus en van de indeling van de kiezers per bureau



De 60^e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, laat de raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een bericht aanplakken waarop de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau zijn aangegeven. Deze aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Een (niet verplicht) model voor de communicatie over de samenstelling van het stembureau is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#).



X + 70 : daanwijzing van de getuigen

70 dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vaststelt, kunnen de betrokken representatieve organisaties van werknemers en kaderleden als getuigen bij de kiesverrichtingen zoveel werknemers aanwijzen als er stembureaus zijn, en evenveel plaatsvervangende getuigen.



De aangewezen getuigen evenals de werkgever worden verwittigd. De lijst met getuigen wordt aan de werkgever meegedeeld. Deze mededeling kan gebeuren op elektronische wijze via de webapplicatie, door middel van een [niet-verplicht modelformulier](#).

In geval er slechts één stembureau voor één gemeenschappelijk kiescollege is, is er juridisch sprake van één stembureau, en kunnen de betrokken organisaties slechts één getuige en plaatsvervanger aanduiden, te kiezen uit één van de betrokken werknemerscategorieën (arbeider of bediende).

De getuigen stemmen in het bureau waar zij dienstdoen. Indien zij volgens de werknemerscategorie waartoe zij behoren (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden) in een ander bureau moeten stemmen, mogen zij om een schorsing van de kiesverrichtingen verzoeken voor de tijd die nodig is voor het uitbrengen van hun stem.



X + 77 : Schraping van de kiezerslijsten

Ten laatste de 13^e dag vòòr de verkiezingen schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten. De raad of het comité schrapt eveneens, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de uitzendkrachten die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden van de kiezerslijsten.

Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

Deze schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus.

4.5 Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen

De kiesprocedure wordt volledig of gedeeltelijk stopgezet wanneer één van de volgende situaties zich voordoet in de onderneming:

- De procedure wordt volledig stopgezet wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor geen enkele werknemerscategorie.
- De procedure wordt gedeeltelijk stopgezet wanneer:
 - ofwel geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere werknemerscategorieën (bv. arbeiders), maar één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere werknemerscategorie (bv. bedienden);
 - ofwel één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden een kandidatenlijst heeft ingediend waarbij het aantal kandidaten op de lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten. In dit geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen.



4.5.1 Volledige stopzetting


De kiesprocedure wordt volledig stopgezet wanneer geen enkele lijst werd ingediend voor geen enkele werknemerscategorie. Hetzelfde geldt wanneer alle kandidaturen ingetrokken werden of alle kandidaturen nietig verklaard werden in het kader van een beroep voor de arbeidsrechtbank.

Bij een volledige stopzetting moet de stemming niet georganiseerd worden.

De beslissing om de procedure volledig stop te zetten wordt genomen door de werkgever na verloop van de termijn voorzien voor het indienen van de kandidatenlijsten, dus na dag X+35. In geval alle kandidaturen nietig verklaard werden door de arbeidsrechtbank wordt de beslissing genomen na de kennisgeving van het vonnis. In het geval alle kandidaturen werden ingetrokken kan de beslissing om de procedure volledig stop te zetten pas genomen worden na verloop van de termijn om kandidaten te vervangen.



De volledige stopzetting van de procedure moet opgenomen worden in een bericht overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#). Dit bericht moet aangeplakt worden in de onderneming en moet gecommuniceerd worden aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, ofwel per post ofwel op elektronische wijze via de webapplicatie .



De aanplakking van het bericht van volledige stopzetting mag worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van dit bericht moet, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties verzonden worden. De werkgever moet echter niet overgaan tot deze verzending indien hij het afschrift heeft opgeladen op de webapplicatie.

In geval van volledige stopzetting wordt geen enkel stembureau opgericht en moet niet overgegaan worden tot de overhandiging of verzending van de oproepingsbrieven.

Het bericht van volledige stopzetting blijft aangeplakt tot de 84^{ste} dag die volgt op de dag waarop het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité had moeten aangeplakt worden indien de stemming wel had plaatsgevonden (cfr hypothetische dag $Y + 2 + 84$).



4.5.2 Gedeeltelijke stopzetting

- Gedeeltelijke stopzetting wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere werknemerscategorieën (bv. arbeiders), maar één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere werknemerscategorie (bv. bedienden). De beslissing om de procedure gedeeltelijk stop te zetten kan ook genomen worden wanneer alle ingediende kandidaturen voor één of meerdere werknemerscategorieën werden ingetrokken of door de arbeidsrechtbank nietig verklaard werden, terwijl één of meerdere lijsten werden ingediend voor één of meerdere andere werknemerscategorie(en).

In dit geval wordt de kiesprocedure voortgezet voor de andere werknemerscategorie(en). Een stembureau wordt samengesteld voor deze categorie(en). Het stembureau van de categorie die het grootste aantal kiezers telt, stelt de stopzetting van de kiesprocedure vast op de vooravond van de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven. Volgend op de vaststelling van de gedeeltelijke stopzetting moet er niet overgegaan worden tot de samenroeping stelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.




De gedeeltelijke stopzetting moet worden vastgesteld in een proces-verbaal overeenkomstig het model voorzien door de wet beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Dit proces-verbaal moet verzonden worden naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, ofwel per post ofwel op elektronische wijze via de [webapplicatie](#) beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>).


Een afschrift van dit proces-verbaal moet naar de werkgever verzonden worden, alsook, bij een aangetekend schrijven, naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Er moet echter niet overgaan worden tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid via het uploaden van het proces-verbaal op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Ten laatste 2 dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting aangeplakt ter attentie van het personeel. Deze aanplakking mag worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

De berichten met betrekking tot de gedeeltelijke stopzetting blijven aangeplakt tot de 84^{ste} dag na de aanplakking ervan.

- 
- Gedeeltelijke stopzetting voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken werknemerscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten voorgedragen op deze lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.

In dit geval moet het stembureau samengeroepen worden voor de betrokken categorieën op de vooravond van de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven teneinde de gedeeltelijke stopzetting vast te stellen. Het stembureau stelt een proces-verbaal van gedeeltelijke stopzetting op, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling moeten de oproepingsbrieven niet overhandigd of verzonden worden.



De kandidaten zijn van rechtswege verkozen. Dit resultaat moet meegedeeld worden aan de FOD Werkgelegenheid, ofwel per post, ofwel via het invullen van de gegevens op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

De gedeeltelijke stopzetting moet worden vastgesteld in een proces-verbaal overeenkomstig het [model voorzien door de wet](#), met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Het proces-verbaal van gedeeltelijke stopzetting moet verzonden worden naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, ofwel per post ofwel op elektronische wijze via de [webapplicatie](#).

Een afschrift van dit proces-verbaal moet naar de werkgever verzonden worden, alsook, bij een aangetekend schrijven, naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Er moet echter niet overgaan worden tot deze verzending indien het afschrift werd opgeladen op de webapplicatie.

Ten laatste 2 dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau aangeplakt ter attentie van het personeel. De namen van de van rechtswege verkozen werknemers vormen eveneens het voorwerp van de aanplakking. Als verkiezingen hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

De berichten met betrekking tot de gedeeltelijke stopzetting blijven aangeplakt tot de 84^{ste} dag na de aanplakking ervan.

Opmerking: De van rechtswege verkozen kandidaat geniet als effectief verkozen van de bescherming tegen ontslag van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, zelfs indien hij de enige verkozen is en het orgaan bijgevolg niet zal kunnen functioneren.

4.6 X + 56: stemming per brief

De stemming per brief kan enkel worden toegestaan:

- bij aanzienlijke spreiding van het personeel (voorbeelden: over het hele land verspreide winkels die slechts één of twee personen per vestiging tewerkstellen, vervoerbedrijven waarvan de chauffeurs op de baan zijn, ondernemingen die herstellingen van apparaten uitvoeren aan huis ...);

- in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (voorbeeld: langdurig arbeidsongeschikten, opname volledig tijdskrediet...);
- in geval van nachtarbeid voor zover, voor de betrokken werknemerscategorie, aan volgende voorwaarden is voldaan:
 - het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20u en 6u op de dag van de verkiezing overschrijdt niet 5% van het aantal op deze datum tewerkgestelde werknemers ;
 - en het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20u en 6u op de dag van de verkiezing overschrijdt niet 15;
- wanneer de werknemers niet werken tijdens de openingsuren van de stembureaus.

Daartoe moet de werkgever het akkoord bekomen van alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie, uiterlijk 56 dagen na de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt. Een [niet verplicht\) model van akkoord](https://www.werk.belgie.be) voor stemming per brief is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>).

De getuigen mogen aanwezig zijn bij al de verrichtingen vereist door de stemming per brief.

4.7 X + 80: oproeping van de kiezers



4.7.1 Overhandiging of verzending van de oproepingsbrieven in geval van stemming in een stembureau


De kiezers worden door de werkgever voor de verkiezingen opgeroepen. De oproepingsbrief wordt hen in de onderneming van hand tot hand overhandigd ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen.



Een bericht dat aangeplakt wordt op de laatste dag van deze overhandiging, duidt aan dat deze plaats heeft gehad. Dit uithangen mag worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrieven worden overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen bij een aangetekende brief. Hij kan ook worden opgeroepen door eender welk ander middel (bijvoorbeeld: via mail) voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming.

In afwijking op dit principe, kan de werkgever de fase van overhandiging van hand tot hand ook overslaan en, ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen, onmiddellijk overgaan tot oproeping van de kiezers via andere wijzen dan overhandiging van de oproepingsbrief in de onderneming. Dit kan enkel voor zover hierover een unaniem akkoord werd gesloten binnen de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging, en enkel met betrekking tot de kiezers die beschikken over een mailadres van de werkgever (of van de gebruiker indien het uitzendkrachten betreft), én die toegang hebben tot een digitaal instrument dat hen door de werkgever (of door de gebruiker) ter beschikking wordt gesteld op hun gebruikelijke werkpost. Dit akkoord moet binnen het betrokken orgaan, of bij ontstentenis ervan, tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging, worden gesloten uiterlijk de dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, zijnde dag X. De werkgever dient een bewijs te leveren van deze alternatieve verzending van de oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming.



Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemming wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de datum van de verkiezingen. Van deze laatste plicht tot verzending per aangetekend schrijven kan worden afgeweken bij unaniem akkoord gesloten binnen de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, bij unaniem akkoord gesloten tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging. Dit akkoord bepaalt de alternatieve wijzen van oproeping en de modaliteiten ervan (bijvoorbeeld: via gewone post). In dergelijk geval dient de werkgever aan de raad of aan het comité of aan de vakbondsafvaardiging een lijst te bezorgen met de kiezers waarop dit akkoord betrekking heeft en met de gegevens die nodig zijn voor deze oproeping. Bij de uitwerking van dit akkoord dient het principe van vertrouwelijkheid te worden gerespecteerd. Dit akkoord wordt meegedeeld aan de representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden, in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

De oproepingsbrief moet de volgende vermelding bevatten: “Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen”.

De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de werknemer zich moet aanmelden. Een [\(niet-verplicht\) model van oproepingsbrief](#) is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>).



4.7.2 Overhandiging of verzending van de stembiljetten in geval van stemming per brief

Ingeval per brief wordt gestemd, wordt de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljetten door de voorzitter van het stembureau overhandigd aan de kiezers die in de onderneming aanwezig zijn, ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen. Deze overhandiging gebeurt tegen ontvangstbewijs.

Voor de kiezers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, stuurt de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljetten naar deze kiezers. Deze verzending geschiedt bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief.

De getuigen, op de hoogte gebracht door de voorzitter, mogen deze overhandiging en verzending van de oproepingsbrieven bijwonen.

Inhoud van de oproepingsbrief en stemprocedures in geval van stemming per brief

In voorkomend geval kan de aangetekende verzending inzake stemming per brief zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.

De oproepingsbrief moet de volgende vermelding bevatten: “Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen”.

Een [\(niet verplicht\) model van toelichting bij stemming per brief](#), bestemd voor de betrokken kiezers, is beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>).

Met het oog op een vlot stemming met garantie van het stemgeheim, verloopt het versturen van de stembiljetten per brief via een strikt voorgeschreven procedure:



Verzending

Het gevouwen en gestempelde stembiljet wordt in een eerste omslag gestoken, die open gelaten wordt en geen enkel opschrift draagt. Een tweede omslag, eveneens open doch gefrankeerd (men kan hier werken met “port betaald door bestemming”), wordt bij de zending gevoegd en draagt het volgende opschrift:

“Aan de voorzitter van het stembureau voor de verkiezingen van de ondernemingsraad (of van het comité voor preventie en bescherming op het werk) van ...(naam van de onderneming), straat..., te...”.

Op deze tweede omslag staan eveneens de aanwijzing van het stembureau “bedienden”, “arbeiders”, “jeugdige werknemers” of “kaderleden” alsook de vermelding “afzender” en de naam en voornaam van de kiezer en de vermelding van het verplicht karakter van het plaatsen van de handtekening van de kiezer.

Dit alles wordt aan de kiezer in een derde gesloten omslag overhandigd of aangetekend verstuurd.

Deze voorschriften gelden voor elk stembiljet dat aan de kiezer wordt gezonden of overhandigd, met dien verstande dat de derde omslag zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité mag bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.

Terugzending

Indien de stemming per brief geschiedt, steekt de kiezer, na zijn stem te hebben uitgebracht, het stembiljet rechthoekig in vieren gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd, terug in de eerste omslag.

Hij sluit deze eerste omslag en steekt hem in de tweede omslag waarop het adres van de voorzitter van het stembureau voorkomt; hij sluit deze tweede omslag en brengt er de verplichte vermeldingen op aan die hierboven zijn bepaald, inclusief handtekening.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet aankomen voor de sluiting van de stemming.

Indien een kiezer meerdere stembiljetten ontvangt (voor de verkiezing van twee organen of in geval van gemeenschappelijk kiescollege) in één enkele buitenomslag, dient hij de verschillende stembiljetten niettemin in aparte omslagen terug te zenden.



Afdeling 5 - Dag X + 90 of dag Y : verkiezingen en stemopneming

5.1 De stemverrichtingen



Datum en uurregeling van de verkiezingen

De stemming heeft plaats 90 dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), in de lokalen die door de werkgever ter beschikking van de stembureaus worden gesteld.

De openingsuren van de stembureaus worden derwijze vastgesteld dat alle werknemers tijdens de werkuren aan de stemming kunnen deelnemen en zonder dat de goede werking van de onderneming erdoor kan verhinderd worden.

De kiesverrichtingen hebben plaats op een werkdag en moeten op dezelfde dag beëindigd zijn. Wanneer het echter niet mogelijk is de kiesverrichtingen tot één dag te herleiden, mogen zij gedurende verscheidene, zelfs niet achtereenvolgende werkdagen worden voortgezet, na akkoord van de raad of het comité of bij ontstentenis daarvan, van de vakbondsafvaardiging. In dat geval wordt, voor het bepalen van de verkiezingskalender tot de dag van de stemming de eerste stemdag als dag Y in aanmerking genomen. Voor de verrichtingen die plaatsvinden na de verkiezing (bijvoorbeeld: beroepen, eerste vergadering van de organen), wordt de laatste stemdag in aanmerking genomen voor het bepalen van de kalender.

Wanneer het niet mogelijk is alle werknemers toe te laten deel te nemen aan de verkiezing gedurende hun werkuren, betaalt de werkgever de verplaatsingskosten van de werknemers terug die zich naar de stembureaus begeven buiten hun werkuren. Merk op dat een stemming per brief in dat geval ook soelaas kan brengen.



Aantal stembureaus

Het algemeen principe is één stembureau per kiescollege. Dit betekent 1 tot 3 stembureaus voor het comité en 1 tot 4 stembureaus voor de raad.

Indien het nodig is en om niet te veel personeelsleden te moeten inzetten, is het mogelijk slechts één enkel stembureau op te richten voor de verschillende werknemerscategorieën, dus één bureau voor de verschillende kiescolleges samen. In dergelijk geval vraagt de aanwijzing van secretarissen en bijzitters een aantal toestemmingen: de wet voorziet namelijk dat de secretaris en de bijzitters van een stembureau op de kiezerslijst moeten voorkomen van hun werknemerscategorie (bijvoorbeeld een arbeider is secretaris van het stembureau voor arbeiders). Van dit principe kan afgeweken worden (bijvoorbeeld een bediende is secretaris van een stembureau voor arbeiders) mits een akkoord van de werknemersvertegenwoordigers of de representatieve werknemersorganisaties.

In de praktijk wordt in ieder geval sterk aangeraden om de verschillende werknemerscategorieën op verschillende uren te laten stemmen indien men opteert voor eenzelfde bureau (bijvoorbeeld de arbeiders stemmen van 9 tot 10 uur en de bedienden van 10 tot 11 uur).

Omgekeerd kan het bestaande inspraakorgaan, of zo er nog geen organen zijn, de werkgever, beslissen om verschillende stembureaus per kiescollege op te richten indien sommige kiescolleges een groot aantal kiezers bevatten en/of kiezers die geografisch verspreid zitten, zodat het niet mogelijk is om hen in één zelfde stembureau te laten stemmen. Eén van deze bureaus wordt als hoofdbureau van het kiescollege aangeduid en wordt belast om bij de stemopneming de stemresultaten van de verschillende bureaus te centraliseren, de mandaten te verdelen tussen de lijsten en de verkozenen aan te duiden. De andere bureaus vormen de secundaire bureaus.



Taak van het stembureau

Het stembureau draagt de verantwoordelijkheid voor de kiesverrichtingen en de werkgever moet het stembureau alle faciliteiten verlenen die voor het vervullen van zijn taak vereist zijn.

De werkgever moet het voor elk bureau bestemd lokaal zo inrichten, dat het geheim van de stemming wordt bewaard.

De voorzitter handhaaft de orde en zorgt ervoor dat de kiesverrichtingen regelmatig verlopen.



Begeleiding van de kiezer

De voorzitter mag aan een kiezer die tengevolge van een lichaamsgebrek niet in staat is om alleen naar de voor de stemming bestemde plaats te gaan of om alleen zijn stem uit te brengen, toestemming geven om zich door iemand te laten begeleiden of bijstaan.

5.2 Verloop van de stemverrichtingen



Volledigheid van het stembureau

Indien één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur van aanvang of van hervatten van de stemverrichtingen, wijst de voorzitter vervangers aan onder de kiezers die zich als eersten aanbieden, erop lettend dat zijn keuze, voor zover het mogelijk is, de goede werking van de onderneming niet schaadt.



Stembiljetten

De stembiljetten die voor de stemming worden gebruikt moeten overeenstemmen met het model voorzien door de wet. Ze worden aangemaakt door toedoen van de werkgever.

De werkgever kan, voor zover het conform blijft aan het model, de nodige wijzigingen aanbrengen aan het stembiljet: verwijderen van de werknemers- of kaderledenorganisaties die geen lijst hebben ingediend, het verwijderen of toevoegen van rijen naargelang het aantal ingediende kandidaturen, ...

De namen van de kandidaten die voorkomen op de stembiljetten moeten in overeenstemming zijn met deze van de definitieve kandidatenlijsten.

In de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven ressorteren, is het toegelaten om een foto van elke kandidaat op de stembiljetten toe te voegen overeenkomstig het bij wet voorziene model, beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#). Voor zover de handicap van de kiezers het rechtvaardigt en mits akkoord tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die kandidatenlijsten hebben ingediend.

Indien er één of meer secundaire stembureaus opgericht zijn, dient de voorzitter van het hoofdbureau de nodige stembiljetten te verzenden of te overhandigen daags voor de verkiezingen aan de voorzitter van elk secundair stembureau. Op de omslag moet het adres van de geadresseerde en het aantal ingesloten stembiljetten worden vermeld. De omslag mag slechts in aanwezigheid van het regelmatig samengesteld bureau worden geopend.

De voorzitter vergewist zich of de stembiljetten rechthoekig in vieren zijn gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd; hij stempelt ze op de keerzijde, voor al de stembiljetten op dezelfde plaats, met een zegel waarop de datum van de verkiezingen is vermeld. De voorzitter moet alle schikkingen nemen opdat deze stempel niet bedrieglijk zou worden aangebracht.



Overhandigen van de stembiljetten

Elke kiezer die zich aanmeldt en identificeert, wordt door het stembureau op de kiezerslijst aangestipt.

