



Economische informatie mee te delen aan het CPBW + , indien er geen ondernemingsraad is

Hiertoe vult de wet van 23 april 2008 hoofdstuk VIII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk aan met een toekenning van nieuwe bevoegdheden aan het comité voor preventie en bescherming op het werk (verder : CPBW).

Bijgevolg voert de wet de verplichting in om als werkgever van een onderneming zonder OR bepaalde economische en financiële informatie aan het CPBW te verstrekken.

Wanneer er in de onderneming geen OR en geen vakbondsafvaardiging is, kent de wet van 23 april 2008, wat betreft de informatie met een sociaal karakter, het recht op informatie en raadpleging toe aan het CPBW. Deze bevoegdheden hebben dus een residuair karakter.

Ongeveer 2300 CPBW's zullen deze nieuwe bevoegdheden verwerven. Zoals reeds aangehaald moet een CPBW opgericht worden in ondernemingen die gemiddeld 50 werknemers of meer tewerkstellen. Er is dus voldaan aan de vereiste drempel voorgeschreven in de richtlijn 2002/14/EG.

De wet van 23 april 2008 introduceert een bijzonderheid in de wet van 4 augustus 1996. De wet van 4 augustus 1996 bevat een bepaling die voorziet dat de taken, normaalgezien toegekend aan het CPBW, bij ontstentenis van dit orgaan in de onderneming, uitgeoefend worden door de vakbondsafvaardiging.

Echter, wat betreft de nieuwe bevoegdheden van informatie en raadpleging van het CPBW (toegekend krachtens de wet van 23 april 2008), is de vakbondsafvaardiging niet bevoegd deze taken uit te oefenen bij het ontbreken van een CPBW in de onderneming.

Economische informatie

Wat betreft dit eerste, door de richtlijn opgenomen, verplichte informatiedomein, dient de werkgever reeds krachtens het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad, economische en financiële informatie aan de OR mede te delen.

In het geval dat er geen OR werd opgericht in een onderneming die minstens 50 werknemers telt, legt de wet van 23 april 2008 aan de werkgever op om economische informatie aan het CPBW te bezorgen. In dit geval zijn de verplichtingen van de werkgever op het gebied van de economische inlichtingen niet deze opgenomen in het besluit van 27 november 1973, maar deze bedoeld in de artikelen 65bis tot 65nonies van de wet van 23 april 2008. Deze inlichtingen worden hieronder beschreven.

De informatie die verstrekt moeten worden aan het CPBW bestaat enerzijds uit basisinformatie, die binnen de twee maanden volgend op verkiezing of herverkiezing van de leden van het CPBW verstrekt moet worden. Naast deze basisinformatie moet de werkgever jaarlijkse informatie aan het CPBW bezorgen. Deze informatie moet verstrekt en besproken worden in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar (wetende dat voor handelsvennootschappen, de vergadering van het CPBW, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats vindt voor de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen).

Welke Economische en Financiële Informatie (EFI) moet er minimaal verstrekt worden aan de leden van het CPBW?

1. Basisinformatie

Termijn: Deze basisinformatie wordt meegedeeld aan de leden van het CPBW binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of herverkiezing. Deze inlichtingen moeten dus elke vier jaar, na de sociale verkiezingen verstrekt worden..

Het statuut van de onderneming

De inlichtingen betreffende het statuut van de onderneming bevat ten minste :

1. haar juridische vorm (NV, BVBA, ...) ;
2. haar statuten en de eventuele wijziging ervan (de oprichtingsakte van de onderneming, de eventuele wijzigingen);
3. haar leiding (samenstelling van de raad van bestuur, van het directiecomité, van de inrichtende macht – deze informatie is verbonden met de juridische vorm van de onderneming);
4. haar financieringsmiddelen op halflange en lange termijn, en voornamelijk, de economische en financiële betrekkingen die zij onderhoudt met andere juridische, economische of financiële entiteiten, evenals de aard van deze betrekkingen (financieringsmiddelen met een looptijd van minstens één jaar: maatschappelijk kapitaal,

reserves, niet uitgedeelde winst, leningen, schulden op lange en middellange termijn, participaties die een duurzame band leggen tussen andere ondernemingen) ;

5. het eventueel bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming (joint venture, overeenkomsten van vermogensbeheer, akkoorden tussen het moederbedrijf en de filialen).

