

ADVIES Nr. 1.756

Zitting van dinsdag 21 december 2010

Europese ondernemingsraad - Omzetting van richtlijn 2009/38/EG

x x x

2.425-1

ADVIES Nr. 1.756

Onderwerp: Europese ondernemingsraad - Omzetting van richtlijn 2009/38/EG

Mevrouw J. Milquet, minister van Werk en Gelijke Kansen, heeft bij brief van 19 oktober 2009 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een verzoek tot aanpassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, om ze in overeenstemming te brengen met de bepalingen van richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009. Die richtlijn is een herschikking van richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers. De meeste bepalingen van die laatste richtlijn werden in Belgisch recht omgezet door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Ondernemingsraden.

Op verslag van die commissie hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties op 21 december 2010 vier collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten.

De eerste overeenkomst geeft uitvoering aan richtlijn 2009/38/EG. De overige overeenkomsten voorzien in een aanpassing van respectievelijk de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap.

Eveneens op verslag van die commissie heeft de Nationale Arbeidsraad op 21 december 2010 het volgende begeleidende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. RETROACTA EN AANHANGIGMAKING

- A. De Raad herinnert eraan dat passende voorzieningen moesten worden getroffen om ervoor te zorgen dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of van concerns met een communautaire dimensie naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd wanneer in een andere lidstaat dan die waarin zij werken, beslissingen worden genomen die gevolgen voor hen hebben.

Daartoe heeft de Europese Raad op 22 september 1994 richtlijn 94/45/EG aangenomen inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Deze richtlijn werd, wat betreft het gedeelte waarvoor de sociale partners bevoegd zijn, in Belgisch recht omgezet bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 62 bis van 6 oktober 1998, nr. 62 ter van 6 oktober 2004 en nr. 62 quater van 30 januari 2007.

De bepalingen die niet bij collectieve arbeidsovereenkomst konden worden omgezet, werden omgezet bij de wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers en de wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot hetzelfde onderwerp.

Het Europees Parlement en de Europese Raad vonden het verder nodig de communautaire wetgeving inzake de transnationale informatie en raadpleging van de werknemers te moderniseren teneinde de effectiviteit van de rechten inzake transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers te waarborgen, het aandeel bedrijven met een Europese ondernemingsraad te verhogen en het tegelijk mogelijk te maken dat bestaande overeenkomsten van kracht blijven, de problemen met de praktische toepassing van richtlijn 94/45/EG op te lossen, de rechtsonzekerheid in verband met een aantal bepalingen van de richtlijn of het ontbreken van een aantal bepalingen te verhelpen, en de communautaire wetgevingsinstrumenten inzake informatie en raadpleging van de werknemer beter op elkaar te doen aansluiten.

Om deze redenen werd de bestaande richtlijn 94/45/EG herschikt en werd een nieuwe richtlijn aangenomen, namelijk richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Deze richtlijn dient te worden omgezet in Belgisch recht.

- B. De Raad heeft zich bijgevolg aandachtig gebogen over het verzoek voor een aanpassing van de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62. Hij constateert dat daarbij opmerkingen werden geformuleerd over de wijzigingen die in deze collectieve arbeidsovereenkomst aangebracht moeten worden.

Na een zorgvuldig onderzoek van richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, die de genoemde richtlijn 94/45/EG herschikt, was de Raad evenwel van oordeel dat ter wille van de leesbaarheid het best een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met het oog op de omzetting van richtlijn 2009/38/EG in Belgisch recht voor de aangelegenheden waarvoor de sociale partners bevoegd zijn en dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 met de nodige aanpassingen behouden moet worden, in het bijzonder om de situatie van de overeenkomsten die niet onder richtlijn 2009/38/EG vallen, op passende wijze te regelen. Daartoe heeft de Raad een collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 quinquies gesloten.

De Raad meent dat daarnaast de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004 betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 van 30 januari 2007 betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap aangepast moeten worden om respectievelijk het toepassingsgebied van die overeenkomsten en dat van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010 betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 te regelen. Daartoe heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 84 bis en nr. 88 bis gesloten.

Die vier collectieve arbeidsovereenkomsten treden op 6 juni 2011 samen in werking, zodat ze één coherent juridisch corpus vormen.

Dit advies gaat in eerste instantie in op de samenhang tussen de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 84 en nr. 88.

Vervolgens worden de essentiële elementen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 quinquies toegelicht.

Verder worden in het advies een aantal voorstellen geformuleerd betreffende de artikelen van de richtlijn die niet bij collectieve arbeidsovereenkomst in Belgisch recht kunnen worden omgezet.

Het betreft meer bepaald de toepassing van de richtlijn op de openbare sector, het toepasselijke recht (wetsconflicten), de vertrouwelijke informatie, de rol en bescherming van de werknemersvertegenwoordigers en de naleving van de verplichtingen die uit de richtlijn voortvloeien.

Bovendien is in dit advies een punt opgenomen over de follow-up van de uitvoering van de richtlijn in de lidstaten.

II. **SAMENHANG TUSSEN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 101, DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 62, DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 84 EN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 88**

- A. De Europese Unie heeft doorheen de tijd een juridisch kader uitgewerkt dat ondernemingen of concerns toelaat hun activiteiten op Europese schaal te plannen en te organiseren en dat de werknemers van die ondernemingen of concerns toelaat correct geïnformeerd en geraadpleegd te worden en zelfs een rol te spelen (d.w.z. informatie, raadpleging en medezeggenschap).

Die instrumenten zijn achtereenvolgens de genoemde richtlijn 94/45/EG van 22 september 1996, die door de genoemde richtlijn 2009/38/EG werd herschikt, richtlijn 2001/86/EG van de Europese Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers en richtlijn 2003/72/EG van de Europese Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.

Voor de aangelegenheden waarvoor de sociale partners bevoegd zijn, werden die richtlijnen in Belgisch recht omgezet door respectievelijk de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 van 30 januari 2007.