Wanneer er een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht, en in geval voor zowel kandidaten-arbeiders en kandidaten-bedienden lijsten werden ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer er een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht, en in geval alleen lijsten van kandidaat-bedienden zijn ingezonden, krijgt de kiezer (arbeiders en bedienden) van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden; in geval enkel lijsten van de kandidaten-arbeiders zijn ingezonden, krijgt de kiezer (arbeiders en bedienden) van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer afzonderlijke kiescolleges voor bedienden, voor arbeiders en voor kaderleden zijn opgericht, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet, naargelang van de categorie van werknemers waartoe hij behoort.

Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders en een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden is opgericht, ontvangen de kiezers die behoren tot het gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders, terwijl de kiezers die behoren tot het afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden een stembiljet ontvangen met de naam van de kandidaten-kaderleden.

Wanneer een afzonderlijk kiescollege voor jeugdige werknemers is opgericht, krijgen de kiezers jonger dan 25 jaar van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-jeugdige werknemers.



Geldig stemmen

Als algemene regel geldt dat de kiezer niet meer stemmen mag uitbrengen dan er gewone mandaten te begeven zijn.

Wanneer hij zijn voorkeur wil geven aan één enkele voorgedragen lijst en met de orde van voordracht van de kandidaten van deze lijst akkoord gaat, stemt hij in het vakje boven een lijst (lijststem).

Wanneer hij deze rangorde wil wijzigen, brengt hij één of meer naamstemmen uit in het vakje naast de naam van de kandida(a)t(en) van die lijst aan wie hij zijn voorkeurstem wil geven (naamstem(men)).


Bontstemmen ('panacheren') is verboden. Onder bontstemmen wordt verstaan, het uitbrengen van een naamstem voor kandidaten van verschillende lijsten door naast de naam van die kandidaten te stemmen. Deze wijze van stemmen leidt tot een ongeldige stem.



Stemming

Na zijn stem in het hiervoor bestemde gedeelte van het lokaal (stembokje) uitgebracht te hebben, steekt de kiezer zijn gevouwen stembiljet in de stembus. Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht en gelijktijdig voor kandidaten-bedienden en voor kandidaten-arbeiders wordt gekozen, worden twee stembussen gebruikt die respectievelijk voor beide categorieën zijn bestemd. Om verwarring te voorkomen, kan er met verschillende, neutrale, kleuren gewerkt worden voor stembiljetten en bijhorende stembus.

Wanneer de kiezer de voorafgaande bepalingen niet naleeft kan de voorzitter zijn stembiljet terugnemen en vernietigen, maar hij moet hem een ander geven. De voorzitter moet eveneens



een nieuw biljet geven aan de kiezer die zijn stembiljet heeft beschadigd. Het is zijn taak erover te waken dat het biljet dat hij in de stembus steekt geen enkel merk, scheur of vlek bevat dat zou kunnen leiden tot vernietiging.

Wanneer de kiesverrichtingen verschillende dagen duren, neemt de voorzitter van het bureau alle nodige maatregelen ter bewaring van de stembussen, van de stembiljetten en van de documenten betreffende de kiesverrichtingen.

De stembussen moeten op het einde van iedere kieszitting verzegeld worden.

De getuigen hebben het recht op de verzegelingsband een kenteken te plaatsen.



Afsluiting van de stemverrichtingen

Voordat het bureau het proces-verbaal van de verkiezingen sluit, geeft de voorzitter aan het bureau de omslagen die van de per brief stemmende kiezers werden ontvangen, maar zonder deze te openen.

De naam van ieder per brief stemmende kiezer wordt door de secretaris aangestipt op de kiezerslijst, net zoals voor de overige kiezers die ter plaatse kozen.

De voorzitter opent de buitenomslagen en steekt de binnenomslagen met stembiljetten in de daarvoor bestemde stembus, zonder dat deze binnenomslagen mogen geopend worden.

5.3. Stemopneming

Na het afsluiten van de stemverrichtingen, gaat het bureau over tot de stemopneming. Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter beslissen om de opnemingsverrichtingen te verdagen (bijvoorbeeld indien de stemming zeer laattijdig werd beëindigd). In dat geval moet hij alle nodige maatregelen treffen ter bewaring van de stembussen, van de stembiljetten en van de voor de stemming gebruikte documenten.



Gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden

Indien in een gemeenschappelijk kiescollege tegelijkertijd voor arbeiders en bedienden gestemd werd, gebeuren de stemopnemingsverrichtingen voor elke categorie afzonderlijk.



Opneming van de per brief uitgebrachte stemmen

De voorzitter van het stembureau opent de stembus en haalt er de omslagen uit met de per brief uitgebrachte stemmen. Hij opent deze omslagen en haalt er de stembiljetten uit, zonder ze open te vouwen. Wanneer één omslag meer dan één stembiljet bevat, worden deze ongeldig verklaard. De voorzitter doet de andere stembiljetten terug in de stembus en de inhoud ervan wordt gemengd.

Daarna ledigt de voorzitter de stembus en telt de stembiljetten zonder ze open te vouwen. Het aantal wordt opgetekend in het proces-verbaal.

Wanneer een kiezer die voorkomt op de kiezerslijsten en die een biljet voor de stemming per brief ontvangen heeft, komt stemmen in het stembureau, wordt zijn stem als geldig beschouwd. De voorzitter van het stembureau zal zorgen voor de annulering van het biljet voor de stemming per brief van dezelfde kiezer.



Schikking van de stembiljetten

Vervolgens worden de stembiljetten opgevouwen en met de hulp van de bijzitters worden zij in volgende categorieën verdeeld:

1° de stembiljetten met geldige stemmen voor één enkele lijst of met naamstemmen voor één of meer kandidaten van deze lijst; een afzonderlijke categorie moet worden gevormd voor elke lijst in de volgorde van de lijstnummers.

De stembiljetten met een stem bovenaan de lijst en daarbovenop ook een stem ten gunste van één of meer kandidaten van dezelfde lijst worden bij deze reeks geschikt, de stem bovenaan de lijst wordt dan als de enig geldige beschouwd. Hetzelfde geldt indien het stembiljet meer naamstemmen telt dan er gewone mandaten te begeven zijn. Ongeldige naamstemmen worden dus omgezet in één geldige lijststem.

2° de ongeldige stembiljetten

Zijn ongeldig:

- andere stembiljetten dan die welke aan de kiezer werden overhandigd;
- stembiljetten waarop meer dan één stem bovenaan een lijst werd uitgebracht;
- stembiljetten waarop de kiezer terzelfdertijd een lijststem en één of meerdere naamstemmen voor één kandidaat of meerdere kandidaten van een andere lijst of meerdere lijsten heeft uitgebracht, of stembiljetten waarbij de kiezer een stem gaf aan de kandidaten van verschillende lijsten (gepanacheerde stembiljetten);
- stembiljetten waarvan de vorm of afmetingen zijn veranderd, die binnenin enig papier of voorwerp bevatten, of waarvan de kiezer door een teken, een schrapping of een merk zou kunnen worden herkend.

In geval van stemming per brief, worden eveneens als ongeldig beschouwd:

- de na de afsluiting van stemming binnengekomen stembiljetten;
- de stembiljetten teruggezonden in een omslag waarop de handtekening van de kiezer ontbreekt;
- de stembiljetten die teruggestuurd werden door een kiezer die reeds is komen stemmen in het stembureau.

De binnenomslagen met het ongeldige stembiljet worden bewaard in de onderneming. Als er geen beroep wordt ingesteld of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen mag de werkgever de stembiljetten vernietigen.

3° de blanco stembiljetten

Zijn blanco, de stembiljetten waarop geen enkele stem is uitgebracht.

4° de verdachte stembiljetten

Bij verdachte stembiljetten rangschikt de voorzitter de stembiljetten waaromtrent hijzelf aan de geldigheid twijfelt of waaromtrent een ander lid van het bureau voorbehoud meent te moeten maken over de geldigheid ervan. Hij parafeert deze verdachte stembiljetten.

De verdachte stembiljetten worden volgens de beslissing van de voorzitter bij de categorie (geldige of ongeldige stembiljetten) gevoegd waartoe zij behoren.

De voorzitter vermeldt in het proces-verbaal het voorbehoud dat hijzelf of één of meer leden van het bureau menen te moeten maken.



Beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten

Bij de beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten moet een belangrijk onderscheid worden gemaakt tussen de tekens welke het gevolg kunnen zijn van de geringe handigheid van de kiezer bij het gebruik van het stempotlood en andere tekens.

In het eerste geval (bijvoorbeeld onvolmaakt aangebrachte stemmingsmerk, niet volledig zwart maken van het wit middelpunt van het stemvakje) mag het bureau het stembiljet enkel ongeldig verklaren wanneer de kiezer zich klaarblijkelijk heeft willen kenbaar maken.

Wat de andere al dan niet opzettelijke tekens betreft (bijvoorbeeld vlekken, scheuren, nagelkrabben, onregelmatige plooiën, tekens met het potlood aangebracht buiten het stemvakje, enz.) geven deze aanleiding tot de ongeldigverklaring van het stembiljet zodra zij de kiezer doen kennen, zonder dat dient nagegaan te worden of een bedrieglijk inzicht aan de basis ervan ligt.

Een stembiljet dat niet is ingevuld met het kiespotlood, mag niet enkel om deze reden ongeldig verklaard worden, behalve als de kiezer, zelfs ongewild, geïdentificeerd kan worden. In dezelfde zin is ook de kleur van de gebruikte balpen of het gebruikte potlood op zichzelf geen voldoende reden om te besluiten tot ongeldigheid van een stembiljet.

De strikte toepassing van deze regels is noodzakelijk om het geheim van de stemming te waarborgen.

Het bureau dient er evenwel van af te zien stembiljetten ongeldig te verklaren die lichte gebreken vertonen en klaarblijkelijk te wijten zijn aan het drukken of vervaardigen van het stembiljet of aan het snijden van het stempapier.

Merk ook op dat een stembiljet van een bepaalde werknemerscategorie en/of een bepaald inspraakorgaan dat per ongeluk in de verkeerde stembus werd gedeponereerd, niet van rechtswege ongeldig is. Het stembureau kan dit rechtzetten door het betrokken stembiljet op het ogenblik van het ledigen van de stembussen, toegevouwen, naar de juiste stembus te verplaatsen. Er wordt aangeraden om voor stembiljetten en overeenstemmende stembussen met verschillende, neutrale, kleuren te werken.



Opneming van de naamstemmen


De stembiljetten van iedere categorie, alsook het aantal door elke kandidaat behaalde naamstemmen, worden door het stembureau geteld.

