

Annexe 2 à la convention collective de travail n° 98bis du 21 décembre 2010, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 98 du 20 février 2009 concernant les éco-chèques

**MODIFICATION DES COMMENTAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 98 DU 20 FEVRIER 2009 CONCERNANT LES ECO-CHEQUES**

Le 21 décembre 2010, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail modifiant la convention collective de travail n° 98 du 20 février 2009 concernant les éco-chèques.

Lesdites modifications ont pour objectif de spécifier certains points de cet instrument interprofessionnel et d'apporter un certain nombre de précisions dans la liste des produits et services écologiques pouvant être acquis avec des éco-chèques.

A cette occasion, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont jugé nécessaire de :

Modifier le commentaire de l'article 4 de la convention collective de travail n° 98.

Le deuxième alinéa du commentaire de l'article 4 est remplacé par le texte suivant :

"Ces évaluations peuvent se faire sur la base de propositions avancées par les autorités compétentes et d'autres propositions concrètes d'adaptation transmises directement au Conseil national du Travail au plus tard le 30 juin de l'année au cours de laquelle l'évaluation concernée se déroule."

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 24 mars 2011.

La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances,  
chargée de la Politique de migration et d'asile,

Mme J. MILQUET

Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98bis van 21 december 2010, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques

**WIJZIGING VAN DE COMMENTAAR BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 98 VAN 20 FEBRUARI 2009 BETREFFENDE DE ECO-CHEQUES**

Op 21 december 2010 hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques.

Die wijzigingen hebben tot doel een aantal punten van dat interprofessionele instrument te verduidelijken en ook een aantal verduidelijkingen aan te brengen in de lijst van ecologische producten en diensten die met ecocheques aangekocht kunnen worden.

Naar aanleiding daarvan hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties het noodzakelijk geacht :

De commentaar bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 te wijzigen.

De tweede alinea van de commentaar bij artikel 4 wordt vervangen als volgt :

"Die evaluaties kunnen gebeuren op basis van voorstellen van de bevoegde overheden en andere concrete aanpassingsvoorstellen die rechtstreeks aan de Nationale Arbeidsraad worden bezorgd uiterlijk op 30 juni van het jaar waarin de betreffende evaluatie plaatsvindt."

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 24 maart 2011.

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en asielbeleid,

Mevr. J. MILQUET

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

F. 2011 — 987

[C — 2011/12011]

**24 MARS 2011. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire (1)**

ALBERT II, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

N. 2011 — 987

[C — 2011/12011]

**24 MAART 2011. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie (1)**

ALBERT II, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie.

**Art. 2.** Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 24 mars 2011.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Emploi et de l'Égalité  
des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile,  
Mme J. MILQUET

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—  
Annexe

Conseil national du Travail

*Convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010*

Information et consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire (Convention enregistrée le 18 janvier 2011 sous le numéro 102840/CO/300)

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte);

Considérant que les instances européennes ont décidé que la Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs devait faire l'objet de plusieurs modifications substantielles et que dans un souci de clarté, il convient de procéder à la refonte de ladite directive;

Considérant que cette refonte s'avère nécessaire afin de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la Directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs;

Considérant que dans un souci de lisibilité, il y a lieu de conclure une nouvelle convention collective de travail en vue de transposer la Directive 2009/38/CE et de maintenir la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 62bis du 6 octobre 1998, n° 62ter du 6 octobre 2004, 62quater du 30 janvier 2007 et n° 62quinquies du 21 décembre 2010, avec les modifications qui s'imposent, en particulier pour régler adéquatement la situation des accords ne relevant pas de la Directive 2009/38/CE;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "de Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social

**Art. 2.** De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 24 maart 2011.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en asielbeleid,  
Mevr. J. MILQUET

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—  
Bijlage

Nationale Arbeidsraad

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010*

Informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie (Overeenkomst geregistreerd op 18 januari 2011 onder het nummer 102840/CO/300)

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie 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 (herschikking);

Overwegende dat de Europese instanties beslist hebben dat 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, op verscheidene punten ingrijpend moest worden gewijzigd en dat ter wille van de duidelijkheid tot herschikking van deze richtlijn moest worden overgegaan;

Overwegende dat die herschikking nodig is om de communautaire wetgeving inzake de transnationale informatie en raadpleging van de werknemers te moderniseren, 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 rechts-onzekerheid 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 werknemers beter op elkaar te doen aansluiten;

Overwegende dat ter wille van de leesbaarheid een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden gesloten met het oog op de omzetting van Richtlijn 2009/38/EG en dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese onderne-mingsraad 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. 62bis van 6 oktober 1998, nr. 62ter van 6 oktober 2004, nr. 62quater van 30 januari 2007 en nr. 62quinquies van 21 december 2010, 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;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- de Unie van Socialprofitondernemingen

- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 21 décembre 2010, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Portée*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention a pour objet de donner exécution à la Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte).