- B. Elke collectieve arbeidsovereenkomst bevat specifieke bepalingen die de onderlinge samenhang tussen die instrumenten regelen. De hieronder toegelichte regels gelden vanaf 6 juni 2011. Bij dit advies is een schema gevoegd waarin die regels worden geïllustreerd.
1. Bij de oprichting van een Europese vennootschap of een Europese coöperatieve vennootschap zal in principe de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 of de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 van toepassing zijn, met uitsluiting van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62.

Overeenkomstig artikel 17, § 1, vijfde alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 bis van 21 december 2010, of artikel 18, § 1, vijfde alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 bis van 21 december 2010, is echter in principe de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010 van toepassing, onverminderd artikel 6 - Vigerende overeenkomsten - van die laatste overeenkomst, als de bijzondere onderhandelingsgroep besluit geen onderhandeling te openen of reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

Als de bijzondere onderhandelingsgroep besluit geen onderhandeling te openen of aan de gang zijnde onderhandelingen te beëindigen, is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010 betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie in principe vanaf 6 juni 2011 van toepassing, voor zover is voldaan aan de in die laatste overeenkomst bepaalde voorwaarden. Zo moet de onderneming of het concern met name een communautaire dimensie hebben.

Artikel 6, § 1 van die laatste collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt echter dat, onverminderd ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, geregeld in artikel 28, die overeenkomst niet van toepassing is op ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie waarin:

- hetzij overeenkomstig artikel 4, eerste tot vijfde alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 een voor het gehele personeelsbestand geldende overeenkomst of een aantal overeenkomsten is gesloten uit hoofde waarvan werknemers grensoverschrijdend worden geïntegreerd en geraadpleegd (vigerende overeenkomsten gesloten voor enige Europese wetgeving inzake de Europese ondernemingsraden), of indien dergelijke overeenkomsten worden aangepast wegens wijzigingen in de structuur van de ondernemingen met een communautaire dimensie of de concerns met een communautaire dimensie.

Dat brengt met zich mee dat die overeenkomsten niet vallen onder de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 of de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 en evenmin onder de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 of de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101, maar wel onverminderd de toepassing van artikel 28 van die laatste overeenkomst. Dat betekent dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 toch van toepassing is wanneer de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie ingrijpend wordt gewijzigd.

Bovendien bepaalt artikel 6, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 dat bij het verstrijken van dergelijke overeenkomsten de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk kunnen besluiten die overeenkomsten te verlengen of te herzien. Indien dit niet gebeurt, zal de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van toepassing zijn.

- hetzij een overeenkomstig de artikelen 16 en 22 tot 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 gesloten overeenkomst wordt ondertekend of herzien in de periode tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011.

Dat betekent dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 in principe van toepassing blijft op die overeenkomsten. Artikel 6, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 bepaalt immers dat bij het verstrijken van dergelijke overeenkomsten de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk kunnen besluiten die overeenkomsten te verlengen of te herzien. Indien dit niet gebeurt, zal de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van toepassing zijn.

2. Als de onderneming of het concern geen Europese vennootschap of een Europese coöperatieve vennootschap is, maar een onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie, is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 in principe vanaf 6 juni 2011 van toepassing, onverminderd artikel 6 van die overeenkomst. Dan moet naar de hierboven toegelichte regels worden verwezen.

III. DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 101 VAN 21 DECEMBER 2010 BETREFFENDE DE INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS IN ONDERNEMINGEN OF CONCERNS MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE

A. Algemene toelichting

1. Opschrift van de overeenkomst

Overeenkomstig de wetgevingstechnische beginselen van de Raad van State, volgens welke twee wetteksten niet hetzelfde opschrift mogen hebben, heeft de Raad besloten de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst te voorzien van een ander opschrift dan dat van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62. Hij inspireert zich daarbij op het opschrift van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 84 en nr. 88.

2. Onderwerp van de overeenkomst

Net als de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 heeft de in de Raad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot doel het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren.

Die informatie en raadpleging moeten worden gewaarborgd door de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een informatie- en raadplegingsprocedure. De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad en de draagwijdte van de procedure voor de informatie van de werknemers worden beperkt tot transnationale kwesties.

De regelingen voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers worden vastgesteld en uitgevoerd op een wijze die de nuttige werking ervan waarborgt en een doeltreffende besluitvorming in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie mogelijk maakt.

Die regelingen moeten bij voorrang worden vastgesteld in een overeenkomst tussen het hoofdbestuur, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 4 van de overeenkomst, en de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep, die de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie vertegenwoordigt, of bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst, door een geheel van subsidiaire voorschriften.

Die doelstelling is in de eerste plaats gebaseerd op het verstrekken van de informatie die noodzakelijk is voor de opening van onderhandelingen (artikel 10, § 4 van de overeenkomst) en past in de tweede plaats in het kader van een geest van samenwerking. In dit verband moet de aandacht worden gevestigd op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst waaruit duidelijk blijkt dat die geest van samenwerking in acht moet worden genomen zowel tijdens de voorafgaande onderhandelingen als in het kader van de werking van de Europese ondernemingsraad (artikelen 18 en 46).

3. Aard van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst

In de collectieve arbeidsovereenkomst zijn twee soorten bepalingen opgenomen:

- bepalingen (met een transnationale dimensie) die van toepassing zijn wanneer het hoofdbestuur in België gelegen is, en die een weerslag hebben op het geheel van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, zelfs op de vestigingen of de ondernemingen die in andere lidstaten gevestigd zijn;
- bepalingen (met een louter nationale dimensie) die alleen van toepassing zijn op de in België gelegen vestigingen en ondernemingen, ook al is het hoofdbestuur in een andere lidstaat gevestigd.

Die laatste bepalingen hebben met name betrekking op:

- * de wijze van berekening van het aantal in België tewerkgestelde werknemers om met name na te gaan of de in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde tewerkstellingsdrempels bereikt zijn en om de mandaten in de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad ingesteld in het kader van de subsidiaire voorschriften te kunnen toewijzen (artikelen 7, 14 en 31);
- * de wijze van aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep (artikel 15);
- * in het kader van de subsidiaire voorschriften, de wijze van aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad (artikel 32);
- * de middelen waarover de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen van een onderneming met een communautaire dimensie of van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie moeten kunnen beschikken om de informatie te verspreiden (artikel 47);
- * het statuut van de in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers die hun taken verrichten in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure (artikel 48).

4. Inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst neemt tal van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 over, maar houdt rekening met de door richtlijn 2009/38/EG ingevoerde ontwikkelingen; de overeenkomst is globaal gestructureerd zoals die richtlijn. In grote lijnen is die overeenkomst dus als volgt opgevat:

- Draagwijdte en onderwerp van de overeenkomst: zie hierboven.

- Definities en toepassingsgebied: in dit hoofdstuk worden een aantal essentiële begrippen nader omschreven om het toepassingsgebied van de overeenkomst af te bakenen: ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie, hoofdbestuur, informatie en raadpleging, Europese ondernemingsraad, bijzondere onderhandelingsgroep en lidstaten. Dit hoofdstuk behandelt ook het verband met de genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 84 en nr. 88.

- Vigerende overeenkomsten: dit hoofdstuk heeft betrekking op de vigerende overeenkomsten die voor enige Europese wetgeving inzake de Europese ondernemingsraden werden gesloten alsook op de overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 gesloten overeenkomsten die ondertekend of herzien werden in de periode tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011. Behalve in geval van ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, zijn die overeenkomsten niet onderworpen aan de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst.

- Vaststelling van het aantal werknemers: in dit hoofdstuk wordt bepaald hoe het aantal in België tewerkgestelde werknemers berekend moet worden, om na te gaan of de in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde tewerkstellingsdrempels bereikt zijn en om de mandaten in de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad, ingesteld in het kader van de subsidiaire voorschriften, te kunnen toewijzen.

- Zeggenschap uitoefenende onderneming: dit hoofdstuk stelt de criteria vast om uit te maken welke de zeggenschap uitoefenende onderneming in een concern is en om bijgevolg het hoofdbestuur te bepalen, alsook de toepasselijke wetgeving.

- Instelling van een Europese ondernemingsraad of van een informatie- en raadplegingsprocedure: in dit hoofdstuk wordt eerst bepaald wie verantwoordelijk is voor de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een informatie- en raadplegingsprocedure (hoofdbestuur). Vervolgens behandelt dit hoofdstuk de instelling, de samenstelling, de bevoegdheid en de werking van de bijzondere onderhandelingsgroep, die tot taak heeft met het hoofdbestuur een overeenkomst te sluiten over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatie- en raadplegingsprocedure. Ten slotte regelt dit hoofdstuk de vorm en de inhoud van de overeenkomst die over de Europese ondernemingsraad of de informatie- en raadplegingsprocedure wordt gesloten.

- Ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie: dit hoofdstuk bepaalt dat, wanneer de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie ingrijpend wordt gewijzigd en de bestaande overeenkomst geen specifieke bepaling bevat over de procedure die voor een aanpassing gevolgd moet worden of in geval van strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten, het hoofdbestuur de onderhandeling start op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste honderd werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee lidstaten.

- Subsidiaire voorschriften: in dit hoofdstuk zijn de regels opgenomen betreffende de instelling, de samenstelling, de bevoegdheid en de werking van de Europese ondernemingsraad (en van een beperkt comité), die alleen moet worden ingesteld wanneer het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten, wanneer het hoofdbestuur weigert binnen een bepaalde termijn tot onderhandelingen over te gaan of wanneer de onderhandelingen binnen een bepaalde termijn mislukken.

- Diverse bepalingen: de bepalingen van dit hoofdstuk betreffen de koppeling van de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, de tijd en de middelen waarover de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers moeten kunnen beschikken om de leden van de Europese ondernemingsraad in staat te stellen de plaatselijke vertegenwoordigers te informeren over de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure op Europees niveau, het statuut van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad alsook van de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure vervullen, de scholing van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad, de wijziging van de tewerkstellingsdrempels en het sluiten van een samenwerkingsprotocol tussen de Europese ondernemingsraad en het hoofdbestuur.

B. Toelichting bij een aantal bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst

In dit deel van het advies wordt toelichting gegeven bij een aantal artikelen van de collectieve arbeidsovereenkomst, om bepaalde punten te verduidelijken of de motivering ervan aan te geven. De nadruk wordt gelegd op een aantal bepalingen die afwijken van de oorspronkelijke inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62.

1. Artikel 2, § 5 - Onderwerp van de collectieve arbeidsovereenkomst - Transnationale kwesties

Artikel 2, § 5 bepaalt dat een kwestie als transnationaal wordt beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie of voor ten minste twee ondernemingen of vestigingen van een onderneming of een concern in twee verschillende lidstaten.

Bij het bepalen of een kwestie transnationaal is, wordt rekening gehouden met de mogelijke effecten ervan en met het desbetreffende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau. Een kwestie wordt in dit verband als transnationaal beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming of het hele concern of voor ten minste twee lidstaten. Dit zijn onder meer kwesties die, ongeacht het aantal betrokken lidstaten, voor het Europese personeelsbestand van betekenis zijn door de omvang van de gevolgen die zij kunnen hebben, of die overbrenging van werkzaamheden tussen lidstaten met zich meebrengen.

Louter nationale kwesties zijn dus uitgesloten.

2. Artikel 3, §§ 5 en 6 - Definitie van informatie en raadpleging

Artikel 3, § 5 van de overeenkomst definieert de "informatie" rekening houdend met het feit dat de werknemersvertegenwoordigers de informatie adequaat moeten kunnen bestuderen, wat inhoudt dat de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud, zonder dat het besluitvormingsproces in de ondernemingen wordt vertraagd.

Een dergelijke definitie kwam niet voor in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62.

Artikel 3, § 6 definieert de "raadpleging" rekening houdend met het feit dat de werknemersvertegenwoordigers een advies moeten kunnen uitbrengen dat nuttig kan zijn bij de besluitvorming, wat inhoudt dat de raadpleging plaatsvindt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud.

3. Artikel 6 - Vigerende overeenkomsten

Artikel 6 is een omzetting van artikel 14 van richtlijn 2009/38/EG, waarin is bepaald in welke gevallen de bepalingen van de richtlijn niet van toepassing zijn op de vigerende overeenkomsten.