Om tot de aanwijzing van de gewone verkozenen en van de plaatsvervangers van elke lijst te kunnen overgaan, is het nodig een opnemingstabel te gebruiken die als titel draagt: «Opnemingstabel van de onvolledige lijststembiljetten» (onvolledige lijststembiljet = stembiljet met naamstemmen).

Per kandidatenlijst kan men gebruik maken van onderstaande tabel:

Naam van de kandidaten	Aantal naamstemmen
Colvin	
Delval	
Geirts	
enz...	

Bij het aflezen van de stembiljetten waarop slechts aan enkele kandidaten van één lijst stemmen gegeven zijn, moet het lid van het bureau dat met het aanstippen belast is, naast de afgelezen namen, een streepje aanbrenge.



Op deze wijze zal deze telling zeer vlot verlopen en wordt het risico op vergissingen eerder klein.



Tellen van de stemmen en opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen

Op het proces-verbaal van de verkiezingen worden volgende inlichtingen meegedeeld:

- het aantal kiezers dat aan de stemming heeft deelgenomen;
- het aantal teruggenomen en ongebruikte stembiljetten. Deze stembiljetten alsmede de lijsten die voor het aanstippen hebben gediend, ondertekend door de leden van het bureau die ze aanstipten en door de voorzitter, worden in een te verzegelen omslag gestoken.

De getuigen hebben het recht hun opmerkingen in het proces-verbaal te doen opnemen en een kenteken aan te brengen op de verzegelde omslagen.

- de berekening door het stembureau van:
 - het aantal ongeldige stemmen;
 - het aantal blanco stemmen;
 - voor elke lijst, het aantal bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen;
 - voor elke lijst, het aantal van de ten gunste van de kandidaten van de lijst uitgebrachte stemmen;
 - het aantal door iedere kandidaat behaalde naamstemmen.



Afsluiting van de opnemingsverrichtingen

Wanneer deze verrichtingen zijn beëindigd, worden de stembiljetten, geschikt volgens hun categorie ([zie hoger "Schikking van de stembiljetten"](#) met uitzondering van de verdachte stembiljetten, die dienen te worden beoordeeld als geldig of ongeldig), en in afzonderlijke en gesloten omslagen gedaan.

De voorzitter zendt deze omslagen naar de voorzitter van het hoofdbureau; indien er geen hoofdbureau bestaat, zendt hij ze onverwijld naar de werkgever.

Indien er een hoofdbureau bestaat worden de processen-verbaal van de secundaire stembureaus aan het hoofdbureau gezonden, ten einde dit te laten overgaan tot de verrichtingen die vermeld zijn in de hiernavolgende punten.

5.4 Verdeling van de mandaten

Het (hoofd)stembureau verdeelt de mandaten, wijst de gewone en plaatsvervangende gekozenen aan en rangschikt de niet verkozen kandidaten. Indien er een hoofdbureau is, gebeurt de verdeling en de aanwijzing door het hoofdbureau nadat het de processen-verbaal van stemopneming van de secundaire bureaus ontvangen heeft en nadat het de telresultaten van de verschillende secundaire bureaus heeft samengeteld.



Bepaling van het kiescijfer

Teneinde de mandaten onder de verschillende lijsten te verdelen, stelt het bureau het kiescijfer van elke lijst vast, door de optelling van:

- het aantal stembiljetten met een lijststem (= volledige lijststembiljetten) en
- het aantal stembiljetten met naamstemmen voor kandidaten van de lijst (= onvolledige lijststembiljetten).

Het kiescijfer is dus gelijk aan het totaal aantal geldige stembiljetten.



Voorbeeld:

Aantal gewone mandaten: 6

Volledige lijststembiljetten:

lijst 1: 60

lijst 2: 30

lijst 3: 52

Onvolledige lijststembiljetten:

lijst 1: 22

lijst 2: 65

lijst 3: 47

Kiescijfer van lijst 1: $60 + 22 = 82$

Kiescijfer van lijst 2: $30 + 65 = 95$

Kiescijfer van lijst 3: $52 + 47 = 99$



Bepaling van de nuttige quotiënten

Het kiescijfer van elke lijst moet achtereenvolgens gedeeld worden door de getallen 1, 2, 3, 4, 5 enz. (de delers). Hierdoor bekomt men een aantal quotiënten. Men houdt alleen rekening met een aantal van deze quotiënten (nuttige quotiënten geheten). Het aantal nuttige quotiënten is gelijk aan het aantal te verdelen mandaten.

De nuttige quotiënten plaatst men op volgorde van grootte, ongeacht de lijst waarop ze voorkomen en te beginnen vanaf het grootste quotiënt. Nu kent men aan elke lijst zoveel mandaten toe, als deze lijst quotiënten heeft bekomen gelijk aan of hoger dan het laatste nuttige quotiënt.

Voorbeeld:

Deler	Lijst 1	Lijst 2	Lijst 3
1	82 (3)	95 (2)	99 (1)
2	41 (6)	47,5 (5)	49,5 (4)
3	27,33	31,67	33

Er zijn 6 mandaten te verdelen, dus in totaal 6 nuttige quotiënten.

Lijst 1 kwam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

Lijst 2 kwam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

Lijst 3 kwam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.



Bijzondere gevallen - Verschillende lijsten bekomen gelijke nuttige quotiënten

Wanneer verschillende lijsten gelijke nuttige quotiënten bekomen, is er betwisting omtrent de toekenning van het mandaat.

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer. In geval van gelijkheid van kiescijfers gaat het mandaat

naar de lijst waarop de kandidaat die bij de aanwijzing van de gewone verkozenen ([zie lager: punt 5.5](#)) zich het bijkomend mandaat toegekend zou zien dat aan zijn lijst toekomt en die, in vergelijking met de kandidaat van de andere lijst, het meeste aantal stemmen behaald heeft, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of in geval van gelijkheid, aan deze kandidaat die de grootste anciënniteit in de onderneming heeft.

Een mandaat komt met gelijk recht toe aan verschillende lijsten, bij ongelijke kiescijfers.

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer.

Voorbeeld:

Deler	Lijst 1	Lijst 2	Lijst 3
1	60 (1)	30 (3)	20 (5)
2	30 (2)	15	10
3	20 (4)	10	6,67
4	15 (6)		

Er zijn zes mandaten te verdelen.

(1) Het eerste mandaat komt toe aan lijst 1.

(2) Het tweede mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

(3) Het derde mandaat komt toe aan lijst 2.

(4) Het vierde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 3. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

(5) Het vijfde mandaat komt toe aan lijst 3.

(6) Het zesde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

Samengevat, lijst 1 bekommt 4 mandaten, lijst 2 bekommt 1 mandaat en lijst 3 bekommt 1 mandaat.

Een mandaat komt met gelijk recht toe aan verschillende lijsten, bij gelijke kiescijfers

Bij gelijke kiescijfers, komt het mandaat toe aan de lijst waarop de kandidaat voorkomt die bij de aanwijzing van de gewone verkozenen ([zie lager: punt 5.5](#)), het bijkomend mandaat zou toegewezen krijgen indien het mandaat naar zijn lijst ging en die, in vergelijking met de kandidaat van de andere lijst, de meeste stemmen behaald heeft, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of bij gelijkheid, aan de kandidaat met de grootste anciënniteit in de onderneming.

Hiervoor gaat men over tot een fictieve aanwijzing van de gewone verkozenen waarbij het verkiesbaarheidscijfer berekend moet worden en aan de kandidaten individueel de lijststemmen worden toegekend die ten gunste van de orde van voordracht zijn uitgebracht (de "pot" wordt verdeeld - [zie lager: punt 5.5](#)).

Voorbeelden:

Voorbeeld 1

3 toe te kennen mandaten;

2 lijsten zijn aanwezig;

er is gelijkheid van kiescijfers tussen de twee lijsten : 24.



1° Eerste stap

Deler	Lijst 1	Lijst 2
1	24 - 1 ^e mandaat	24 - 2 ^e mandaat
2	12	12
3	8	8

het derde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2.

2° Tweede stap: aanwijzing van de gewone verkozenen (fictief)

Het verkiesbaarheidscijfer wordt berekend en de “pot” wordt verdeeld onder de kandidaten, in volgorde van de orde van voordracht.

Verkiesbaarheidscijfer = Geheel van nuttige stemmen² ÷ het aantal aan de lijst toe te kennen zetels +1 = $24 \times 2 \div (2 + 1) = 16$

De “pot” = stemmen ten gunste van de orde van de voordracht = het aantal volledige lijststemmen x het aantal zetels door de lijst behaald = $12 \times 2 = 24$

Lijst 1 Kandidaten	Lijst 2 Kandidaten
A4 + 12 = 16	A3 + 13 = 16
B1 + 12 = 13	B5 + 11 = 16
C6	C2
D4	D3

Het eerste mandaat voor beide lijsten is zeker, waardoor de kandidaten A effectief verkozen zijn. Kandidaten B worden vergeleken. Kandidaat B van lijst 2 heeft de meeste stemmen behaald, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen. Het is dus aan lijst 2 dat het derde mandaat toekomt.

² geheel van nuttige stemmen = het aantal stembiljetten met een geldige stem bovenaan de lijst (volledige lijststembiljetten) gevoegd bij het aantal stembiljetten met geldige stemmen voor één of meerdere kandidaten (onvolledige lijststembiljetten) vermenigvuldigd met het aantal zetels dat aan de lijst toekomt.



Voorbeeld 2:

3 toe te kennen mandaten;

2 lijsten zijn aanwezig;

er is gelijkheid van kiescijfers tussen de twee lijsten : 10.

1° Eerste stap

Lijst 1 heeft 5 onvolledige lijststembiljetten en 5 volledige lijststembiljetten

Lijst 2 heeft 3 onvolledige lijststembiljetten en 7 volledige lijststembiljetten

Lijst 1	Lijst 2
10 - 1 ^e mandaat	10 - 2 ^e mandaat
5	5

het derde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2.