#### CHAPITRE II. — *Objet*

Art. 2. § 1<sup>er</sup>. La présente convention a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaires et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

§ 2. A cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation doit être institué, selon la procédure prévue par la présente convention, dans les entreprises de dimension communautaire et dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui satisfont aux conditions fixées à l'article 3.

§ 3. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

§ 4. L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. A cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régis par la présente convention sont limitées aux questions transnationales.

§ 5. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux Etats membres différents.

§ 6. Par dérogation au § 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont également de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf accord contraire.

§ 7. Le ou les comités ou la ou les procédures d'information et de consultation doivent couvrir l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Ceci est limité aux entreprises et aux établissements situés dans les Etats membres, à moins que l'accord visé au chapitre VII, section III, prévoit de couvrir d'autres Etats que les Etats membres.

#### Commentaire :

1. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile aux dispositions de la présente convention. A cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci. Seuls un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement.

2. Il convient que le caractère transnational d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. A cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux Etats membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'Etats membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre Etats membres.

- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
  - het Algemeen Belgisch Vakverbond
  - de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
- op 21 december 2010 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

#### HOOFDSTUK I. — *Draagwijdte*

Artikel 1. Deze overeenkomst heeft tot doel uitvoering te geven aan Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie 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 (herschikking).

#### HOOFDSTUK II. — *Onderwerp*

Art. 2. § 1. Met deze overeenkomst wordt beoogd het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren.

§ 2. Te dien einde moet in de ondernemingen met een communautaire dimensie en in de concerns met een communautaire dimensie die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 3, een Europese ondernemingsraad of een procedure voor informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld worden, volgens de in deze overeenkomst bepaalde procedure.

§ 3. 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.

§ 4. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers vinden plaats op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau naargelang van het te bespreken onderwerp. Te dien einde blijven de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad en het toepassingsgebied van de procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers die bij deze richtlijn wordt geregeld, beperkt tot transnationale kwesties.

§ 5. Een kwestie wordt als transnationaal 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.

§ 6. Wanneer een concern met een communautaire dimensie een of meer ondernemingen of concerns telt die zelf ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie zijn, wordt de Europese ondernemingsraad in afwijking van paragraaf 2 op het niveau van het concern opgericht, tenzij anders is overeengekomen.

§ 7. Het comité of de comités of de procedure of procedures voor informatie en raadpleging moeten de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie betreffen. Dat beperkt zich tot de in de lidstaten gelegen ondernemingen en vestigingen, tenzij de in hoofdstuk VII, afdeling III bedoelde overeenkomst bepaalt dat het ook om andere staten dan de lidstaten gaat.

#### Commentaar :

1. De regelingen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers moeten op zodanige wijze worden vastgesteld en uitgevoerd dat de nuttige werking van de bepalingen van deze overeenkomst gewaarborgd is. Daartoe moeten de informatie en raadpleging van de Europese ondernemingsraad het mogelijk maken tijdig een advies aan de onderneming uit te brengen, zonder dat het aanpassingsvermogen van de onderneming daardoor in het gedrang komt. Anticiperen op en omgaan met veranderingen is slechts mogelijk als er wordt overlegd op het niveau waarop de beleidsvorming plaatsvindt en als de vertegenwoordigers van de werknemers daar effectief bij worden betrokken.

2. Om te bepalen of een kwestie transnationaal is, moet rekening worden 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.