Artikel 6, § 1 van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat, onverminderd ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, zoals geregeld in artikel 28, de overeenkomst niet van toepassing is op ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie waarin:

- hetzij overeenkomstig artikel 4, eerste tot vijfde alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996, een voor het gehele personeelsbestand geldende overeenkomst of een aantal overeenkomsten is gesloten uit hoofde waarvan werknemers grensoverschrijdend worden geïntegreerd en geraadpleegd, of indien dergelijke overeenkomsten worden aangepast wegens wijzigingen in de structuur van de ondernemingen met een communautaire dimensie of de concerns met een communautaire dimensie.

Bovendien bepaalt artikel 6, § 2 dat bij het verstrijken van dergelijke overeenkomsten de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk kunnen besluiten die overeenkomsten te verlengen of te herzien. Indien dit niet gebeurt, zal de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

- hetzij een overeenkomstig de artikelen 16 en 22 tot 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 gesloten overeenkomst wordt ondertekend of herzien in de periode tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011.

Artikel 6, § 2 van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat bij het verstrijken van de bedoelde overeenkomsten de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk kunnen besluiten die overeenkomsten te verlengen of te herzien. Indien dit niet gebeurt, zal de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

Opgemerkt dient te worden, dat een geldige overeenkomst kan worden gesloten die op een beperkt deel van een onderneming of een concern met een communautaire dimensie van toepassing is. Alle door de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst geboden mogelijkheden blijven dus open voor de partijen van de onderneming of het concern waarop een vigerende overeenkomst in de zin van het genoemde artikel 6 niet van toepassing is.

4. Artikelen 14 en 31 - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad (in het kader van de subsidiaire voorschriften)

Zoals het al het geval is voor de Europese vennootschap en de Europese coöperatieve vennootschap, bepalen artikel 14 (voor de bijzondere onderhandelingsgroep) en artikel 31 (voor de Europese ondernemingsraad ingesteld overeenkomstig de subsidiaire voorschriften) dat aan elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn, een mandaat wordt toegewezen voor elke 10 % (of een deel daarvan) over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen in dienst is.

5. Artikel 17 – Informatie over de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep en het begin van de onderhandelingen

Artikel 17 bepaalt dat aan het in België gelegen hoofdbestuur de namen worden doorgegeven van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Uiterlijk op het ogenblik van de bijeenroeping van de eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep stelt dat hoofdbestuur de plaatselijke besturen en de bevoegde Europese werknemers- en werkgeversorganisaties in kennis van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep en van het begin van de onderhandelingen.

De Raad constateert dat de Europese sociale partners in een brief van 14 juni 2010 aan de Europese Commissie hebben gewezen op het belang van een eenvoudige, niet-bureaucratische procedure om ervoor te zorgen dat die nieuwe verplichting effectief wordt uitgevoerd. Daartoe hebben de Europese sociale partners zich ertoe verbonden ieder een e-mailcontactadres te geven met het oog op een effectieve doorstroming van informatie van de ondernemingen naar de genoemde organisaties.

De Raad constateert dat een van die Europese sociale partners bij wijze van test al een e-mailadres heeft gecreëerd, nl. ewc@etuc.org alsook een internetsite waarop uitleg wordt gegeven: www.ewc-etuc.org (site in opbouw).

6. Artikel 26 - Inhoud van de overeenkomsten over de instelling en de werking van een Europese ondernemingsraad in België

Artikel 26 betreft de inhoud van de overeenkomst over de instelling en de werking van een Europese ondernemingsraad in België. Dat artikel verschilt van artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 omdat het elementen bevat die de overeenkomst moet bepalen, die niet in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 voorkomen. Het betreft met name de volgende punten:

- met betrekking tot de samenstelling van de Europese ondernemingsraad moet bij de verdeling van de zetels voor zover mogelijk rekening worden gehouden met de behoefte aan een evenwichtige vertegenwoordiging van de werknemers met inachtneming van de soort activiteit, categorie werknemers en geslacht;
- de overeenkomst moet bepalen op welke wijze de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad gekoppeld worden aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van de in artikel 2, § 4 van de overeenkomst vermelde beginselen (transnationale kwesties); die bepaling moet samen met het hieronder toegelichte artikel 45 gelezen worden;
- in voorkomend geval bepaalt de overeenkomst de samenstelling, de aanwijzingsprocedure, de taakomschrijving en het reglement van orde van het beperkt comité dat binnen de Europese ondernemingsraad wordt ingesteld;
- de datum van inwerkingtreding en duur van de overeenkomst alsook de wijze waarop de overeenkomst kan worden gewijzigd of opgezegd en in welke gevallen opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en procedure voor de heronderhandeling, onder meer ingeval de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie wordt gewijzigd; die bepaling moet samen met het hieronder toegelichte artikel 28 gelezen worden.

7. Artikel 28 - Ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie

Artikel 28 voorziet in drie cumulatieve voorwaarden om nieuwe onderhandelingen te kunnen starten:

- de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie wordt ingrijpend gewijzigd;
- er is geen specifieke bepaling in de vigerende overeenkomst (zie artikel 26 hierboven) wat betreft de procedure die gevolgd moet worden om opnieuw te onderhandelen over de overeenkomst, of er is strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten;
- het hoofdbestuur start de onderhandeling op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste honderd werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee lidstaten.

8. Artikelen 29 en volgende - Subsidiaire voorschriften

In vergelijking met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 werden de subsidiaire voorschriften gewijzigd om datgene wat nieuw is in richtlijn 2009/38/EG om te zetten. Het gaat met name om de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad (artikel 30), de samenstelling van de Europese ondernemingsraad (artikel 31) en het beperkt comité dat in het kader van de subsidiaire voorschriften ingesteld moet worden (artikelen 36 en volgende).

9. Artikel 45 - Koppeling van de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen

Artikel 45 bepaalt dat de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad zijn gekoppeld aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen. Hoe dat gebeurt, moet worden bepaald bij de in artikel 26 bedoelde overeenkomst.