2° Tweede stap : aanwijzing van de gewone gekozenen (fictief)

Verkiebaarheidscijfer : $10 \times 2 \div 3 = 6,6 = 7$

De “pot” = stemmen ten gunste van de orde van de voordracht = het aantal volledige lijststemmen x het aantal zetels door de lijst behaald = Lijst 1 : $5 \times 2 = 10$ - Lijst 2 : $7 \times 2 = 14$

Lijst 1 Kandidaten	Lijst 2 Kandidaten
A3 + 4 = 7	A0 + 7 = 7
B4 + 3 = 7	B3 + 4 = 7
C8	C5

Het eerste mandaat voor beide lijsten is zeker, waardoor de kandidaten A effectief verkozen zijn. De andere potentieel verkozen kandidaten worden vergeleken. Kandidaat B van lijst 1 heeft middels zijn rang van voordracht eerst het verkiebaarheidscijfer bereikt, ofschoon kandidaat C in totaal meer stemmen behaald heeft. De kandidaten B van beide lijsten bereiken allebei het verkiebaarheidscijfer. Het is aan de lijst waartoe de kandidaat B met de grootste anciënniteit behoort dat het overblijvend mandaat zal toekomen.

Een lijst behaalt meer zetels dan zij kandidaten telt

Indien een lijst meer zetels behaalt dan zij kandidaten telt, blijven de zetels die niet kunnen bezet worden, vacant.

5.5 Aanwijzing van de verkozenen



Berekening van het verkiebaarheidscijfer

Het bijzonder verkiebaarheidscijfer, eigen aan elke lijst wordt verkregen door het geheel van nuttige stemmen te delen door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één. Wanneer hierin een decimaal voorkomt, wordt het cijfer naar beneden afgerond voor een decimaal van 1 tot 4 en naar boven voor een decimaal van 5 tot 9.

Het geheel van nuttige stemmen wordt verkregen door het aantal volledige en onvolledige lijststembiljetten te vermenigvuldigen met het door de lijst bekomen aantal zetels.



Voorbeeld:

Aantal aan de lijst toegekende zetels: 3

Volledige lijststembiljetten: 33

Onvolledige lijststembiljetten: 195

Vooreerst moet het aantal nuttige stemmen bepaald worden.

Daarvoor wordt het aantal volledige lijststembiljetten, gevoegd bij het aantal onvolledige lijststembiljetten ($33 + 195 = 228$). Dit resultaat wordt daarna vermenigvuldigd met het door de lijst bekomen aantal zetels ($228 \times 3 = 684$).

Om het verkiesbaarheidscijfer te bekomen wordt het aantal nuttige stemmen gedeeld door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één ($684 : 4 = 171$).



Aanwijzing van de gewone verkozenen

Zodra het aantal zetels, toe te kennen aan elk van de lijsten, definitief is vastgesteld, moet het bureau nog slechts de verkozenen uitroepen.

Wanneer het aantal kandidaten van een lijst gelijk is aan het aantal zetels, toegekend aan deze lijst, worden al de kandidaten zonder verdere verrichting verkozen verklaard.

Wanneer er meer kandidaten zijn dan het aantal mandaten, toegekend aan de lijst, worden zij ten belope van het aantal zetels dat aan de lijst toegewezen is, toegekend aan de kandidaten die in volgorde van hun voordracht het verkiesbaarheidscijfer bereiken.

Zijn er nog mandaten te begeben dan worden zij toegekend aan de kandidaten die de meeste naamstemmen hebben behaald. Bij gelijk stemmental is de volgorde van de voordracht beslissend.

Alvorens tot deze aanwijzing over te gaan, worden de bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen en die dus de voordrachtsorde ten goede komen, individueel toegekend aan de kandidaten bij wijze van overdracht, nadat deze stemmen met het aan de lijst toekomend aantal zetels vermenigvuldigd werden (de "pot" wordt verdeeld).

De overdracht geschiedt volgens de orde van voordracht van de kandidaten, en voor elk van hen ten belope van het verkiesbaarheidscijfer van de lijst.

Voorbeeld:

Wanneer dit verkiesbaarheidscijfer is vastgesteld, moet het totaal van de stemmen die aan de voordrachtsorde ten goede komen onder de kandidaten verdeeld worden.

Dit totaal wordt bekomen door het aantal lijststembiljetten waarop één stem bovenaan werd uitgebracht, te vermenigvuldigen met het aantal zetels, toegekend aan die lijst ($33 \times 3 = 99$).

Het bureau zal de 99 stemmen verdelen onder de kandidaten, volgens de orde van voordracht. Deze verdeling geschiedt door bij het door elke kandidaat bekomen aantal naamstemmen het aantal stemmen te voegen nodig om het verkiesbaarheidscijfer te bereiken.

Hieronder deze verdeling voor het aangehaalde voorbeeld:

Naam van de kandidaten	Naamstemmen	Stemmen bij wijze van opdracht	Totaal	
Ackerman	104	+ 67	= 171	1 ^{ste}
Barbaix	165	+ 6	= 171	2 ^{de}
Ceulemans	104	+ 26	= 130	
Danneels	160			
Dewachter	152			
Goossens	25			
Gysels	73			
Puttemans	12			
Roose	26			
Thiel	173		= 173	3 ^{de}
Baels	180			

Na de verdeling van de 'pot' wordt er vastgesteld dat de kandidaten Ackerman, Barbaix, Thiel en Baels voldoende aantal stemmen bekomen hebben. Door de orde van voordracht, bereiken Ackerman, Barbaix en Thiel als eerste het verkiesbaarheidscijfer en dienen als gewone afgevaardigden te worden aangewezen.

Er moet opgemerkt worden dat bij gelijk stemmental, het mandaat toekomt volgens de rang van voordracht binnen de lijst.



Aanwijzing van de plaatsvervangers

Onmiddellijk na de aanwijzing van de gewone afgevaardigden gaat het bureau over tot de aanwijzing van de plaatsvervangers.

Het aantal plaatsvervangers is gelijk aan het aantal gewone verkozenen.

Vooraleer de plaatsvervangers worden aangewezen, gaat het bureau over tot een nieuwe individuele toewijzing van de lijststemmen in de orde van voordracht; deze toewijzing geschiedt op dezelfde wijze als voor de gewone afgevaardigden, doch te beginnen met de eerste van de niet-verkozen kandidaten in de orde van voordracht.

In het hierboven aangehaalde voorbeeld geschiedt de verdeling van de lijststemmen, in de orde van voordracht, en de aanwijzing van de plaatsvervangers als volgt:

Het aantal te verdelen stemmen (99) en het verkiesbaarheidscijfer (171), zijn dezelfde als die welke gediend hebben bij de verdeling voor de aanwijzing van de gewone afgevaardigden.

Naam van kandidaten	Naamstemmen	Stemmen toegekend bij wijze van overdracht	Totaal	
Ceulemans	104	+ 67	= 171	1 ^{er}
Danneels	160	+ 11	= 171	2 ^e
Dewachter	152	+ 19	= 171	3 ^e
Goossens	25	+ 2	= 27	
Gysels	73			
Puttemans	12			
Roose	26			
Baels	180			

Bijgevolg worden op elke lijst waarvan één of meer kandidaten verkozen zijn, de niet-verkozen kandidaten plaatsvervangend verklaard volgens de regel voorzien voor de gewone verkozenen, zonder dat hun aantal hoger mag zijn dan het aantal verkozenen van de lijst.

Merk opnieuw op dat in het kader van de aanwijzing van de verkozenen niet enkel het behalen van het bijzonder verkiesbaarheidscijfer van belang is, doch ook de orde van voordracht. In het voorbeeld haalt Baels zonder de 'pot' het verkiesbaarheidscijfer maar Ceulemans, Danneels en Dewachter bereiken eerst het verkiesbaarheidscijfer en op die manier krijgen het mandaat van plaatsvervanger toegewezen.

Merk op dat de volgorde van de plaatsvervangers van geen belang is met het oog op een tijdelijke plaatsvervangende (effectief lid is tijdelijk belet om deel te nemen aan de vergadering, bijvoorbeeld wegens ziekte of noodwendigheden van de dienst). Zodra men dient over te gaan tot definitieve plaatsvervangende (effectief lid is definitief onbeschikbaar om te zetelen, bijvoorbeeld ingevolge ontslag), schuift de plaatsvervanger echter door in de bij het proces-verbaal bepaalde volgorde.




Schikking van de niet-verkozen kandidaten

De aanwijzing van de plaatsvervangers en de schikking van de niet-verkozen kandidaten gebeurt tijdens dezelfde toewijzingsronde. De aanwijzing van de plaatsvervangers en de niet-verkozen kandidaten evenals hun rangschikking zal worden uitgevoerd in functie van het aantal bekomen naamstemmen vermeerderd met de hen toegewezen lijststemmen bij de tweede individuele toewijzing van de lijststemmen.

Het resultaat is als volgt:

Naam van de kandidaten	Naamstemmen	
Baels	180	1 ^{ste}
Gysels	73	2 ^{de}
Goossens	27	3 ^{de}
Roose	26	4 ^{de}
Puttemans	12	5 ^{de}

In de hypothese dat een niet-verkozene moet zetelen als gevolg van het toepassen van de vervangingsregels, zal in eerste instantie rekening gehouden worden met hun rangschikking zoals



opgenomen in het proces-verbaal van de verkiezingen en in tweede instantie zal men nakijken of de niet-verkozene van een 4-jarige of 2-jarige bescherming geniet.



Als het een eerste kandidatuur betreft die niet tot verkiezing leidt, genieten niet-verkozenen een bescherming gedurende eenzelfde periode als voor de effectief verkozenen, namelijk tot de aanstelling van de verkozen werknemersafgevaardigden bij volgende verkiezingen. Kandidaten genieten echter slechts van een 2-jarige bescherming indien zij reeds kandidaat waren, en niet verkozen werden bij de vorige verkiezingen.



5.6. Opmaken van het proces-verbaal en verzending van de resultaten van de stemming

De uitslag van de algemene telling van de stemmen en de namen van de gewone en plaatsvervangende verkozen kandidaten, alsook de schikking van de niet verkozenen kandidaten wordt opgetekend zoals bepaald in het model proces-verbaal. De getuigen hebben het recht om hun opmerkingen te laten opnemen in het proces-verbaal van de verkiezing.

Zodra de verrichtingen beëindigd zijn sluit het bureau, dat de mandaten heeft verdeeld, de gewone en plaatsvervangende verkozenen heeft aangewezen en de niet verkozen kandidaten heeft gerangschikt, het proces-verbaal af, dat door al de leden van het bureau wordt ondertekend.