## CHAPITRE III. — Définitions et champ d'application

Art. 3. Aux fins de la présente convention, on entend par :

§ 1<sup>er</sup>. "entreprise de dimension communautaire" : une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

§ 2. "groupe d'entreprises" : un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

§ 3. "groupe d'entreprises de dimension communautaire" : un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :

- il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les Etats membres,
- il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des Etats membres différents

et

- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre;

§ 4. "direction centrale" : la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou la direction de l'entreprise exerçant le contrôle, tel que défini à l'article 9, au sein du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

§ 5. "information" : la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

§ 6. "consultation" : l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

§ 7. "comité d'entreprise européen" : le comité institué soit conformément à l'article 25 soit conformément aux prescriptions subsidiaires contenues dans le chapitre IX, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;

§ 8. "groupe spécial de négociation" : le groupe institué conformément à l'article 12 afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs;

§ 9. "Etats membres" : les Etats membres de l'Union européenne et les autres Etats membres de l'Espace économique européen, visés par la directive.

Art. 4. Lorsqu'il s'agit d'une société européenne qui satisfait aux conditions fixées par la convention collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne et est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente convention, les dispositions de la présente convention ne lui sont pas applicables, ni à ses filiales.

Art. 5. Lorsqu'il s'agit d'une société coopérative européenne qui satisfait aux conditions fixées par la convention collective de travail n° 88 du 30 janvier 2007 concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne et est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente convention, les dispositions de la présente convention ne lui sont pas applicables, ni à ses filiales.

## HOOFDSTUK III. — Definities en toepassingsgebied

Art. 3. In deze overeenkomst wordt verstaan onder :

§ 1. "onderneming met een communautaire dimensie" : een onderneming met ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten en, in ten minste twee lidstaten, elk ten minste 150 werknemers;

§ 2. "concern" : een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;

§ 3. "concern met een communautaire dimensie" : een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden :

- het heeft ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten,
  - het bestaat uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende lidstaten,
- en

- ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een lidstaat, en ten minste een andere onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een andere lidstaat;

§ 4. "hoofdbestuur" : het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, het bestuur van de onderneming die zeggenschap uitoefent, zoals bepaald in artikel 9;

§ 5. "informatie" : het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen; de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen en, zo nodig, overleg voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie;

§ 6. "raadpleging" : het instellen van een dialoog en de gedachtewisseling tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau, op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om op basis van de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen waarmee de raadpleging verband houdt, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding, binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen waarmee in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie rekening kan worden gehouden;

§ 7. "Europese ondernemingsraad" : de ondernemingsraad die hetzij overeenkomstig artikel 25, hetzij overeenkomstig de subsidiaire voorschriften van hoofdstuk IX wordt ingesteld teneinde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;

§ 8. "bijzondere onderhandelingsgroep" : de overeenkomstig artikel 12 ingestelde groep die tot doel heeft met het hoofdbestuur over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers te onderhandelen;

§ 9. "lidstaten" : de lidstaten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

Art. 4. Wanneer het gaat om een Europese vennootschap die voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004 betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van deze overeenkomst, zijn de bepalingen van deze overeenkomst niet van toepassing op die Europese vennootschap noch op haar dochterondernemingen.

Art. 5. Wanneer het gaat om een Europese coöperatieve vennootschap die voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 van 30 januari 2007 betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap en een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van deze overeenkomst, zijn de bepalingen van deze overeenkomst niet van toepassing op die Europese coöperatieve vennootschap noch op haar dochterondernemingen.



CHAPITRE IV. — *Accords en vigueur*

Art. 6. § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'article 28, les obligations découlant de la présente convention ne s'appliquent pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels :

1° un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 4, alinéas 1<sup>er</sup> à 5 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire;

ou

2° un accord conclu conformément aux articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

La convention collective de travail applicable lorsque l'accord est signé ou révisé continue à s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises visés à l'alinéa premier, point 2°.

§ 2. Lorsque les accords visés au paragraphe précédent arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser.

Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente convention sont d'application.

Commentaire :

1. Dans une lettre du 14 juin 2010 adressée à la Commission européennes, à laquelle les interlocuteurs sociaux belges se rallient, les partenaires sociaux européens constatent ce qui suit :

« Une période spéciale de deux années a été établie dans la directive de refonte pour répondre à la demande qu'ils ont formulée dans leur avis conjoint du 29 août 2008. Sa portée a été discutée au sein du groupe de travail du Conseil européen à l'automne 2008.

Suite à cela, l'article 14, alinéa 1, b) de la directive de refonte autorise les interlocuteurs sociaux au niveau de l'entreprise à négocier de nouveaux accords ou à renégocier des accords existants conclus conformément à l'article 6 de la Directive 94/45/CE, et ce, entre 2009 et 2011, sur la base de lois nationales existantes de transposition de la Directive 94/45/CE, et sans être soumis aux nouvelles dispositions de la directive de refonte.