Indien deze koppeling niet door een overeenkomst is geregeld, wordt het proces van informatieverstrekking en raadpleging zowel op Europees als op nationaal niveau uitgevoerd indien beslissingen worden overwogen die waarschijnlijk belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich meebrengen.

Artikel 45 is de omzetting van artikel 12, lid 1 tot lid 3, van richtlijn 2009/38/EG. Die omzetting is geregeld in de diverse bepalingen van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, omdat ze volgens de Raad betrekking heeft zowel op de Europese ondernemingsraden die bij overeenkomst worden ingesteld als op de Europese ondernemingsraden die ingevolge de subsidiaire voorschriften worden ingesteld.

10. Artikel 48 - Statuut

Artikel 48 bepaalt dat de in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure vervullen, bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming genieten als de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraad, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en aan de eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

Opgemerkt dient te worden, dat met "leden" zowel de gewone als de plaatsvervangende leden worden bedoeld.

Verder wordt met "dezelfde rechten en dezelfde bescherming" ook de bescherming tegen arbeidsongevallen bedoeld. Overeenkomstig artikel 8, § 1, derde lid van de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen, wordt de werknemer geacht zich eveneens op de plaats waar hij werkt te bevinden, wanneer hij een vergadering van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk bijwoont.

Verder bepaalt de rechtspraak van het Hof van Cassatie dat een werknemer die ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst gedurende verscheidene dagen buiten zijn woning dient te verblijven om zijn opdracht te vervullen, gedurende de hele duur van de opdracht zijn arbeidsovereenkomst blijft uitvoeren. Het ongeval is echter niet overkomen door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wanneer het veroorzaakt is doordat het slachtoffer persoonlijke bezigheden heeft verricht die buiten een normale vrijetijdsbesteding vallen.

11. Artikel 49 - Scholing

Artikel 49 bepaalt dat, voor zover dit voor het verrichten van hun vertegenwoordigingstaken in een internationale context noodzakelijk is, de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad scholing met behoud van loon aangeboden krijgen. Het overeenkomstig artikel 51 vastgestelde samenwerkingsprotocol moet de wijze van uitvoering van artikel 49 regelen.

De kosten van die scholing mogen niet ten laste van de betrokken werknemers vallen.

IV. DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 62 QUINQUIES TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 62 VAN 6 FEBRUARI 1996 BETREFFENDE DE INSTELLING VAN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF VAN EEN PROCEDURE IN ONDERNEMINGEN OF CONCERNS MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE TER INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

Naast de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010 betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie, heeft de Raad een collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 quinquies gesloten, met de nodige aanpassingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62, in het bijzonder om de situatie van de overeenkomsten die niet onder richtlijn 2009/38/EG, en dus de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 vallen, op passende wijze te regelen.

- A. Zo wordt artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 aangepast om rekening te houden met het nieuwe Europese wetgevende kader en om de draagwijdte van die collectieve arbeidsovereenkomst te beperken tot de overeenkomsten die niet onder richtlijn 2009/38/EG vallen.

- B. In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 wordt een artikel 3 quater ingevoegd tot omzetting van artikel 14, lid 1, b) en artikel 14, lid 2 van richtlijn 2009/38/EG. Het gaat om de overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 gesloten overeenkomsten die worden ondertekend of herzien in de periode tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011. Die overeenkomsten blijven onderworpen aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62, onverminderd artikel 28 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101. Die laatste bepaling betreft de ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

- C. Artikel 4, dat betrekking heeft op de vigerende overeenkomsten die voor enige Europese wetgeving inzake de Europese ondernemingsraden werden gesloten, wordt aangepast om artikel 14, lid 1, a) en artikel 14, lid 2 van richtlijn 2009/38/EG om te zetten. Die overeenkomsten zijn niet onderworpen aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 en evenmin aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101, onverminderd artikel 28 van die laatste collectieve arbeidsovereenkomst.
- D. Richtlijn 2009/38/EG en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101, die de genoemde richtlijn grotendeels omzet, hebben vanaf hun inwerkingtreding, namelijk 6 juni 2011, onmiddellijke uitwerking wat de toepassing van de subsidiaire voorschriften betreft. De subsidiaire voorschriften die zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 moeten dus met ingang van 6 juni 2011 opgeheven worden.

V. VOORSTELLEN BETREFFENDE DE AANGELEGENHEDEN DIE BIJ WET MOETEN WORDEN GEREGLD

- A. De Raad constateert dat sommige punten van richtlijn 2009/38/EG niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld.

Hij herinnert eraan dat hij op 6 februari 1996 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 heeft gesloten met het oog op de omzetting van richtlijn 94/45/EG van de Europese Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers en dat hij op dezelfde datum daarover ook advies nr. 1.141 heeft uitgebracht.

In dat advies deed hij onder andere voorstellen om ervoor te zorgen dat de punten van richtlijn 94/45/EG die niet bij collectieve arbeidsovereenkomst geregeld konden worden, in Belgisch recht zouden worden omgezet.

In het verlengde van dat advies werden twee wetten aangenomen: een wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers en een wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot hetzelfde onderwerp, alsook hun uitvoeringsmaatregelen.

De eerste wet regelt de geschillen inzake vertrouwelijke informatie; de tweede wet regelt de vraagstukken inzake toepasselijk recht, vertrouwelijke informatie (bekendmaking), bescherming van de werknemersvertegenwoordigers, toezicht en sancties.

- B. De Raad constateert verder dat artikel 17 van de genoemde richtlijn 2009/38/EG bepaalt dat richtlijn 94/45/EG met hetzelfde opschrift wordt ingetrokken met ingang van 6 juni 2011 en dat verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar richtlijn 2009/38/EG. Verder bepaalt artikel 16 van richtlijn 2009/38/EG (betreffende de omzetting) dat de nationale bepalingen tot omzetting van die richtlijn vermelden dat verwijzingen in bestaande wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen naar de bij richtlijn 2009/38/EG ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar richtlijn 2009/38/EG.