De voorzitter van het bureau zendt onmiddellijk, voor de raad of het comité:

- 
- 
- het origineel van de [processen-verbaal](#) naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door voornoemde Algemene Directie. Deze verzending kan worden vervangen door het uploaden van een afschrift van dit document op de webapplicatie. De processen-verbaal worden door de FOD Werkgelegenheid bewaard gedurende twee legislaturen.
 - een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever, die het tijdens de gehele legislatuur bewaart. Merk op dat deze bewaartermijn wordt voorgeschreven met het oog op de toepassing van eventuele plaatsvervangingen binnen het orgaan. De regels omtrent de bijzondere ontslagbescherming spelen in dit kader soms een rol: een kandidaat die slechts 2 jaar bijzondere ontslagbescherming geniet omdat hij twee (al dan niet opeenvolgende) keren niet verkozen werd, komt niet altijd in aanmerking als plaatsvervanger ([zie 7.8](#)).
 - bij een aangetekend schrijven, een afschrift van de processen-verbaal naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het proces-verbaal werd opgeladen op de webapplicatie.



Terzelfdertijd moeten de resultaten van de stemming aan de FOD Werkgelegenheid meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Hetzelfde geldt voor de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke werkgeversafgevaardigden die werden aangeduid door de werkgever om te zetelen in de raad of het comité, en dit in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het leidinggevend personeel in de onderneming. Deze mededeling gebeurt langs elektronische weg op de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door voornoemde FOD. Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een papieren statistische steekkaart die wordt bekomen bij de FOD. Ter herinnering: Het (elektronisch dan wel via de post) doorgeven van deze statistische informatie door de werkgever aan de FOD Werkgelegenheid gebeurt in verplicht te doorlopen fasen, waarvan de eerste ten laatste aanvangt op X- 60. ([zie hoger, Hoofdstuk 2, Afdeling 2, 2.1](#)).

Belangrijke opmerking: Wanneer de onderneming minder dan 100 werknemers doch meer dan 50 werknemers tewerkstelt en deze onderneming bij de vorige sociale verkiezingen een raad heeft opgericht of had moeten oprichten, moet er niet overgegaan worden tot verkiezingen voor de hernieuwing van de leden van de raad gezien het mandaat zal uitgeoefend worden door de



verkozen leden van het comité. In dit geval moet bij het invoeren van de resultaten van het comité op de webapplicatie, op de hiertoe bestemde plaats vermeld worden dat de onderneming een raad heeft die samengesteld is uit leden die verkozen werden bij de verkiezing van de leden van het comité.

Afdeling 6 - Elektronisch stemmen

6.1. Algemeen

Tot elektronisch stemmen kan worden overgegaan onder de volgende voorwaarden:

1. Het informaticasysteem dat aangewend wordt, moet beantwoorden aan volgende voorwaarden:

1° in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de raden en de comités regelen;

2° volgende gegevens registreren die moeten opgenomen worden in het proces-verbaal:

- a) de datum van de verkiezingen
- b) het betrokken orgaan
- c) het nummer van het stembureau
- d) het betrokken kiescollege
- e) het aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen (in geval van gemeenschappelijk kiescollege, brengt elke kiezer twee stemmen uit)
- f) het aantal blanco stemmen
- g) het aantal lijststemmen
- h) het aantal uitgebrachte lijststemmen enkel ten voordele van kandidaten van de lijst
- i) het aantal stemmen behaald door elke kandidaat
- j) het aantal effectieve mandaten per lijst
- k) de naam en de voornaam van de gewone verkozenen per lijst
- l) de naam en de voornaam van de plaatsvervangende verkozenen per lijst;

3° een beeldscherm tonen dat bij het begin van de kiesverrichting een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten; wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in de volgorde van hun voordracht; deze overzichten moeten een waarborg van neutraliteit bieden;

4° niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd; Wanneer meer naamstemmen worden uitgebracht op een lijst dan er toe te kennen mandaten zijn, of wanneer één of meerdere naamstemmen worden uitgebracht tegelijk met een lijststem, moet het beeldscherm een bericht tonen dat de kiezer erop wijst dat hij teveel naamstemmen heeft uitgebracht op een lijst of dat hij moet kiezen tussen een lijststem en één of meerdere naamstemmen zonder evenwel het aantal toe te kennen mandaten te overschrijden. De kiezer moet vervolgens worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen;

5° de nodige waarborgen bieden inzake betrouwbaarheid en veiligheid en de onmogelijkheid verzekeren van elke manipulatie van de geregistreerde gegevens evenals het geheim van de stemming;

6 ° de bewaring verzekeren van de resultaten van de stemming en van de mogelijkheid tot controle van de stemverrichtingen en van de resultaten door de arbeidsgerechten.



Het informaticasysteem mag bovendien enkel worden gebruikt:

- indien het vergezeld is van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de genoemde voorwaarden;
- indien de fabrikant ondersteuning kan waarborgen in geval van technische problemen die rijzen op het ogenblik van de verkiezingen;
- indien het (broncode via bijvoorbeeld USB-stick, CD-rom...) door de fabrikant werd neergelegd bij de Directeur-generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, alwaar een ontvangstbevestiging zal worden bezorgd; merk op dat de rol van de FOD WASO zich hier beperkt tot depot, in die zin dat enkel systemen die bij haar worden neergelegd, gebruikt kunnen worden. Hiertoe publiceert de FOD de namen van de betrokken fabrikanten op haar website. De FOD WASO is echter niet verantwoordelijk voor de controle op de inhoud en de conformiteit van het neergelegde systeem.

2. De **beslissing** om over te gaan tot elektronisch stemmen **moet genomen worden** door elke betrokken raad of comité, of bij ontstentenis, door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging. Dit betekent dat de beslissing wordt genomen volgens de voorschriften van het huishoudelijk reglement van het betrokken orgaan. Bij gebrek aan verdere bepalingen in het huishoudelijk reglement over de wijze van beslissingen nemen, zal de algemene regel van unanimité gelden, met name een unanieme beslissing van alle aanwezige leden binnen het orgaan.

De raad of het comité moet voorafgaandelijk ingelicht worden over de bovenvermelde punten.

De beslissing inzake elektronisch stemmen is het voorwerp van een vermelding in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

3. De leden van de stembureaus, de plaatsvervangende voorzitters en secretarissen, de getuigen en de kiezers, moeten een passende **opleiding** krijgen. Elk kiescollege moet afzonderlijk stemmen. De getuigen van het hoofdbureau kunnen de encodering van de kandidatenlijsten bijwonen.

Wanneer elektronisch gestemd en geteld wordt, dient de verdeling van de mandaten en de aanwijzing van de verkozenen niet noodzakelijk elektronisch te gebeuren.


Het moet mogelijk zijn bij elke betwisting van het resultaat van de verkiezingen een hertelling van de stemmen te laten plaatsvinden. Met het oog daarop moeten de elektronische dragers die voor de verkiezingen hebben gediend, in de onderneming verzegeld bewaard blijven.

Bij de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk in het kader van de toepassing van een systeem van elektronisch stemmen (zoals naam, voornaam, rijksregisternummer, e-mailadres...), handelen de fabrikant en de werkgever of de gebruiker, in hoedanigheid van gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken conform de voorschriften van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

6.2. *Combinatie stemming per brief*

In geval elektronisch stemmen in het stembureau wordt gecombineerd met de mogelijkheid tot stemming per brief moeten de nodige waarborgen worden geboden om de geheimhouding te bewaren.

Met het oog daarop mag bij het elektronisch stemmen de stemming per brief enkel gebeuren via het hoofdstembureau. Van dat bureau moeten ook de eerste tien kiezers die zich aanmelden en niet de leden van dit stembureau mogen zijn, per brief stemmen. De regels betreffende de stemming per brief moeten ook hier nageleefd worden, hetgeen betekent dat de stembrieven van



de genoemde kiezers, zoals voor de stemmers per brief, in blanco briefomslagen gestopt worden en gevoegd worden bij de omslagen met de stembrieven van de stemmers per brief.

De telling van de stemmen per brief zal daarna op elektronische wijze gebeuren in het hoofdstembureau in aanwezigheid van de getuigen, hetgeen betekent dat elke omslag opengemaakt zal worden en de voorzitter een elektronische stem zal uitbrengen overeenkomstig de voorkeur die op de stembrief aangeduid werd. Wanneer de stembrief meer naamstemmen telt dan er toe te kennen zetels zijn of in geval dat er tegelijkertijd één of meer naamstemmen en een lijststem uitgebracht werden, wordt deze stem beschouwd als een lijststem.

6.3. Elektronisch stemmen op afstand


Voorwaarden

Tot voor kort diende de kiezer die elektronisch stemde zijn stem nog steeds te ter plaatse te komen uitbrengen in het speciaal daartoe opgerichte stembureau. Sinds de sociale verkiezingen van het jaar 2020 is het echter mogelijk te voorzien in een elektronische stemming op afstand.

De raad, het comité of, bij ontstentenis, de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, kan beslissen dat de kiezers toegelaten worden om hun elektronische stemming vanaf hun gebruikelijke werkpost uit te brengen, via een end-to-end versleutelde netwerkverbinding waarbij een betrouwbare authenticatie van de kiezer wordt gegarandeerd, en mits aan alle vereisten zoals [hierboven in punt 6.1](#) bepaald voldaan is.

Specifiek met betrekking tot een systeem van elektronische stemming op afstand, verduidelijken de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad deze vereisten, en stellen dat het aangewende systeem de volgende garanties moet bieden:

- Het systeem moet betrouwbaar en veilig zijn. Dit betekent dat de infrastructuur en de toepassing waarmee de stemmen geregistreerd worden, zelf een hoog niveau van cybersecurity moeten voorzien en waarborgen. Indien een cloudtoepassing wordt gebruikt, moet die aan voldoende veiligheidsregels voldoen;
- Het mag niet mogelijk zijn de geregistreerde gegevens te manipuleren;
- Niet-stemgerechtigde personen mogen niet de mogelijkheid hebben een stem uit te brengen; de kiezers moeten dus geïdentificeerd worden en hun hoedanigheid van kiezer moet gecontroleerd worden;
- Het geheim van de stemming moet gegarandeerd zijn: dit betekent dat elke link tussen de identiteit van de kiezer en gegevens betreffende authenticatie enerzijds, en zijn identiteit en de geregistreerde stem anderzijds onmogelijk gemaakt dient te worden. Technisch gezien moeten de data in transit dus "end-to-end" zijn, d.w.z. vanaf het toestel van de kiezer tot de applicatie. Die gegevens moeten onschendbaar zijn, waardoor bepaalde applicaties niet gebruikt kunnen worden;
- Het systeem voor elektronisch stemmen moet zodanig beschikbaar zijn dat de kiezers hun stem kunnen uitbrengen in de daartoe voorziene periode. Het systeem moet dus cyberaanvallen (ook volumetrische) en andere rampen kunnen afweren. Het systeem moet over voldoende capaciteit beschikken zodat gestemd kan worden en er moet externe support voor de kiezers mogelijk zijn;
- De drager van de stem (end-point device) moet beveiligd zijn, de browser die gebruikt wordt, dient de nodige veiligheid te garanderen en indien een webtoepassing wordt gebruikt, mag deze geen cookies registreren die informatie bevatten over de stemming;
- Het authenticatieniveau voor de kiezers en de administrator dient een minimaal beveiligingsniveau te garanderen. Gezien de gevoeligheid van de verwerkte gegevens, kan een analogie worden gemaakt met de authenticatielevels die worden gehanteerd voor de



toepassingen binnen de gezondheidszorg (authenticatiesysteem van de sociale zekerheid);

- De kiezers moeten voldoende ingelicht en geresponsabiliseerd zijn over de stemprocedure en de beveiligingsvoorwaarden, om acties zoals phishing te vermijden. Hiervoor kan best een eenvoudige URL gekozen worden, zodat de kiezer die kan intypen in de zoekbalk, en moeten de kiezers ingelicht worden over de werking van cookies.