L'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, a) précise que les obligations de la directive de refonte ne s'appliquent pas aux comités d'entreprise européens institués en vertu de l'"ancien" article 13 (de la Directive 94/45/CE) tant qu'ils restent valides et sont soutenus par les interlocuteurs sociaux au niveau de l'entreprise. Ces accords peuvent être adaptés en cas de "modifications intervenues dans la structure des entreprises ou des groupes d'entreprises" sans mener à une négociation complète conformément aux articles 5 à 7 de la directive de refonte, dans la mesure où ces modifications n'entraînent pas l'applicabilité de l'article 13 de la directive de refonte.

De plus, l'article 14, alinéa 2 stipule qu'au moment de leur expiration, et si les deux parties y souscrivent, les accords conclus conformément à l'article 14 - tels que définis aux articles 14, alinéa 1<sup>er</sup>, a) et 14, alinéa 1<sup>er</sup>, b) - peuvent être reconduits ou révisés lorsque les parties à ces accords en décident conjointement. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la directive de refonte s'appliquent. C'est dans le droit fil du considérant 41 de la directive de refonte, qui prévoit que "Sauf application de cette clause d'adaptation (article 13 de la directive de refonte), il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela n'est pas nécessaire. »

HOOFDSTUK IV. — *Vigerende overeenkomsten*

Art. 6. § 1. Onverminderd artikel 28 zijn de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie waarin :

1° overeenkomstig artikel 4, eerste tot vijfde alinea 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, een voor het gehele personeelsbestand geldende overeenkomst of een aantal overeenkomsten is gesloten uit hoofde waarvan werknemers grensoverschrijdend worden geïnformeerd 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;

of

2° een overeenkomstig de artikelen 16 en 22 tot 25 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 gesloten overeenkomst wordt ondertekend of herzien in de periode tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011.

De collectieve arbeidsovereenkomst die geldt op het ogenblik dat de overeenkomst wordt ondertekend of herzien, blijft gelden voor de in de eerste alinea, onder 2° bedoelde ondernemingen of concerns.

§ 2. Bij het verstrijken van de in de vorige paragraaf bedoelde overeenkomsten kunnen de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten die overeenkomsten te verlengen of te herzien.

Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing.

Commentaar :

1. In een brief van 14 juni 2010 aan de Europese Commissie, die de Belgische sociale partners onderschrijven, constateren de Europese sociale partners het volgende :

« In de herschikkingsrichtlijn werd een bijzondere periode van twee jaar vastgesteld om tegemoet te komen aan het verzoek dat ze in hun gezamenlijk advies van 29 augustus 2008 hebben geformuleerd. De draagwijdte ervan werd besproken in de werkgroep van de Europese Raad in het najaar van 2008.

Artikel 14, lid 1, b) van de herschikkingsrichtlijn stelt de sociale partners op ondernemingsniveau in staat tussen 2009 en 2011 te onderhandelen over nieuwe overeenkomsten of opnieuw te onderhandelen over bestaande overeenkomsten die overeenkomstig artikel 6 van Richtlijn 94/45/EG zijn gesloten, en dit op grond van bestaande nationale wetten ter omzetting van Richtlijn 94/45/EG, zonder aan de nieuwe bepalingen van de herschikkingsrichtlijn onderworpen te zijn.

Artikel 14, lid 1, a) bepaalt dat de verplichtingen van de herschikkingsrichtlijn niet van toepassing zijn op de Europese ondernemingsraden ingesteld krachtens het "vroegere" artikel 13 (van Richtlijn 94/45/EG), zolang ze geldig blijven en door de sociale partners op ondernemingsniveau ondersteund worden. Die overeenkomsten kunnen worden aangepast wegens "wijzigingen in de structuur van de ondernemingen of de concerns" zonder dat een en ander leidt tot een volledige onderhandeling overeenkomstig de artikelen 5 tot 7 van de herschikkingsrichtlijn, voor zover die wijzigingen niet tot gevolg hebben dat artikel 13 van de herschikkingsrichtlijn van toepassing is.