De concurrentiepositie van de onderneming op de markt

De inlichtingen betreffende de concurrentiepositie van de onderneming op de markt bevatten op zijn minst:

1. de voornaamste nationale en internationale concurrenten waarmee de onderneming rekening moet houden (voornaamste concurrenten, eventueel opgedeeld volgens de deelmarkten);
2. de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden (positie van de onderneming ten opzichte van zijn concurrenten : sterke en zwakke punten) ;
3. de afzetgebieden (afzetgebieden in binnen- en buitenland, de gebruikers van de diensten);
4. de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de onderneming (exclusiviteitscontracten, leveringscontracten);
5. de verschillende types van overeenkomsten afgesloten met de FOD Economie, zoals programma-, vooruitgangs-, herstructureringsovereenkomsten;
6. de elementen die moeten toelaten een algemeen inzicht te krijgen in de wijze waarop de producten van de onderneming gecommercialiseerd worden, zoals de distributiekkanalen, de verkoopstechnieken, beduidende gegevens betreffende de distributiemarges;
7. de boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet, en zijn evolutie over vijf jaar, met aanduiding, percentsgewijze, van het aandeel dat respectievelijk op de binnenlandse markt, in de Europese Unie en in de andere landen verwezenlijkt wordt. Wanneer de onderneming verscheidene onderdelen omvat, zal, in voorkomend geval, een uitsplitsing per onderdeel van de gegevens verstrekt worden;
8. een overzicht van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid, waarin zullen worden verstrekt, voor zover mogelijk per eenheid, het niveau en de evolutie van die prijzen. Indien het niet mogelijk is

dergelijke inlichtingen te verschaffen zal de werkgever gegevens verstrekken over de evolutie van de kostprijzen en verkoopprijzen per groep van producten of per onderdeel, of voor een aantal representatieve producten;

9. de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese Unie en de andere landen, eventueel per onderdeel.

De productie en de productiviteit

De gegevens betreffende de evolutie van de productiviteit moeten verstrekt worden in de vorm van tijdreeksen die lopen over vijf jaar. Zij moeten, eventueel, per onderdeel verschaft worden. Deze inlichtingen bevatten ten minste:

1. de evolutie van de producten uitgedrukt in volume, getal of gewicht evenals in waarde en toegevoegde waarde ;

2. de aanwending van de economische productiecapaciteit (volume, gewicht of geproduceerde eenheden in geval van maximum rendement en gebruik van de productiemiddelen in verhouding tot hun optimale productiecapaciteit);

3. de evolutie van de productiviteit, om meer bepaald de toegevoegde waarde per arbeidsuur of de productie per werknemer in het licht te stellen.

Het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt

Deze voorlichting strekt zich uit tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming, inzonderheid de industriële, financiële, commerciële en sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen. (voor de verschillende aspecten wordt opgenomen : de huidige situatie, de evolutie tijdens de laatste jaren, de plaatsgevonden wijzigingen, de voornemens en toekomstverwachtingen).

2. Jaarlijkse informatie

Termijn: Deze documenten moeten verstrekt en besproken worden in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is

onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van het Comité, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats voor de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het verslag van deze vergadering wordt aan de vennoten medegedeeld ter gelegenheid van voornoemde algemene vergadering. De bescheiden die betrekking hebben op de jaarlijkse voorlichting worden aan de leden van het Comité overgemaakt ten minste 15 dagen voor de vergadering belegd om deze voorlichting te onderzoeken.

- › een exemplaar van de balans
- › een exemplaar van de winst- en verliesrekening (resultatenrekening)
- › een exemplaar van de bijlage
- › een exemplaar van het jaaroverzicht (jaarverslag)

Het betreft de documenten in te dienen bij de nationale bank.