Zoals hoger [in punt 6.1](#) gesteld, moet het systeem (broncode) worden neergelegd bij de FOD Werkgelegenheid, en kan het informaticasysteem enkel worden gebruikt indien het vergezeld is van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de vereiste voorwaarden en indien de fabrikant ondersteuning kan waarborgen in geval van technische problemen die rijzen op het ogenblik van de verkiezingen.

Zo draagt de aanbieder de verantwoordelijkheid voor het beveiligingsniveau van het informaticasysteem.

Beslissing

De beslissing tot aanwending van een systeem van elektronisch stemmen op afstand wordt genomen door de raad, het comité of, bij ontstentenis, door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging. Ook hier betreft het een beslissing genomen volgens de voorschriften van het huishoudelijk reglement van het betrokken orgaan. Bij gebreke aan verdere bepalingen in het huishoudelijk reglement over de wijze van beslissingen nemen, zal niettemin de algemene regel van unanimité gelden, met name een unanieme beslissing van alle aanwezige leden binnen het orgaan.

Het akkoord legt de bijzondere voorwaarden vast eigen aan de onderneming om het geheim van de stemming te verzekeren en elke beïnvloeding van het stemgedrag tijdens de stemming te voorkomen. Dit akkoord definieert eveneens 'de gebruikelijke werkpost'. Het is aangewezen dat dit begrip door de partijen betrokken bij het akkoord in concreto wordt ingevuld, telkens rekening houdend met de specifieke tewerkstellingssituaties in de onderneming. Hierbij kunnen bepaalde situaties worden uitgesloten en kunnen partijen maximaal rekening houden met de overige wettelijke toepassingsvoorwaarden (garantie geheim stemming en geen beïnvloeding, ...).

Tenslotte bepaalt het akkoord de modaliteiten met het oog op de goede werking van het stembureau, waarbij bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de wijze van identificatie van de kiezers op afstand. De fase van het aanstippen op de kiezerslijst van de kiezers die zich fysiek aanbieden is in deze hypothese immers niet aan de orde.

Tip: Met het oog op het goede verloop van de elektronische stemming op afstand, lijkt het aangewezen om in de oproepingsbrief gericht aan de kiezer een contact (mailadres, telefoonnummer ...) te vermelden waarop de kiezer beroep kan doen in geval van technische of praktische problemen tijdens de stemming.

Authenticatie van de kiezer

In het kader van de elektronische stemming op afstand is het van belang de kiezer op zekere wijze en in alle veiligheid te identificeren, teneinde te kunnen nagaan dat enkel de gemachtigde personen deelnemen aan de stemming en om te vermijden dat sommigen meerdere keren stemmen. De fabrikant van het elektronische stelsysteem werkt de modaliteiten van authenticatie van de kiezers uit. Over het algemeen gaat het over een identificatie op basis van de identiteitskaart en het rijksregisternummer, of via toegangscode, of nog, op basis van een combinatie van beide systemen. Merk op dat de Gegevensbeschermingsautoriteit stelt dat minder ingrijpende methodes dan identificatie en authenticatie op basis van het rijksregisternummer de voorkeur verdienen. Zij geeft ook mee dat indien, met het oog op de authenticatie, gegevens via mail worden uitgewisseld tussen fabrikant en kiezer, de verwerkingsverantwoordelijken erover moeten waken dat deze communicatie gebeurt via beveiligd mailverkeer.



Afdeling 7 - Na dag Y

7.1 Y + 1: Afsluiting van de kiesverrichtingen

Uiterlijk daags na de sluiting van de verrichtingen overhandigt de voorzitter de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, in verzegelde omslagen aan de werkgever.

In geval dat de verkiezingen zich uitspreiden over meerdere opeenvolgende dagen, wordt de afsluiting van de kiesverrichtingen uitgevoerd op de laatste dag.

De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van 25 dagen die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen. In geval van beroep bezorgt de werkgever de documenten aan het bevoegde rechtsorgaan.

Als er geen beroep wordt ingesteld of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever 25 dagen na het einde van de kiesverrichtingen de stembiljetten vernietigen.

7.2 Y + 2: Aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen samenstelling van de raad of het comité



Uiterlijk twee dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen wordt door de werkgever op dezelfde plaatsen waar het bericht met de datum van de verkiezingen werd aangeplakt, een bericht aangeplakt met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité. Dit bericht vermeldt duidelijk en nauwkeurig alle personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden alsmede hun plaatsvervangers. Het moet aangeplakt blijven tot de vierentachtigste dag die volgt op deze van de stemming en blijft bewaard gedurende de gehele legislatuur.

De werkgever maakt het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad en het comité op overeenkomstig het wettelijk model, beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#).

De uitslag van de stemming bepaalt welke effectieve en plaatsvervangende werknemersafgevaardigden zetelen.

De werkgeversafgevaardigden en hun plaatsvervangers worden niet verkozen: zij dienen door de werkgever te worden aangeduid. Deze afgevaardigden moeten een leidinggevende functie uitoefenen zoals deze is bepaald in de lijst met leidinggevende functies en moeten dus over de bevoegdheid beschikken om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. Let op: de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel kan niet de functie van werkgeversafgevaardigde hebben.

Bij gebreke aan papieren aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wordt het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité aangeplakt op de plaats waar het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt zou zijn aangeplakt geweest indien het niet op elektronische wijze was ter beschikking gesteld.

7.3 Y + 15: Beroep bij de arbeidsrechtbank

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de uitslag van de stemming kunnen de werkgever, de werknemers en de kiezers-uitzendkrachten, of de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties beroep instellen bij de arbeidsrechtbank met een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslagen.



Een beroep wordt eveneens binnen dezelfde termijn ingesteld in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies, zoals omschreven tijdens de preëlectorale procedure, bekleden.

Merk evenwel op dat fouten binnen de verkiezingsuitslag die berusten op louter materiële vergissingen, zonder tussenkomst van een rechter kunnen worden rechtgezet, op basis van een akkoord tussen de werkgever en alle representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen. In dat geval wordt het verbeterde proces-verbaal verzonden naar de verschillende bestemmingen bedoeld [in punt 5.6](#). en worden de verbeterde resultaten van de stemming overgemaakt aan de FOD Werkgelegenheid. Wordt niet als louter materiële vergissing beschouwd, een rechtzetting die een invloed heeft op de volgorde of de bijzondere ontslagbescherming van de kandidaten en verkozenen.

7.4 Y + 69: Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak uiterlijk binnen de 67 dagen na aanplakking van de uitslag van de stemming. Zij kan inzage eisen van de processen-verbaal en van de stembiljetten.

Het vonnis wordt onmiddellijk ter kennis gebracht aan de werkgever, aan ieder van de gewone en plaatsvervangende verkozenen, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, belast met de inspraakorganen.

7.5 Y + 84 : Hoger beroep tegen deze beslissing bij het arbeidshof


Het arbeidshof neemt kennis van het hoger beroep tegen beslissingen in eerste aanleg van de arbeidsrechtbanken betreffende een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslagen of in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies zoals omschreven tijdens de preëlectorale procedure, bekleden.

De termijn om in hoger beroep te gaan bedraagt 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis, dus ten laatste 84 dagen na de stemming.

7.6 Y + 86: Verwijdering van de aangeplakte berichten

De berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing blijven aangeplakt tot de 15^{de} dag na de aanplakking van de verkiezingsuitslagen. Enkel in geval van beroep en tot de 84^{ste} dag na de aanplakking van de verkiezingsuitslagen, moeten deze berichten ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. In dat geval dient hiertoe een bericht te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats. Dit geldt ook indien de bedoelde berichten niet werden aangeplakt, maar op elektronische wijze ter beschikking werden gesteld van de werknemers.

Het bericht tot aankondiging van de volledige stopzetting van de procedure, blijft aangeplakt tot de 84^{ste} dag die volgt op de dag waarop het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité had moeten aangeplakt worden. Het bericht met betrekking tot de gedeeltelijke stopzetting en het bericht met de van rechtswege verkozen kandidaten blijft aangeplakt tot de 84^{ste} dag na de aanplakking ervan. Dit geldt ook indien de bedoelde berichten niet werden aangeplakt, maar op elektronische wijze ter beschikking werden gesteld van de werknemers.



Alle hoger vermelde berichten worden bewaard tot de 84ste dag die volgt op de dag waarop het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité wordt aangeplakt of had moeten aangeplakt worden. In geval van beroepen, worden deze berichten bewaard totdat de definitieve beslissing door de bevoegde gerechten wordt uitgesproken.

7.7. Y + 144: Beslissing van het arbeidshof

Het arbeidshof waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak binnen de 75 dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis van de arbeidsrechtbank, dus ten laatste 144 dagen na de stemming.

Het arrest wordt ter kennis gebracht aan de werkgever, aan ieder van de gewone en plaatsvervangende verkozenen, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, belast met de inspraakorganen.

De nieuwe verkiezingsprocedure vangt aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

De kandidaten die werden voorgedragen voor verkiezingen die zijn nietig verklaard, genieten dezelfde bescherming als de overige kandidaten.

