

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 oktober 2007

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk voor wat
betreft de organisatie van
sociale verkiezingen**

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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 octobre 2007

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 4 août 1996 relative au
bien-être des travailleurs lors de l'exécution
de leur travail en ce qui concerne
l'organisation des élections sociales**

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

SAMENVATTING

Momenteel kunnen voor de sociale verkiezingen enkel kandidatenlijsten worden ingediend door interprofessionele representatieve werknemersorganisaties die 50.000 leden tellen.

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

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

RÉSUMÉ

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

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

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

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 52 0000/000 : *Parlementair document van de 52^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*
QRVA : *Schriftelijke Vragen en Antwoorden*
CRIV : *Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)*
CRABV : *Beknopt Verslag (blauwe kaft)*
CRIV : *Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : *Plenum*
COM : *Commissievergadering*
MOT : *moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 52 0000/000 : *Document parlementaire de la 52^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif*
QRVA : *Questions et Réponses écrites*
CRIV : *Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)*
CRABV : *Compte Rendu Analytique (couverture bleue)*
CRIV : *Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)*
(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : *Séance plénière*
COM : *Réunion de commission*
MOT : *Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Inleiding

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

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

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

In praktijk organiseren de zuilgebonden vakbonden via hun bevriende partijen voor zichzelf een monopolie aan de hand van twee wettelijke bepalingen: artikel 20^{ter} van de wet van 20 september 1948 dat bepaalt dat enkel kandidatenlijsten kunnen ingediend worden door interprofessionele representatieve werknemersorganisaties; en artikel 14 van dezelfde wet, dat de norm daarvoor legt op 50.000 leden. Een gelijkaardige regeling is te vinden in artikel 3 (drempel van 50.000 leden) en 58 van de wet van 4 augustus 1996.

De wet legt met 50.000 leden de norm voor eventuele nieuwkomers dermate onrealistisch hoog dat niet-zuilgebonden vakbonden geen enkele kans maken om op korte termijn representatief te zijn. Daardoor hebben zij niet de mogelijkheid deel te nemen aan de sociale verkiezingen en dus ook geen kans om enige lokale geloofwaardigheid bij de werknemers op te bouwen die hen zou toestaan ooit uit te groeien tot een grote organisatie.

De kiesdrempel van 50.000 leden bij de sociale verkiezingen ten gunste van de drie monopolisten ACV, ABVV en ACLVB is fundamenteel ondemocratisch: het is alsof sp.a, Open VLD en CD&V samen zouden beslissen dat aan de gemeenteraadsverkiezingen enkel

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Introduction

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

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

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

Dans la pratique, les syndicats liés à une famille politique s'assurent, par le truchement de leurs partis apparentés, un monopole grâce à deux dispositions légales: l'article 20^{ter} de la loi du 20 septembre 1948 qui stipule que les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs sont seules habilitées à déposer des listes de candidats; et l'article 14 de cette même loi, qui prévoit que ces organisations doivent compter au moins 50 000 membres. Une disposition similaire figure aux articles 3 (seuil de 50 000 membres) et 58 de la loi du 4 août 1996.

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

Le seuil de 50 000 membres qui doit être atteint pour pouvoir participer aux élections sociales favorise les trois syndicats monopolistes que sont la CSC, la FGTB et la CGSLB et est fondamentalement antidémocratique: c'est comme si sp.a, Open VLD et CD&V s'accordaient

partijen mogen deelnemen die 50.000 leden tellen. Aldus zouden alle nieuwe en lokale partijen geen schijn van kans hebben.

Het spreekt voor zich dat de wettelijke bepalingen inzake de kiesdrempel van 50.000 leden door ACV, ABVV en ACLVB volmondig gesteund worden, ook al hebben zij graag de mond vol van «democratie» en «inspraak». De drie zuilgebonden vakbonden dienen niet de belangen van de werknemers maar in de eerste plaats hun eigen belangen en die van hun Belgische sponsors.

Vaak géén verkiezingen

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

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

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

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

pour décider que seuls les partis comptant 50 000 membres peuvent participer aux élections communales, empêchant ainsi l'émergence de tout parti nouveau et local.

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

Souvent, il n'y a pas d'élections

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

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

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

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

het Fonds van de Bouw enorme bedragen toegestopt, zonder verdere controle.