Verder bepaalt artikel 14, lid 2 dat bij het verstrijken van die overeenkomsten en indien de twee partijen ermee instemmen, de overeenkomsten gesloten overeenkomstig artikel 14 - zoals bepaald in de artikelen 14, lid 1, a) en 14, lid 1, b) - verlengd of herzien kunnen worden wanneer de partijen bij die overeenkomsten er gezamenlijk toe besluiten. Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van de herschikkingsrichtlijn van toepassing. Dat ligt in de lijn van overweging 41 van de herschikkingsrichtlijn, die begint als volgt : "Tenzij deze aanpassingsbepaling (artikel 13 van de herschikkingsrichtlijn) wordt toegepast, moeten de bestaande overeenkomsten kunnen worden voortgezet om te voorkomen dat er over moet worden onderhandeld terwijl dat niet nodig is. »

Par ailleurs, la présente convention ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la Directive 94/45/CE (articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs) entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2011.

2. En ce qui concerne les "accords en vigueur" conclus conformément à l'article 13 de la Directive 94/45/CE (article 4, alinéas 1<sup>er</sup> à 5 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs) ni la convention collective de travail n° 62 précitée, ni la présente convention collective de travail ne leur sont applicables, sans préjudice toutefois de l'article 28 de la présente convention. Cet article concerne les modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

#### CHAPITRE V. — Détermination du nombre de travailleurs

Art. 7. Aux fins de la présente convention, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les établissements ou les entreprises situés en Belgique, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant le jour de la demande pour entamer la négociation visée à l'article 11.

Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément à la réglementation relative aux élections sociales, adoptée en exécution de l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Aux fins de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par travailleurs, les personnes occupées en Belgique en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

Art. 8. Une fois par année civile et sur demande des représentants des travailleurs, les informations sur le nombre de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont rendues disponibles par la direction centrale.

#### CHAPITRE VI. — Entreprise qui exerce le contrôle

Art. 9. Aux fins de la présente convention, on entend par "entreprise qui exerce le contrôle", une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise, par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

L'exercice d'une influence dominante est présumé établi, jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- a) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise
- ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise
- ou
- c) détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un des critères mentionnés au deuxième alinéa, l'entreprise qui satisfait au critère a) est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait au critère a), l'entreprise qui satisfait au critère b) est présumée exercer l'influence dominante.

Pour l'application du deuxième alinéa, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un Etat membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.

Bovendien creëert deze overeenkomst geen algemene verplichting om opnieuw te onderhandelen over de overeenkomsten die tussen 22 september 1996 en 5 juni 2011 zijn gesloten krachtens artikel 6 van Richtlijn 94/45/EG (artikelen 16 en 22 tot 25 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).

2. Onverminderd artikel 28 van deze overeenkomst zijn noch de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62, noch deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de "vigerende overeenkomsten" die zijn gesloten overeenkomstig artikel 13 van Richtlijn 94/45/EG (artikel 4, eerste tot vijfde alinea 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). Dat artikel betreft de ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

#### HOOFDSTUK V. — Vaststelling van het aantal werknemers

Art. 7. In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers voor de drempels uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen vestigingen of ondernemingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag van het verzoek om te beginnen met de in artikel 11 bedoelde onderhandeling.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, eerste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

In deze bepaling moet onder "werknemers" worden verstaan, de personen die in België op grond van een arbeids- of leerovereenkomst zijn tewerkgesteld.

Art. 8. Eén keer per kalenderjaar en op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers, wordt de informatie over het aantal werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie beschikbaar gesteld door het hoofdbestuur.

#### HOOFDSTUK VI. — Zeggenschap uitoefenende onderneming

Art. 9. In deze overeenkomst wordt verstaan onder "zeggenschap uitoefenende onderneming", een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect :

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen
- of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen
- of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Voldoen meerdere ondernemingen van een concern aan een van de in de tweede alinea vermelde criteria, dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium a) geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Voldoet geen enkele onderneming aan criterium a), dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium b) geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

Nonobstant les alinéas 1 et 2, une entreprise n'est pas une "entreprise qui exerce le contrôle" d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3 paragraphe 5 point a) ou c) du Règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

CHAPITRE VII. — *Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs*

*Section I<sup>re</sup>. — Responsabilité de l'institution*

Art. 10. § 1<sup>er</sup>. La direction centrale est responsable de la mise en œuvre de la procédure d'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou les groupes visés à l'article 3 dans le respect des dispositions prévues au présent chapitre à partir du moment où elle en a pris elle-même l'initiative ou si la demande en a été faite par les travailleurs ou leurs représentants.