7.8 Eerste vergadering van de nieuwe raad of van het nieuwe comité en regels van plaatsvervangende

Is geen beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot verbetering van de verkiezingsresultaten, of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde ingesteld, dan wordt de eerste vergadering van de raad of van het comité gehouden uiterlijk binnen 30 dagen na het verstrijken van de vastgestelde termijn van beroep, in de andere gevallen, binnen 30 dagen na de definitieve gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen.

De bovenstaande algemene regel is evenwel alleen dan van toepassing wanneer geen bijzondere bepalingen in de huishoudelijke reglementen voorkomen waarbij een kortere termijn wordt bepaald.

Indien een beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot verbetering van de verkiezingsresultaten of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde werd ingesteld, blijft de oude raad of het oude comité zijn taken uitvoeren tot de samenstelling van de nieuwe raad of het nieuwe comité definitief is geworden.

De raad of het comité vergadert ten minste éénmaal per maand op de datum, het uur en de plaats die door het ondernemingshoofd worden vastgesteld. Deze dient de raad of het comité ook samen te roepen wanneer ten minste één derde van de effectieve werknemersafgevaardigden hem hierom verzoekt.

Opmerking: In het kader van de gendergelijkheid werd sinds 2019 aan de ondernemingsraad een nieuwe bevoegdheid toegekend. Voortaan is de raad bevoegd om van de werkgever na elke sociale verkiezing te ontvangen, een overzicht met betrekking tot de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke kandidaten die voorkwamen op de definitieve kandidatenlijsten van de sociale verkiezingen, alsook de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke verkozenen die zetelen in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk. De genoemde inlichtingen dienen te worden weergegeven in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming. Het overzicht geeft eveneens de verhouding weer tussen de vrouwelijke en mannelijke werkgeversafgevaardigden die werden aangeduid door de werkgever om te zetelen in de raad of het comité, en dit in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het leidend personeel in de onderneming.



De werkgever moet dit overzicht voorleggen en bespreken in de loop van de 6 maanden die volgen op de aanplakking van de verkiezingsresultaten met het oog op het bewerkstelligen van dezelfde verhouding vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de kandidatenlijsten in vergelijking met de verhouding vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming, en met het oog op een evenwichtige aanduiding van vrouwelijke en mannelijke werkgeversvertegenwoordigers in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het leidinggevend personeel in de onderneming. Het overzicht wordt overgemaakt aan de leden van de raad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

Voor het opstellen van dit overzicht kan de werkgever zich baseren op het niet-verplicht formulier "Genderoverzicht SV" voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>), in het thema Sociaal overleg, rubriek Sociale verkiezingen 2024: [modelformulieren](#).

Wijze van aanduiding van een secretaris

Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris van de raad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve kaderledenorganisatie waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald voor alle categorieën samen.

Indien er verschillende huishoudelijke reglementen van toepassing zijn, wordt alleen datgene toegepast dat opgesteld is door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.

Het secretariaat van het comité wordt verzekerd door de Interne Dienst, wanneer bij de werkgever één comité moet opgericht worden.

Wanneer een werkgever meerdere technische bedrijfseenheden heeft waarvoor een comité moet opgericht worden, wordt het secretariaat van het comité verzekerd door de afdeling van de Interne Dienst, die is opgericht voor de technische bedrijfseenheid waarvoor het desbetreffende comité is opgericht.

De secretaris van de raad of het comité maakt de notulen van iedere vergadering op.

Wijze van vervanging van een lid van de werkgevers- en de werknemersafvaardiging

Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging

De lijst van de leidinggevende functies bepaald op dag X – 35 en eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank, evenals bij wijze van aanduiding, de lijst met de leden van het leidinggevend personeel opgenomen in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt of in de bijlage ervan, wordt bewaard tot de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Nieuwe functies

Wanneer er nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd nadat de lijst met leidinggevende functies definitief is geworden, kan deze lijst na de datum van de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen worden aangepast.

De werkgever legt schriftelijk zijn voorstel tot aanpassing van de lijst voor aan de raad of het comité. Hij vermeldt eveneens, bij wijze van aanduiding, de naam van de personen die deze leidinggevende functies uitoefenen. Deze raad of dit comité deelt zijn opmerkingen mee aan de werkgever binnen de maand volgend op de voorlegging van het voorstel aan de raad of het comité. Vervolgens deelt de werkgever, schriftelijk, zijn beslissing mee aan de raad of het comité en plakt hij deze aan in de lokalen van de onderneming op de plaats waar het arbeidsreglement bewaard wordt. Binnen de zeven dagen volgend op de aanplakking van deze beslissing, is een beroep hiertegen mogelijk.



De beslissing tot aanpassing van de lijst wijzigt de lijst met leidinggevende functies vastgesteld in het bericht van dag X-35. Dit bericht wordt bewaard tot aan de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

In geval van afschaffing van een leidinggevende functie (zie verder), kan de werkgever een persoon die een nieuwe aldus aan de lijst toegevoegde leidinggevende functie uitoefent aanwijzen.

Verlies van functie

Wanneer een lid van de werkgeversafvaardiging zijn leidinggevende functie in de onderneming verliest, kan de werkgever de persoon aanduiden die dezelfde functies waarneemt en die dezelfde bevoegdheden heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.

Afschaffing van een leidinggevende functie

Wanneer de functie van een lid van de werkgeversafvaardiging wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de leidinggevende functies van de lijst met de leidinggevende functies uitoefent.

Bij de vervanging van een gewoon lid van de werkgeversafvaardiging wordt voorrang gegeven aan de functie.

Dit houdt in dat het gewoon lid kan vervangen worden door een persoon die geen deel uitmaakte van de onderneming op het ogenblik van de vorige sociale verkiezingen of die geen leidinggevende functie uitoefende op dat ogenblik.

De aanduiding van een vervanger kan het voorwerp zijn van een beroep bij de arbeidsgerechten in de maand volgend op het ogenblik waarop de personeelsafgevaardigden kennis hebben genomen van de vervanging. Dit beroep is onderworpen aan de regels bepaald [in de punten 7.3, 7.4 en 7.5](#).

Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging

Tijdelijke plaatsvervangning

Het plaatsvervangend lid zetelt ter vervanging van het effectief lid, indien dit verhinderd is. In dit geval wordt er geen rekening gehouden met de volgorde van de rangschikking bepaald in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing.

Definitieve plaatsvervangning

Het plaatsvervangend lid zetelt ter definitieve vervanging van het effectief lid, indien diens mandaat een einde neemt om één van de wettelijk opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat. Het effectief lid wordt achtereenvolgens vervangen door de plaatsvervangende leden van dezelfde categorie en dezelfde lijst in de volgorde van de rangschikking bepaald in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing.

Indien een plaatsvervangend lid effectief lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit zijn mandaat. Deze vervanger wordt gekozen in de volgorde van de rangschikking bepaald in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing. Kandidaten die voor de tweede keer niet-verkozen zijn en slechts twee jaar bijzondere ontslagbescherming genieten komen niet in aanmerking om een plaatsvervangend lid te vervangen.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten die een bijzondere ontslagbescherming van vier jaar genieten meer zijn, wordt het effectief




lid wiens mandaat een einde neemt om één van de wettelijk opgesomde redenen vervangen door de niet-verkozen kandidaten van dezelfde categorie en dezelfde lijst die voor de tweede keer niet-verkozen is en slechts een bijzondere ontslagbescherming van twee jaar geniet. Deze vervanging gebeurt volgens de volgorde van de rangschikking bepaald in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing. Deze kandidaat voleindigt het mandaat en geniet van een bescherming tot op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.




Hoofdstuk 3: Nuttige informatie

Website sociale verkiezingen

Op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg wordt in het thema 'sociaal overleg' een onderdeel speciaal gewijd aan de [sociale verkiezingen 2024](#):

- 
- [Webapplicatie](#): Op verschillende momenten in de procedure moeten bepaalde inlichtingen meegedeeld worden aan de betrokkenen binnen de technische bedrijfseenheid en aan externe betrokkenen. Via de webapplicatie, kunnen de inlichtingen bestemd voor de externe betrokkenen langs elektronische weg aan hen meegedeeld worden. Dit gebeurt op de webapplicatie via het invullen van gegevens of via het uploaden van documenten op de beveiligde en persoonlijke pagina van de technische bedrijfseenheid. Nadat de contactpersoon in de onderneming zich met de elektronische identiteitskaart heeft aangemeld op de webapplicatie kan deze de dossiers van de onderneming aan zichzelf toekennen en beheren.
 - In het onderdeel sociale verkiezingen 2024, zijn de [modelformulieren](#), waarvan sprake in deze brochure, voor het informeren van interne en externe betrokkenen te downloaden:
 - de formulieren X-60, X-35, X en Y+2
 - voorbeelden van stembiljetten
 - het proces-verbaal van de verkiezingen, de processen-verbaal van gedeeltelijke stopzetting, en het bericht van volledige stopzetting
 - enkele niet-verplichte modelformulieren die de werkgever van nut kunnen zijn




Daarnaast kan tal van andere informatie betreffende de sociale verkiezingen geconsulteerd worden op de website: news, algemene informatie, regelgeving, concrete verkiezingskalender 2024, ...



Contactgegevens Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- 
- 
- Algemeen telefoonnummer van de FOD Werkgelegenheid: 02 233 41 11
 - Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën
Afdeling van de Inspraakorganen en de Arbeidsgerechten
Cel Inspraakorganen
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel - Tel: 02 233 43 00 - e-mail : sociale.verkiezingen@werk.belgie.be
 - Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
Directie van de Inspraakorganen
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel - Tel: 02 233 41 11 - e-mail : tsw.inspraakorganen@werk.belgie.be



De contactgegevens van de buitendiensten kunnen worden geraadpleegd op de website van de FOD Werkgelegenheid (<https://www.werk.belgie.be>) in de module Structuur van de FOD, rubriek Arbeidsinspectie: [AD Toezicht op de sociale wetten](#) en rubriek Arbeidsinspectie: [AD Toezicht op het welzijn op het werk](#).



Contactgegevens representatieve werknemers en kaderledenorganisaties

- A.B.V.V. Hoogstraat 42 - 1000 BRUSSEL, socverk@abvv.be
- A.C.L.V.B. Koning Albertlaan 95 - 9000 GENT
- A.C.V. Dienst Onderneming Postbus 10 - 1031 BRUSSEL, dienst.onderneming@acv-csc.be
- N.C.K. Lambermontlaan 171, b4 - 1030 BRUSSEL, info@nck-cnc.be