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

Tijd voor verandering

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

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

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

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

2. De anti-discriminatiewet

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

Op basis van de huidige anti-discriminatiewet is het wettelijk van de kandidatuur van een werknemer die niet

syndicats reçoivent des montants énormes par le biais du Fonds de la construction, sans aucune autre forme de contrôle.

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

L'heure du changement

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

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

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

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

2. La loi antidiscrimination

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

En vertu de l'actuelle loi antidiscrimination, refuser la candidature d'un travailleur qui ne veut ou ne peut pas

wil of mag aansluiten bij één van de drie zuilgebonden monopolisten, een verboden discriminatie.

3. De internationale verdragen

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

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

Het voorstel

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

Wij willen dan ook de ondemocratische en ongrondwettige drempel van 50.000 leden schrappen.

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

Wij willen werknemers van een bedrijf de mogelijkheid geven zich te verenigen en kandidaten voor te dragen indien zij 10% van de werknemers achter zich kunnen scharen. Een gelijkaardige regeling is trouwens reeds van kracht voor kaderleden. Er is geen reden waarom

s'affilier à un des trois syndicats monopolistes appartenés à un parti politique constitue une discrimination interdite.

3. Les traités internationaux

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

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

La proposition

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

C'est pourquoi nous souhaitons supprimer le seuil antidémocratique et anticonstitutionnel de 50.000 membres.

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

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

aan niet-kaderleden de mogelijkheden ontzegd worden die wel geboden worden aan kaderleden.

Wij willen de bepaling schrappen die een vakbond toelaat een verkozen werknemer zijn mandaat in het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk te ontnemen indien hij geen lid meer is van de vakbond op wiens lijst hij zou verkozen zijn. De werknemers hebben immers gestemd voor deze persoon om hem een mandaat te geven. Het is niet aan een vereniging om hem dat mandaat eventueel met een gedwongen ontslag te ontnemen. Een dergelijke regeling, waarbij partijen hun verkozenen de zetel kunnen ontnemen door ontslag, is ook niet voorzien bij gemeenteraads- of andere verkiezingen.

Wij willen ook de huidige regeling veranderen, waarbij ingeval er geen Comité voor Preventie en Bescherming op het werk bestaat, de wet bepaalt dat de opdrachten van de comités worden uitgevoerd door «de vakbonds-afvaardiging». Dit begrip wordt niet gedefinieerd en aldus wordt een grote verantwoordelijkheid gegeven aan personen die misschien in het bedrijf zelf geen enkel draagvlak hebben, maar enkel door één van de drie monopolisten gestuurd wordt. Wij willen dat in dat geval de opdrachten van het Comité worden gegeven aan de werknemers zelf overeenkomstig de regeling bepaald in artikel 53.

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

des cadres soient refusées à des non-cadres.

Nous souhaitons abroger la disposition qui permet à un syndicat de retirer le mandat d'un délégué du personnel au Comité pour la Prévention et la Protection au travail, lorsque l'intéressé cesse d'être membre du syndicat sur la liste duquel il a été élu. Par leur vote, les travailleurs ont en effet mandaté cette personne. Il ne revient pas à une association de lui retirer ce mandat, éventuellement par le biais d'une démission forcée. Une telle disposition, permettant aux partis de priver leurs élus de leur siège en cas de démission, n'est pas non plus prévue pour les élections communales ni pour d'autres élections.

Nous voulons également modifier la disposition qui prévoit que la «délégation syndicale» exerce les missions des Comités lorsqu'un Comité pour la Prévention et la Protection au travail n'est pas institué dans l'entreprise. Cette notion n'est pas définie et des personnes qui ne disposent peut-être d'aucune assise dans l'entreprise même, mais qui sont uniquement pilotées par un des trois syndicats monopolistiques, sont ainsi investies d'une lourde responsabilité. Nous voulons que dans ce cas, les missions du Comité soient confiées aux travailleurs mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 3, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij de wet van 5 maart 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1/ in het 1° vervallen de woorden «, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen;»;

2/ paragraaf 2 wordt aangevuld als volgt:

«3° de feitelijke vereniging of de vereniging met rechtspersoonlijkheid die onder haar leden ten minste twee werknemers telt als bedoeld in artikel 49 en die samen tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming als bedoeld in artikel 49. Deze vereniging wordt beschouwd als representatieve werknemersorganisatie indien ten minste 10 procent van het aantal werknemers als bedoeld in artikel 49 ter ondersteuning de kandidatenlijst van de vereniging voor sociale verkiezingen ondertekent.».