Vorm

In tegenstelling tot het koninklijk besluit van 27 november 1973 voorziet de wet van 23 april 2008 geen verduidelijking wat betreft de modaliteiten inzake het verschaffen van de economische inlichtingen. De wet voorziet echter wel dat een koninklijk besluit de modaliteiten inzake het verschaffen van de inlichtingen kan preciseren. Tot nu toe werd er nog geen koninklijk besluit in die zin aangenomen.

De leden van het CPBW kunnen het evenwel eens worden over de toe te passen modaliteiten inzake het verstrekken van de informatie en kunnen deze opnemen in het huishoudelijk reglement. Zo kan bijvoorbeeld de termijn waarbinnen de door de werkgever meegedeelde inlichtingen besproken moeten worden of de te respecteren termijn tussen de overhandiging en de bespreking van de documenten, opgenomen worden in het huishoudelijk reglement.

Vertrouwelijkheid van informatie

De wet voorziet ook enkele bepalingen betreffende het vertrouwelijk karakter van de informatie. Hier kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden het vertrouwelijk karakter van de informatie inroepen (artikel 65novies). Het is dus aan de werkgever om te beslissen welke inlichtingen vertrouwelijk zijn.

Het is aan te raden dat de werkgever, vóór deze de inlichtingen in kwestie verstrekt worden, formeel opmerkt dat het vertrouwelijke informatie betreft en dit laat noteren in het proces-verbaal van de vergadering van het CPBW. Er kan over dit vertrouwelijk karakter evenwel onenigheid ontstaan. Ingeval de leden van het CPBW hierover niet tot een overeenstemming komen, is er een procedure voorzien om dit geschil op te lossen. Één van de partijen kan een bevoegde ambtenaar van de algemene directie toezicht om de sociale wetten van de FOD WASO verzoeken een beslissing te nemen. Op vraag van deze laatste dient de werkgever de nodige documenten ter zijner beschikking te stellen teneinde de knoop te kunnen doorhakken en zijn beslissing betreffende het vertrouwelijk karakter van de informatie te kunnen motiveren. De ambtenaar levert een gemotiveerde beslissing nadat deze het Comité ad hoc, van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, heeft geraadpleegd.

Naast het inroepen van het vertrouwelijk karakter van de informatie kan de werkgever ook, voor een limitatief aantal inlichtingen opgesomd in de wet, de toestemming vragen om af te wijken van het principe van verplichte bekendmaking. In dit geval moet de procedure hierboven uitgeschreven (beroep op een bevoegde inspecteur, hem de nodige document bezorgen, raadpleging van het Comité ad hoc, motivatie van de beslissing van de ambtenaar) in ieder geval gerespecteerd te worden. De afwijking kan betrekking hebben op de termijn (uitstel van de inlichting) of op de vorm waarin de informatie verstrekt moet worden. In het kader van dit verzoek tot afwijking van verplichte bekendmaking, kan de ambtenaar het verzoek niet weigeren wanneer het eenparig advies van het Comité ad hoc het advies uitgedrukt door het CPBW bij zijn aanvraag tot afwijking, bevestigd.

Op het gebied van de sociale informatie (het tweede en derde domein waarover de werkgever de werknemersvertegenwoordigers moet informeren krachtens de richtlijn) voorziet de richtlijn dat de werkgever de werknemersvertegenwoordigers niet alleen moet informeren maar ook raadplegen.

Reeds voor de goedkeuring van de richtlijn 2002/14/EG waren deze domeinen in België reeds het voorwerp van een verplichting tot informatie

en raadpleging krachtens verschillende wetgevende instrumenten, te weten :

- de arbeidswet van 16 maart 1971 (de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 gesloten op van 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad (de situatie, de structuur, de ontwikkeling van de werkgelegenheid, beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich mee kunnen brengen)
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 gesloten op 2 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis gesloten op 7 juni 1985 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van de rechten van de werknemers ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst ;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 gesloten op 13 december 1983 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de voorlichting en het overleg inzake sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën;
- de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 2 juni 1987 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Deze instrumenten voorzien in de informatie aan en raadpleging van de OR. Als er evenwel geen OR werd opgericht in de onderneming, bestaat er een cascadesysteem waarbij de werkgever gehouden is de vakbondsafvaardiging en zelfs de werknemers te informeren en raadplegen over het geheel of een gedeelte van deze materie.