§ 2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un Etat membre, elle doit désigner un représentant dans un des Etats membres.

A défaut d'un tel représentant, la direction centrale est présumée représentée par la direction de l'établissement ou de l'entreprise qui occupe le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat membre.

§ 3. Pour l'application de la présente convention, les représentants visés aux alinéas précédents sont considérés comme la direction centrale.

§ 4. La direction de chaque entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée, au sens du § 2, alinéa 2, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente convention, des informations indispensables à l'ouverture des négociations.

Il s'agit en particulier des informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Ces informations sont ventilées par établissements de l'entreprise de dimension communautaire et établissements et entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

*Section II. — Groupe spécial de négociation*

*Sous-section I<sup>re</sup>. — Déclenchement de la procédure*

Art. 11. La procédure pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation est entamée :

- soit à l'initiative de la direction centrale située en Belgique, qui en informe les directions locales et les représentants des travailleurs;

- soit à la demande écrite de cent travailleurs ou de leurs représentants. Cette demande est adressée à la direction centrale définie conformément à l'article 3. Les représentants des travailleurs peuvent demander à la direction locale de leur indiquer l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale.

Les cent travailleurs visés à l'alinéa précédent doivent être occupés dans au moins deux établissements ou deux entreprises établis dans au moins deux Etats membres différents.

Art. 12. Une fois la procédure déclenchée, un groupe spécial de négociation est constitué.

*Sous-section II*

*Compétence du groupe spécial de négociation*

Art. 13. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale située en Belgique, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation des travailleurs.

In afwijking van de eerste en tweede alinea is een onderneming als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van Verordening (EG) nr. 139/2004 van de Raad van 20 januari 2004 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen "onderneming die zeggenschap uitoefent" over een andere onderneming waarin zij deelnemen heeft.

HOOFDSTUK VII. — *Instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers*

*Afdeling I. — Verantwoordelijkheid voor de instelling*

Art. 10. § 1. Het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor het uitwerken van een procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in de ondernemingen of de concerns bedoeld bij artikel 3 in naleving van de in dit hoofdstuk bedoelde bepalingen vanaf het ogenblik waarop het hoofdbestuur zelf er het initiatief toe genomen heeft of erom werd verzocht door de werknemers of hun vertegenwoordigers.

§ 2. Indien het hoofdbestuur niet gevestigd is in een lidstaat, moet het een vertegenwoordiger aanwijzen in een van de lidstaten.

Bij ontstentenis van een dergelijke vertegenwoordiger wordt het hoofdbestuur geacht te zijn vertegenwoordigd door het bestuur van de vestiging of van de onderneming met het grootste aantal werknemers in een lidstaat.

§ 3. Voor de toepassing van deze overeenkomst worden de in de vorige alinea's bedoelde vertegenwoordigers beschouwd als hoofdbestuur.

§ 4. Het bestuur van elke onderneming die deel uitmaakt van het concern met een communautaire dimensie, alsook het hoofdbestuur of het veronderstelde hoofdbestuur in de zin van § 2, tweede alinea van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie is verantwoordelijk voor het verkrijgen en het verzenden aan de bij de toepassing van deze overeenkomst betrokken partijen van de nodige informatie voor de opening van onderhandelingen.

Het gaat inzonderheid om informatie over de structuur en het personeelsbestand van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie. Deze verplichting betreft met name informatie over het aantal werknemers van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie.

Die informatie wordt uitgesplitst naar vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie en naar vestigingen en ondernemingen van het concern met een communautaire dimensie.

*Afdeling II. — Bijzondere onderhandelingsgroep*

*Onderafdeling I. — Het op gang brengen van de procedure*

Art. 11. De procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging wordt aangevat :

- hetzij op initiatief van het in België gelegen hoofdbestuur, dat de plaatselijke besturen en de werknemersvertegenwoordigers hiervan in kennis stelt;

- hetzij op schriftelijk verzoek van honderd werknemers of hun vertegenwoordigers. Dit verzoek wordt gericht aan het hoofdbestuur, bedoeld bij artikel 3. De werknemersvertegenwoordigers kunnen aan het plaatselijk bestuur vragen wat de identiteit en de vestigingsplaats is van het hoofdbestuur.

De in de vorige alinea bedoelde honderd werknemers moeten worden tewerkgesteld in ten minste twee vestigingen of twee ondernemingen gelegen in ten minste twee verschillende lidstaten.