Art. 3

Artikel 52 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 4

In artikel 53 van dezelfde wet worden de woorden «In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat» vervangen door de woorden «Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht».

Art. 5

Artikel 58, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 5 maart 1999 en 3 mei 2003, wordt vervangen als volgt:

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

À l'article 3, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par la loi du 5 mars 1999, sont apportées les modifications suivantes:

1/ au 1°, les mots «constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'Économie et au Conseil national du Travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50 000 membres;» sont supprimés;

2/ le paragraphe 2 est complété comme suit:

«3° l'association de fait ou l'association dotée de la personnalité juridique qui compte parmi ses membres au moins deux travailleurs visés à l'article 49 et occupés ensemble dans la même entreprise visée à l'article 49. Cette association est considérée comme organisation représentative des travailleurs si au moins 10% des travailleurs visés à l'article 49 signent, pour la soutenir, la liste des candidats de l'association en vue d'élections sociales.».

Art. 3

L'article 52 de la même loi est abrogé.

Art. 4

À l'article 53 de la même loi, les mots «Dans les entreprises, où il n'existe ni un comité ni une délégation syndicale» sont remplacés par les mots «Lorsqu'aucun Comité n'a été constitué au sein de l'entreprise».

Art. 5

L'article 58, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par les lois du 5 mars 1999 et du 3 mai 2003, est remplacé par l'alinéa suivant:

«De organisaties zoals opgesomd in artikel 3 zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten.».

Art. 6

Artikel 61, eerste lid, 4°, van dezelfde wet wordt opgeheven.

27 september 2007

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

«Les organisations énumérées à l'article 3 sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats.».

Art. 6

L'article 61, alinéa 1^{er}, 4°, de la même loi est abrogé.

27 septembre 2007

BASISTEKST

Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

4 augustus 1996

Art. 3

[...]

§ 2. Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties beschouwd:

1° de interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen;

2° de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1° genoemde interprofessionele organisatie.

Bovendien worden als representatieve werkgeversorganisaties beschouwd de organisaties die overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, de middenstand vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad.

Worden eveneens beschouwd als representatieve werkgeversorganisaties de organisaties die de niet-commerciële sector vertegenwoordigen tot wie de samenstelling van de Nationale Arbeidsraad werd uitgebreid krachtens artikel 2, § 2, derde lid van de organieke wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

4 augustus 1996

Art. 3

[...]

§ 2. Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties beschouwd:

1° de interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers, [...]¹

2° de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1° genoemde interprofessionele organisatie.

3° de feitelijke vereniging of de vereniging met rechtspersoonlijkheid die onder haar leden ten minste twee werknemers telt als bedoeld in artikel 49 en die samen tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming als bedoeld in artikel 49. Deze vereniging wordt beschouwd als representatieve werknemersorganisatie indien ten minste 10 procent van het aantal werknemers als bedoeld in artikel 49 ter ondersteuning de kandidatenlijst van de vereniging voor sociale verkiezingen ondertekent.²

Bovendien worden als representatieve werkgeversorganisaties beschouwd de organisaties die overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, de middenstand vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad.

Worden eveneens beschouwd als representatieve werkgeversorganisaties de organisaties die de niet-commerciële sector vertegenwoordigen tot wie de samenstelling van de Nationale Arbeidsraad werd uitgebreid krachtens artikel 2, § 2, derde lid van de organieke wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.

¹ Art. 2, 1/: opheffing

² Art. 2, 2/: aanvulling

TEXTE DE BASE

Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

4 août 1996

Art. 3

[...]

§ 2. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des employeurs et des travailleurs:

1° les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'Economie et au Conseil national du Travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50.000 membres;

2° les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à une organisation interprofessionnelle visée au 1° ou faisant partie de celle-ci.

Sont considérées en outre comme organisations représentatives des employeurs, les organisations qui, conformément aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, représentent les classes moyennes au Conseil national du Travail.

Sont également considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations qui représentent le secteur non-marchand, auxquelles la composition du Conseil national du Travail a été étendue, en vertu de l'article 2, § 2, alinéa 3 de la loi organique du 29 mai 1952 du Conseil national du Travail.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

4 août 1996

Art. 3

[...]

§ 2. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des employeurs et des travailleurs:

1° les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs [...]¹

2° les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à une organisation interprofessionnelle visée au 1° ou faisant partie de celle-ci.

