

Gids voor de sociale verkiezingen van 2024 in België

kpmglaw.be



Deze handleiding is bedoeld voor werkgevers:

- met een personeelsbestand van ongeveer 50 werknemers; of
- die zoeken naar extra personeel; of
- die in de nabije toekomst een overname plannen

of

- die een herstructurering van hun bedrijf overwegen

U kan deze handleiding gebruiken als beknopte en gebruiksvriendelijke leidraad voor de aanpak van de sociale verkiezingen van 2024 in België. De verkiezingsdag vindt plaats tussen 13 mei en 26 mei 2024. Dat betekent dat werkgevers die verplicht zijn om sociale verkiezingen te organiseren de procedure ten laatste moeten opstarten tussen 15 december en 28 december 2023.

I. Waarom sociale verkiezingen?

In 2024 moeten bepaalde werkgevers sociale verkiezingen organiseren onder hun werknemers. Maar wat houdt deze verplichting eigenlijk in?

A. Wie moet sociale verkiezingen organiseren?

1. De werkgever is verplicht sociale verkiezingen te organiseren als het gemiddelde personeelsbestand in de onderneming van 1 oktober 2022 tot 30 september 2023 ten minste vijftig (50) bedraagt.
2. De drempel van vijftig (50) werknemers is bereikt wanneer deze wordt bereikt in ten minste één van de afzonderlijke Belgische „Technische Bedrijfseenheden“ (hierna: „TBE“) van de werkgever.
3. Een TBE is elke juridische eenheid, of een geheel van juridische eenheden, van de onderneming met een zekere mate van sociale en economische samenhang.

B. Wie kiest wie en wat staat er op het spel?

4. De werknemers kiezen onder hun verkiesbare collega's wie het personeel zal vertegenwoordigen in de sociale overlegorganen, d.w.z.:
 - a. de ondernemingsraad (sociale verkiezingen vanaf gemiddeld 100 werknemers), en/of,
 - a. het comité voor preventie en bescherming op het werk (sociale verkiezingen vanaf gemiddeld 50 werknemers).

II. Wat staat er op het spel?

A. Waarom is een goede voorbereiding op de sociale verkiezingen belangrijk?

5. Sociale verkiezingen zijn een verplichting die de nodige aandacht vraagt, voornamelijk om vier redenen:

- a. De kandidaten voor de verkiezing - al dan niet verkozen - genieten een belangrijke ontslagbescherming vanaf het moment van hun kandidatuur. Dit moment begint 65 dagen vóór de bekendmaking van de namen van de kandidaten aan de werkgever.
- b. Als de regels voor sociale verkiezingen niet worden nageleefd, kunnen de werknemers een (beroeps) verzoekschrift indienen bij de arbeidsrechtbank of het arbeidshof om de procedure over te doen tot ze volledig is nageleefd.
- c. De niet-naleving van de sociale verkiezingsregels is wettelijk strafbaar. Bovendien kunnen administratieve boetes worden toegepast.
- d. De werkgever moet de sociale verkiezingen opstarten na een succesvolle beoordeling van de toepasselijke TBE(s). Bovendien moet het personeelsbestand per TBE worden geëvalueerd.

B. Kan de werkgever ontsnappen aan de verplichting om sociale verkiezingen te organiseren?

6. Als aan de voorwaarden is voldaan, kan de werkgever niet ontsnappen aan de verplichting om sociale verkiezingen te organiseren.

C. Hoe kan KPMG Law helpen?

7. KPMG Law kan u helpen beoordelen of u al dan niet sociale verkiezingen moet organiseren, op welk(e) niveau(s) en voor welke sociale overlegorganen.
8. KPMG Law kan u helpen bij de tijdige, dat wil zeggen vóór december 2023, voorbereiding voor uw sociale verkiezingen.
9. KPMG Law kan de vereiste informatie opstellen, zorgen voor de aanplakking en de juiste documenten bezorgen om te handelen in overeenstemming met de Belgische wetgeving.
10. KPMG Law kan u bijstaan tijdens de voorbereidings-, aanplakings- en de verkiezingsfase en kan u helpen bij het beantwoorden van vragen of zorgen die werknemers kunnen hebben.
11. KPMG Law kan u vertegenwoordigen voor de arbeidsrechtbank of het arbeidshof als er geschillen ontstaan tijdens de sociale verkiezingen of naar aanleiding van de sociale verkiezingen.
12. De sociale verkiezingsprocedure vindt plaats volgens een wettelijke procedure die om de vier (4) jaar wordt bevestigd of herzien, overeenkomstig de onderstaande stappen.

III. Kalender: de verkiezingsprocedure

	Eerst mogelijke verkiezingsdag 13 mei 2024	Laatst mogelijke verkiezingsdag 26 mei 2024	Beschrijving	Dag
Fase I: Voorbereidingsfase	15 december 2023	28 december 2023	Start van de verkiezingsprocedure door de werkgever. Het personeel wordt onder meer geïnformeerd over de volgende elementen: <ul style="list-style-type: none"> • De vaststelling van de TBE • Het aantal werknemers • Het aantal bedienden • Het aantal arbeiders • Het aantal kaderleden 	X-60 (5 maanden voor de verkiezingsdag)
	15 december 2023 tot 9 januari 2024	28 december 2023 tot 22 januari 2024	Onderhandelingen over de elementen die op dag X-60 werden meegedeeld	X-60 tot X-35
	9 januari 2024	22 januari 2024	De werkgever beslist over de elementen die in de vorige fase zijn onderhandeld	X-35
	14 januari 2024	27 januari 2024	Begin van de periode van ontslagbescherming van de kandidaten (de zogenaamde „oculte periode“)	X-30
	13 februari 2024	26 februari 2024	De werkgever informeert het personeel over het volgende: <ul style="list-style-type: none"> • De datum van de verkiezingen • De vaststelling van de TBE • Het aantal mandaten in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk • De voorlopige kieslijsten • De lijsten met het midden- en hoger kader 	X
Fase II: aanplakingsfase	19 maart 2024	1 april 2024	Uiterste datum voor de indiening van de kandidatenlijsten	X+35
	19 maart 2024 tot 3 mei 2024	1 april 2024 tot 16 mei 2024	Daadwerkelijke organisatie van de verkiezingen (Inrichting van de stembureaus, elektronisch stemmen / stemmen per brief mogelijk maken...)	X+35 tot X+80
Fase III: Verkiezingsfase	13 mei 2024	26 mei 2024	Verkiezingsdag	Y
	16 mei 2024	28 mei 2024	Bekendmaking van de verkiezingsuitslag	Y+2
	27 juni 2024	10 juli 2024	Uiterste datum waarop de nieuw gekozen ondernemingsraad / comité voor preventie en bescherming op het werk zijn eerste vergadering moet houden.	Y+45

De data zijn voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad, maar moeten nog worden bevestigd. Ze kunnen dus nog onderhevig zijn aan wijzigingen, hoewel het erg waarschijnlijk is dat het voorstel zal worden gevalideerd.

Contact



Isabelle Timmerman
Senior Counsel

T: +32 (0)2 708 38 45
E: itimmerman@kpmglaw.be



Kirsten Van de Steen
Associate

T: +32 (0)2 708 47 51
E: kvandesteen@kpmglaw.be

[kpmglaw.be](https://www.kpmglaw.be)