Art. 12. Zodra de procedure is aangevat, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld.

*Onderafdeling II*

*Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep*

Art. 13. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het in België gelegen hoofdbestuur in een schriftelijke overeenkomst het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de Europese ondernemingsraad of ondernemingsraden dan wel de regels voor de instelling van een of meer procedures ter informatie en raadpleging van de werknemers vast te stellen.



## Sous-section III

## Composition du groupe spécial de négociation

Art. 14. Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans les législations nationales applicables, en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque Etat membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire. Pour chaque Etat membre est attribué un mandat par tranche de travailleurs occupés dans cet Etat membre qui représente 10 p.c. du nombre de travailleurs occupés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Commentaire :

1. Pour l'application du présent article, chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, est représenté au groupe spécial de négociation.

Par exemple, si dans un Etat membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10 p.c., un mandat sera accordé à cet Etat. De même, si cette proportion atteint 10 p.c., un mandat sera accordé à cet Etat. Si cette proportion dépasse 10 p.c. sans excéder 20 p.c., deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20 p.c. donne droit à trois mandats.

2. Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.

Sous-section IV. — Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du groupe spécial de négociation et constitution d'une liste de réserve

Art. 15. Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs du groupe spécial de négociation institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

Les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

A défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

Art. 16. Afin d'assurer la continuité au sein du groupe spécial de négociation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du groupe spécial de négociation.

Cette liste est composée de la manière suivante :

- un remplaçant par Etat membre;

- un remplaçant supplémentaire si au moins 75 p.c. des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Art. 17. La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Au plus tard au moment de la convocation de la première réunion avec le groupe spécial de négociation, elle informe les directions locales ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.

## Onderafdeling III

## Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 14. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen volgens de vigerende regels van de toepasselijke nationale wetgevingen, in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten is tewerkgesteld in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie. Per lidstaat wordt een mandaat toegewezen voor elke 10 pct., of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat tewerkgesteld zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen tewerkgesteld is.

Commentaar :

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers tewerkgesteld zijn in een onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie, vertegenwoordigd in de bijzondere onderhandelingsgroep.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 pct. van de werknemers tewerkgesteld is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 pct. bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 pct. tot 20 pct. bedraagt. Een aantal van meer dan 20 pct. geeft recht op drie mandaten.

2. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.

Onderafdeling IV. — Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep en samenstelling van een reservelijst

Art. 15. De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van een machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

Art. 16. Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst wordt op de volgende manier samengesteld :

- een vervanger per lidstaat;

- een extra vervanger indien ten minste 75 pct. van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken staat wordt tewerkgesteld.

Art. 17. Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen 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.



## Commentaire :

Dans une lettre du 14 juin 2010 adressée à la Commission européenne, à laquelle les interlocuteurs sociaux belges se rallient, "les partenaires sociaux européens soulignent l'importance d'une procédure simple, non bureaucratique, afin d'assurer une mise en œuvre effective de cette nouvelle obligation.

A cette fin, ETUC et BUSINESSEUROPE ont fourni des adresses e-mail de contact uniques afin d'assurer une transmission effective de l'information des entreprises vers les organisations des partenaires sociaux européens. Une fois qu'elles ont reçu cette information des entreprises, les deux organisations sont responsables pour la retransmission en temps opportun de l'information aux destinataires identifiés dans la directive de refonte. Ceci sera réalisé dans le respect de leurs structures et procédures respectives. Du côté syndical, la (les) Fédération(s) syndicale(s) européenne(s) compétente(s) notifiera(ront) aux entreprises quand l'information a été reçue, de telle sorte que les entreprises aient un retour clair sur quelle(s) organisation(s) syndicale(s) européenne(s) est(sont) impliqué(s). »

## Sous-section V. — Esprit de coopération

Art. 18. La direction centrale située en Belgique et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à la présente convention.

## Sous-section VI. — Réunions

Art. 19. Une fois qu'elle a été informée des noms des membres du groupe spécial de négociation, la direction centrale située en Belgique convoque une première réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

Art. 20. Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation a le droit de se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

## Sous-section VII. — Fonctionnement

Art. 21. Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation règle avec la direction centrale située en Belgique les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Art. 22. Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations avec la direction centrale située en Belgique ou de ne pas les entamer.

Cette décision doit être prise à la majorité de deux tiers de ses membres.