De Raad merkt op dat over het geheel genomen dezelfde materies terug te vinden zijn in de herschikkingsrichtlijn en richtlijn 94/45/EG; die materies moeten dus bij wet geregeld worden. In de hieronder geformuleerde voorstellen herinnert hij dan ook, voor zover dienstig, aan de punten die volgens hem door de wetgever moeten worden behandeld.

De Raad vestigt evenwel de aandacht op het feit dat richtlijn 2009/38/EG een aantal nieuwe elementen heeft ingevoerd (die hieronder worden toegelicht), die bij wet geregeld moeten worden.

Bovendien wijst hij op het belang van een strikte overeenstemming tussen de definitie van de begrippen in de wetgeving en in de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

1. Toepassing van de richtlijn op de openbare sector

Opgemerkt dient te worden, dat richtlijn 2009/38/EG niet alleen geldt voor de ondernemingen van de particuliere sector maar ook voor de ondernemingen van de openbare sector.

De in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen evenwel geen oplossing bieden voor het probleem van de omzetting van de richtlijn ten aanzien van de ondernemingen van de openbare sector. Het personeel van deze sector is immers niet onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, op grond waarvan de overeenkomsten worden gesloten.

De mogelijkheid om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 is beperkt tot de particuliere sector.

Aangezien voor de overheidsbedrijven een analoge regeling moet worden uitgewerkt als die welke in de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad is vastgesteld, wordt voorgesteld dat de regering de nodige maatregelen zou nemen.

2. Probleem van het toepasselijke recht

De omzetting van tal van bepalingen van de richtlijn in nationaal recht kan aanleiding geven tot wetsconflicten.

De Raad merkt op dat dienaangaande in richtlijn 2009/38/EG een belangrijke bepaling is opgenomen, namelijk artikel 3, lid 6, waarin is bepaald dat de wetgeving aan de hand waarvan wordt vastgesteld of een onderneming een zeggenschap uitoefenende onderneming is, in principe die van de lidstaat is waaronder die onderneming ressorteert.

De Raad constateert eveneens dat de genoemde wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen onder andere de kwestie van het toepasselijke recht behandelt. Deze wet stelt regels vast betreffende het recht dat van toepassing is op het begrip "zeggenschap uitoefenende onderneming", de instelling en de werking van de Europese ondernemingsraad of de informatie- en raadplegingsprocedure die ervan in de plaats komt, de berekening van het aantal tewerkgestelde werknemers, het begrip "werknemers" en de aanwijzing van de werknemersvertegenwoordigers, alsook wat het statuut van de werknemersvertegenwoordigers betreft.

Volgens de Raad zouden die regels van toepassing moeten zijn op de omzetting van richtlijn 2009/38/EG, rekening houdend met verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst ("Rome I") en, in voorkomend geval, verordening (EG) nr. 864/2007 van het Europees Parlement en de Raad van 11 juli 2007 betreffende het recht dat van toepassing is op niet-contractuele verbintenissen ("Rome II") en verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad van 22 december 2000 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken.

3. Vertrouwelijke informatie

- a. Artikel 8, lid 1 van richtlijn 2009/38/EG bepaalt dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad, alsmede de deskundigen die hen eventueel bijstaan, de informatie die hun uitdrukkelijk als vertrouwelijk is verstrekt niet aan derden mogen bekendmaken. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure.

Deze verplichting blijft gelden, ongeacht waar de bedoelde personen zich bevinden, ook na het verstrijken van hun mandaat.

Volgens artikel 8, lid 2 bepaalt iedere lidstaat dat, in specifieke gevallen en onder de bij of krachtens de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, het op zijn grondgebied gevestigde hoofdbestuur ontheven is van de plicht informatie bekend te maken mits die van dien aard is dat zij, op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun functioneren zou belemmeren, dan wel hen zou schaden. Deze ontheffing kan afhankelijk worden gemaakt van een voorafgaande administratieve of gerechtelijke toestemming.

Artikel 11, lid 3 bepaalt verder dat, wanneer de lidstaten artikel 8 toepassen, zij moeten voorzien in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures die de werknemersvertegenwoordigers kunnen instellen wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig dat artikel 8 de vertrouwelijkheid eist of informatie achterhoudt.

Ten slotte bepaalt de vijfde alinea van punt 3 van de subsidiaire voorschriften van richtlijn 2009/38/EG dat, wanneer zich bijzondere omstandigheden of beslissingen voordoen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, de informatieverstrekking en raadpleging met name onverminderd de bepalingen van artikel 8 plaatsvinden. De Raad merkt op dat het gaat om een nieuwe bepaling die niet was opgenomen in richtlijn 94/45/EG.

- b. De Raad heeft die bepalingen aandachtig onderzocht.

- 1) Op grond van dat onderzoek en rekening houdend met de bezorgdheid die dienaangaande werd geuit, is de Raad van mening dat aan de bepalingen van de richtlijn met betrekking tot de vertrouwelijke informatie uitvoering kan worden gegeven door in de eerste plaats in het Belgische recht het principe in te schrijven dat het hoofdbestuur gemachtigd is te vragen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad, alsook de deskundigen die hen bijstaan of de werknemersvertegenwoordigers die informatie krijgen, bepaalde informatie die hun verstrekt is, niet aan derden bekendmaken wanneer dit de onderneming ernstig zou kunnen schaden.

Hij constateert dienaangaande dat artikel 8 van de genoemde wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen bepaalt dat het hoofdbestuur is gemachtigd om aan de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, van de Europese ondernemingsraad of de werknemersvertegenwoordigers die inlichtingen ontvangen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging die in de plaats daarvan komt, alsmede aan de deskundigen die hen bijstaan, het vertrouwelijke karakter te melden van bepaalde inlichtingen, op het ogenblik dat deze worden meegedeeld, waarvan de verspreiding ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de onderneming. Die personen zijn gehouden deze niet te verspreiden.

De Raad merkt bovendien op dat, naast de verplichting om de verstrekte informatie niet aan derden bekend te maken, zoals bepaald in artikel 8 van de genoemde wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen, artikel 13 van diezelfde wet bepaalt dat artikel 458 van het Strafwetboek (beroepsgeheim) van toepassing is op alle in dat artikel 8 bedoelde personen die vertrouwelijke inlichtingen verspreid hebben die van die aard zijn dat zij ernstige schade aan de onderneming kunnen berokkenen of de werking van de onderneming ernstig kunnen belemmeren¹.