De inbreng van de wet van 23 april 2008 is de volgende : om de informatie en de raadpleging over de domeinen bedoeld in de richtlijn te laten plaatsvinden in alle ondernemingen die gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen, geeft de wet van 23 april 2008 het comité recht op informatie en consultatie over deze domeinen. Met andere woorden, wanneer er geen OR en geen vakbondsafvaardiging is in ondernemingen die gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen, zal de werkgever het CPBW moeten informeren en raadplegen.

Om de bijdrage van de wet van 23 april 2008 goed te begrijpen, dient men te weten dat:

- enerzijds, deze wet een Europese richtlijn omzet die tot doel heeft het informeren en consulteren van werknemersvertegenwoordigers te verzekeren. De wet geeft het CPBW niet alle bevoegdheden van de OR. Bij wijze van voorbeeld: het CPBW zal geïnformeerd moeten worden als er beroep gedaan wordt op uitzendkrachten en bij het invoeren van een nieuw arbeidsstelsel in de onderneming, maar het CPBW bezit geen beslissingsbevoegdheid over deze materies.

- anderzijds, wat betreft de domeinen opgenomen in CAO nr. 9 vermeldt de wet uitdrukkelijk dat de bevoegdheid van het CPBW beperkt is. De verplichting tot informatie en raadpleging van het CPBW over de materies bedoeld in CAO nr. 9 gaat niet verder dan de inlichtingen die de werkgever moet verstrekken aan de vakbondsafvaardiging krachtens CAO nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad. De materies bedoeld in de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van de CAO nr. 9 moeten, in voorkomend geval, het voorwerp uitmaken van een informatie aan en raadpleging van het CPBW. Deze limitatieve opsomming doet geen afbreuk aan het recht van de vakbondsafvaardiging om geïnformeerd en geraadpleegd te worden overeenkomstig de andere artikelen van CAO nr. 9 (bv. artikel 3, 12) wanneer dergelijk recht hen toekomt krachtens andere bepalingen (bv. CAO nr. 24 betreffende de inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag)

Ten einde te verzekeren dat alle domeinen opgenomen in de richtlijn (in het bijzonder het 3e domein) in ons Belgisch systeem verplichte onderwerpen van informatie en raadpleging worden, werd artikel 4 van de CAO nr. 9 door de sociale partners aangevuld. Dit artikel voorziet vanaf nu dat de werkgever de OR vooraf zal informeren en raadplegen over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen. Dit artikel werd aangevuld met de verplichting voor de werkgever om de OR te informeren en te raadplegen. Krachtens CAO nr. 5 komt dit recht op informatie en raadpleging over deze aspecten toe aan de vakbondsafvaardiging als er geen OR in de onderneming werd opgericht. Als er in de onderneming geen OR werd opgericht en er geen vakbondsafvaardiging is, komt dit recht op informatie en raadpleging, krachtens de wet van 23 april 2008, toe aan de CPBW.

Toezicht en sancties

De ambtenaren van de algemene directie toezicht op de sociale wetten zijn belast door het koninklijk besluit met het uitoefenen van toezicht op de naleving van de wet van 23 april 2008. Het betreft de ambtenaren bevoegd voor het toezicht op de naleving van de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende de oprichting en de werking van de OR.

Het niet respecteren van de bepalingen van de wet van 23 april 2008 kan aanleiding geven tot een gevangenisstraf of een geldboete.

Bovendien voorziet de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten het opleggen van administratieve sancties voor een werkgever die de uitoefening van de opdrachten van het CPBW belemmert door geen informatie te verstrekken of door niet over te gaan tot raadpleging over de materies opgenomen in de wet.