3° l'association de fait ou l'association dotée de la personnalité juridique qui compte parmi ses membres au moins deux travailleurs visés à l'article 49 et occupés ensemble dans la même entreprise visée à l'article 49. Cette association est considérée comme organisation représentative des travailleurs si au moins 10% des travailleurs visés à l'article 49 signent, pour la soutenir, la liste des candidats de l'association en vue d'élections sociales.²

Sont considérées en outre comme organisations représentatives des employeurs, les organisations qui, conformément aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, représentent les classes moyennes au Conseil national du Travail.

Sont également considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations qui représentent le secteur non-marchand, auxquelles la composition du Conseil national du Travail a été étendue, en vertu de l'article 2, § 2, alinéa 3 de la loi organique du 29 mai 1952 du Conseil national du Travail.

¹ Art. 2, 1/: abrogation

² Art. 2, 2/: ajout

Art. 52

Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in 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. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

Art. 53

In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 58

De gewone en plaatsvervangende afgevaardigden worden bij geheime stemming verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 3, § 2, 1° voorgedragen kandidatenlijsten waarvan elke lijst niet meer kandidaten mag bevatten dan er gewone en plaatsvervangende mandaten te begeven zijn. Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

De Koning bepaalt de voorwaarden van kiesrecht, alsmede de verkiezingsprocedure.

Art. 52

[...]³

Art. 53

Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht⁴, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 58

De organisaties zoals opgesomd in artikel 3 zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten.⁵

De Koning bepaalt de voorwaarden van kiesrecht, alsmede de verkiezingsprocedure.

³ Art. 3: opheffing

⁴ Art. 4: vervanging

⁵ Art. 5: vervanging

Art. 52

La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des Comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité.

Art. 53

Dans les entreprises, où il n'existe ni un comité ni une délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi fixe les modalités de cette participation par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Art. 58

Les délégués effectifs et suppléants sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats présentées par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs visées à l'article 3, § 2, 1°, dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

Le Roi détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale.

Art. 52

[...]³

Art. 53

Lorsqu'aucun Comité n'a été constitué au sein de l'entreprise⁴, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi fixe les modalités de cette participation par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Art. 58

Les organisations énumérées à l'article 3 sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats.⁵

Le Roi détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale.

³ Art. 3: abrogation

⁴ Art. 4: remplacement

⁵ Art. 5: remplacement

De verkiezingen voor de Comités worden om de vier jaar gehouden.

De Koning stelt de periode vast waarin die verkiezingen zullen plaats hebben, alsmede de verplichtingen van de werkgevers op dit vlak.

Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals bepaald bij artikel 49 of krachtens artikel 51, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds gemiddeld het vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

Art. 61

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het Comité is aangesteld;

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

3° in geval van ontslagneming;

4° indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 79 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

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

7° zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van het eerste lid, 6°, is evenwel niet toepasselijk op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

De verkiezingen voor de Comités worden om de vier jaar gehouden.

De Koning stelt de periode vast waarin die verkiezingen zullen plaats hebben, alsmede de verplichtingen van de werkgevers op dit vlak.

Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals bepaald bij artikel 49 of krachtens artikel 51, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds gemiddeld het vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

Art. 61

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het Comité is aangesteld;

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

3° in geval van ontslagneming;

4° [...]⁶

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 79 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

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

7° zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van het eerste lid, 6°, is evenwel niet toepasselijk op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

⁶ Art. 6: opheffing

Les élections pour les Comités ont lieu tous les quatre ans.

Le Roi fixe la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 49 ou en vertu de l'article 51, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la plus prochaine période fixée par le Roi pour autant que l'entreprise occupe toujours, à ce moment, en moyenne le nombre de travailleurs requis.

Art. 61

Le mandat du délégué du personnel prend fin:

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

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

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 79, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

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

7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1^{er}, 6°, n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

Les élections pour les Comités ont lieu tous les quatre ans.

Le Roi fixe la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 49 ou en vertu de l'article 51, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la plus prochaine période fixée par le Roi pour autant que l'entreprise occupe toujours, à ce moment, en moyenne le nombre de travailleurs requis.

Art. 61

Le mandat du délégué du personnel prend fin:

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

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

3° en cas de démission;

4° [...]⁶

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 79, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

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

7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1^{er}, 6°, n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

⁶ Art. 6: abrogation