¹ Opgemerkt dient te worden, dat artikel 13 van de wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen wordt opgeheven (artikel 109, 45° van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek) op een door de Koning te bepalen datum en uiterlijk op 1 juli 2011 (artikel 111, inleidende bepaling van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek). Op de genoemde datum bestraft het Sociaal Strafwetboek (artikel 192, tweede lid) de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, van de Europese ondernemingsraad, de werknemersvertegenwoordigers bij de uitoefening van hun opdrachten in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging die, in voorkomend geval, in de plaats van de Europese ondernemingsraad komt, alsmede de deskundigen die hen bestaan, wanneer zij in strijd met de wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen een inbreuk plegen, d.w.z. wanneer zij inlichtingen wederrechtelijk meedelen en verspreiden.

- 2) De Raad wijst er verder op dat de bepaling van richtlijn 2009/38/EG, volgens welke de verplichting om de verstrekte informatie niet aan derden bekend te maken, blijft gelden, ongeacht waar de betrokkenen zich bevinden, ook na het verstrijken van hun mandaat, reeds was opgenomen in de genoemde richtlijn 94/45/EG.

De Raad merkt op dat, volgens de huidige interpretatie in Belgisch recht, de verplichting om de verstrekte informatie niet aan derden bekend te maken, algemeen is en blijft bestaan, ongeacht waar de betrokkene zich bevindt, ook na het einde of het verlies van zijn mandaat. Hetzelfde geldt voor de met die verplichting gepaard gaande straffen.

Hij wijst erop dat die interpretatie betekent dat soortgelijke wettelijke maatregelen als die van de artikelen 8 en 13 van de wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen volstaan voor een passende omzetting van alle bepalingen van artikel 8 van richtlijn 2009/38/EG.

- 3) Voorts zou bij koninklijk besluit (zoals dat het geval was bij de omzetting van richtlijn 94/45/EG) een lijst moeten worden opgesteld van de informatie die het hoofdbestuur niet moet meedelen omdat zij van die aard is dat zij, op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun functioneren zou belemmeren, dan wel hen ernstig zou schaden. Wat de inhoud van deze lijst betreft, stelt de Raad voor dat daarin dezelfde materies worden opgenomen als die welke vervat zijn in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot uitvoering van de voornoemde wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen, namelijk de materies vermeld in artikel 27 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.
- 4) Bij onenigheid over de toepassing van de in de voorgaande alinea's bedoelde bepalingen, zouden het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid moeten hebben om bij de arbeidsrechtbank een beroep, zoals in kort geding, in te stellen.

De Raad constateert dienaangaande dat artikel 3 van de genoemde wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen het beginsel van een dergelijk beroep vaststelt en dat artikel 7 van dezelfde wet dat beginsel concretiseert door in het Gerechtelijk Wetboek een artikel 587 ter in te voegen. Hij stelt voor dat die regels ook voor de omzetting van richtlijn 2009/38/EG worden toegepast.

5) Daar het vanuit juridisch oogpunt niet mogelijk is de genoemde regeling in haar geheel in een collectieve arbeidsovereenkomst op te nemen, vraagt de Raad dat de regering de nodige initiatieven zou nemen om die regeling door middel van een wet in te voeren, zoals dat het geval was bij de omzetting van de voornoemde richtlijn 94/45/EG van 22 september 1994, en het bestaande wettelijke kader aan te vullen om de in de subsidiaire voorschriften van richtlijn 2009/38/EG bepaalde kwestie van de vertrouwelijkheid te regelen, in de zin die hierboven is aangegeven.

4. Bescherming en waarborgen voor de werknemersvertegenwoordigers

De Raad constateert dat artikel 10, lid 3 van richtlijn 2009/38/EG bepaalt dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure vervullen, bij het verrichten van hun taak een soortgelijke bescherming en soortgelijke waarborgen genieten als de werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of volgens de gebruiken in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

Volgens de tweede alinea van die bepaling betreft het in het bijzonder het deelnemen aan de vergaderingen van de bijzondere onderhandelingsgroep of de Europese ondernemingsraad of aan andere vergaderingen in het kader van de overeenkomst en de betaling van het loon van de leden die behoren tot het personeel van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, voor de duur dat zij van het werk afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

De Raad wijst erop dat de voornoemde bepalingen mutatis mutandis zijn overgenomen in de artikelen 47 en 48 van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad tot omzetting van de richtlijn, zoals beschreven in punt III. van dit advies.

In dat kader herinnert hij eraan dat onder "dezelfde rechten en dezelfde bescherming als de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraad", als bedoeld in het voornoemde artikel 48, ook de bescherming tegen arbeidsongevallen moet worden verstaan.

Wat de specifieke ontslagbescherming betreft, merkt hij evenwel op dat in de Belgische wetgeving een aantal bijzondere regels van gerechtelijke procedure zijn opgenomen waarvan de toepassing niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgelegd.

Wat de ontslagbescherming betreft, stelt de Raad voor dat in een omzettingwet uitdrukkelijk wordt bepaald dat de voornoemde bijzondere procedureregels van toepassing zijn. Die wet zou duidelijk moeten gelden voor elke categorie van werknemersvertegenwoordigers, als bedoeld in het voornoemde artikel 10, lid 3 van de richtlijn. Hij verwijst dienaangaande naar de voornoemde wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen. Die wet verwijst immers naar de regeling 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, en heeft betrekking op alle categorieën van werknemersvertegenwoordigers die zijn vermeld in de genoemde richtlijn 94/45/EG van 22 september 1994, nl. de werknemersvertegenwoordigers in de bijzondere onderhandelingsgroep en in de Europese ondernemingsraad alsook de werknemersvertegenwoordigers die hun taken vervullen in het kader van de informatie- en raadplegingsprocedure die in de plaats komt van de Europese ondernemingsraad en hun plaatsvervangers.

5. Naleving van de verplichtingen die uit de richtlijn voortvloeien

Artikel 11, lid 1 van richtlijn 2009/38/EG bepaalt dat elke lidstaat erop toeziet dat het bestuur van de vestigingen van een onderneming met een communautaire dimensie en het bestuur van de ondernemingen van een concern die op zijn grondgebied zijn gevestigd, en hun werknemersvertegenwoordigers of, in voorkomend geval, hun werknemers de in de richtlijn omschreven verplichtingen naleven, ongeacht of het hoofdbestuur al dan niet op zijn grondgebied is gevestigd.

Artikel 11, lid 2 bepaalt dat de lidstaten passende maatregelen nemen voor het geval de richtlijn niet wordt nageleefd en dat zij er in het bijzonder op toezien dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de in de richtlijn opgenomen verplichtingen te doen naleven.

a. Toeziht en sancties

De Raad vindt dat de genoemde wet van 5 december 1968, op grond waarvan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010 zijn gesloten, alsook de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, voorzien in de nodige administratieve en strafsancities die van toepassing zijn op alle collectieve arbeidsovereenkomsten zodra zij door de Koning algemeen verbindend zijn verklaard.

Onder voorbehoud van een technische wijziging die eventueel vanwege de specifieke terminologie van de richtlijn moet worden aangebracht, zoals dat het geval was bij de omzetting van de voormelde richtlijn 94/45/EG van 22 september 1994², is de Raad van oordeel dat de voornoemde wetten het probleem van de sancties op passende wijze regelen.

Wat het toezicht betreft, wijst de Raad op de respectieve bevoegdheden van de minister van Werk en de minister van Economie.

Hij vindt dat een regeling moet worden getroffen met inachtneming van de genoemde respectieve bevoegdheden, waarbij die regeling in overeenstemming wordt gebracht met het door richtlijn 2009/38/EG vastgestelde kader.

b. Gerechtelijke procedure

De Raad stelt voor dat de nodige maatregelen worden genomen om de arbeidsrechtbanken in staat te stellen kennis te nemen van alle geschillen betreffende de instelling en de werking van de Europese ondernemingsraad en de informatie- en raadplegingsprocedures.

De Raad constateert dat, wat betreft de Europese ondernemingsraden en de informatie- en raadplegingsprocedures die ervan in de plaats komen, de voornoemde wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen in het Gerechtelijk Wetboek een artikel 582, 6° heeft ingevoegd tot regeling van de geschillen betreffende de instelling en de werking ervan.

Volgens de Raad wordt artikel 11, lid 2 van richtlijn 2009/38/EG correct omgezet in Belgisch recht door het bestaan zelf van de genoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 101 van 21 december 2010 en nr. 62 quinquies van 21 december 2010, en van de straffen die gepaard gaan met alle door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de bepalingen ervan worden overtreden.

² De genoemde wet van 5 december 1968 legt sancties op aan de "werkgevers", terwijl in richtlijn 2009/38/EG enkel sprake is van "bestuur" of "hoofdbestuur". De genoemde wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen heeft die twee wetgevingen in die zin gewijzigd.

VI. MIDDELEN WAAROVER DE LEDEN VAN DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD MOETEN BESCHIKKEN OM DE UIT DE RICHTLIJN VOORTVLOEIENDE RECHTEN TE DOEN GELDEN, TENEINDE GEZAMENLIJK DE BELANGEN VAN DE WERKNEMERS VAN DE ONDERNEMING MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE OF HET CONCERN MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE TE VERTEGENWOORDIGEN

De Raad constateert dat artikel 10, lid 1 van richtlijn 2009/38/EG, welke tekst niet voorkwam in richtlijn 94/45/EG, bepaalt dat, onverminderd de bevoegdheden van andere organen of organisaties ter zake, de leden van de Europese ondernemingsraad moeten beschikken over de middelen die nodig zijn om de uit de richtlijn voortvloeiende rechten te doen gelden, teneinde gezamenlijk de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie te vertegenwoordigen.

De Raad wijst erop dat die bepaling betrekking heeft op de bevoegdheid van de leden van de Europese ondernemingsraad om in rechte op te treden.

Dienaangaande herinnert hij eraan dat volgens artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, de representatieve werknemersorganisaties in rechte mogen optreden in alle geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan en ter verdediging van de rechten die hun leden putten in de door die organisaties gesloten overeenkomsten.

Bovendien bepaalt artikel 4 van de genoemde wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen dat de representatieve organisaties van werknemers in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bij de arbeidsgerechten een vordering kunnen indienen tot beslechting van alle geschillen in verband met de toepassing van de genoemde wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen. Er moet ook in een dergelijke wetgevende bepaling worden voorzien om richtlijn 2009/38/EG om te zetten.

De Raad vindt dat de mogelijkheden die het Belgische recht op die manier aan de representatieve werknemersorganisaties geeft om in rechte op te treden, een voldoende omzetting van artikel 10, lid 1 van richtlijn 2009/38/EG inhouden.

VII. FOLLOW-UP VAN DE UITVOERING VAN RICHTLIJN 94/45/EG IN DE LIDSTATEN

De Raad constateert dat een gegevensbank werd opgericht met relevante informatie over de Europese ondernemingsraden, zoals statistieken, de ondernemingen of concerns die een overeenkomst hebben gesloten, de overeenkomsten en de nationale bepalingen tot omzetting van richtlijn 94/45/EG.

Die informatie is beschikbaar op de website <http://www.ewcdb.eu>.

VIII. TABEL – VIGERENDE OVEREENKOMSTEN

De Raad constateert dat de groep van deskundigen "Omzetting van de herschikkingsrichtlijn 2009/38/EG over de Europese ondernemingsraad" met betrekking tot artikel 14 – Vigerende overeenkomsten – van die richtlijn een tabel heeft gemaakt waarin voor elk soort van in de onderneming gesloten akkoorden, de na te leven bepalingen worden aangegeven in het licht van een tijdslijn. Zodra die tabel officieel is, zal ze op de site van de Raad (<http://www.nar-cnt.be>) beschikbaar zijn in een dossier over de Europese ondernemingsraden (rubriek "Thema's").

Bijlage – Schema: Samenhang tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 62, nr. 84, nr. 88 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101