Sauf accord contraire entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale située en Belgique, le groupe spécial de négociation est dissous.

Lorsqu'une telle décision est prise, les prescriptions subsidiaires ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande d'institution du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Art. 23. Les dépenses relatives aux négociations sont supportées par la direction centrale située en Belgique de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Art. 24. Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité des membres.

## Commentaar :

In een brief van 14 juni 2010 aan de Europese Commissie, die de Belgische sociale partners onderschrijven, "wijzen de Europese sociale partners op het belang van een eenvoudige, niet-bureaucratische procedure om ervoor te zorgen dat die nieuwe verplichting effectief wordt uitgevoerd.

Daartoe hebben ETUC en BUSINESSEUROPE ieder een e-mailcontactadres gegeven om te zorgen voor een effectieve doorstroming van informatie van de ondernemingen naar de organisaties van de Europese sociale partners. Nadat de ondernemingen die informatie hebben bezorgd, is het de verantwoordelijkheid van de twee organisaties om de informatie te gelegener tijd door te geven aan de in de herschikkingsrichtlijn geïdentificeerde adressaten. Dit zal gebeuren met inachtneming van hun respectieve structuren en procedures. Van vakbonds zijde zal (zullen) de bevoegde Europese vakbondsorganisatie(s) de ondernemingen laten weten wanneer de informatie werd ontvangen, zodat de ondernemingen duidelijke feedback krijgen over de Europese vakbondsorganisatie(s) die erbij betrokken is (zijn). "

## Onderafdeling V. — Geest van samenwerking

Art. 18. Het in België gelegen hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om te komen tot een overeenkomst over de wijze waarop de in deze overeenkomst bedoelde informatie-verstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt.

## Onderafdeling VI. — Vergaderingen

Art. 19. Zodra het in België gelegen hoofdbestuur op de hoogte is van de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, belegt het een eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep. Het hoofdbestuur brengt dit ter kennis van de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie of van de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Art. 20. Voor en na elke vergadering met het hoofdbestuur heeft de bijzondere onderhandelingsgroep het recht te vergaderen zonder dat de vertegenwoordigers van het hoofdbestuur daarbij aanwezig zijn, waarbij elk benodigd communicatiemiddel gebruikt moet kunnen worden.

## Onderafdeling VII. — Werking

Art. 21. Ten behoeve van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep verzoeken in haar werk te worden bijgestaan door deskundigen naar eigen keuze, waaronder vertegenwoordigers van bevoegde, erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau. Deze deskundigen en vakbondsvertegenwoordigers kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met het in België gelegen hoofdbestuur de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

Art. 22. De bijzondere onderhandelingsgroep kan beslissen de onderhandelingen met het in België gelegen hoofdbestuur stop te zetten of ze niet te beginnen.

Deze beslissing moet genomen worden met een tweederdemeerderheid van haar leden.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en het in België gelegen hoofdbestuur, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden.

Wanneer een dergelijke beslissing is genomen, zijn de subsidiaire voorschriften niet van toepassing.

Een nieuw verzoek om de bijzondere onderhandelingsgroep in te stellen, kan pas op zijn vroegst twee jaar na de voornoemde beslissing worden ingediend, behalve indien de betrokken partijen een kortere termijn vaststellen.

Art. 23. De uitgaven betreffende de onderhandelingen worden ten laste genomen door het in België gelegen hoofdbestuur, zodat de bijzondere onderhandelingsgroep haar opdracht op passende wijze kan vervullen.

Art. 24. De bijzondere onderhandelingsgroep neemt haar beslissingen bij meerderheid van haar leden.

*Section III. — Accord portant institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation en Belgique*

Art. 25. L'accord porte soit sur l'institution d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens soit sur une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

L'accord doit être écrit.

Art. 26. L'accord sur l'institution et le fonctionnement en Belgique d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens détermine au moins :

1° les entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements formant l'entreprise de dimension communautaire auxquels s'applique l'accord;

2° la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe ainsi que la durée des mandats;

3° les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs, dans le respect des principes énoncés à l'article 2, § 4;

4° le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;

5° le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen;

6° les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement;

7° la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Art. 27. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer en Belgique une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir :

1° les questions donnant lieu à information et consultation. Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire et du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

2° selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur ont été communiquées.

*CHAPITRE VIII. — Modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire*

Art. 28. § 1<sup>er</sup>. Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et :

- soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur,

- soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables,

la direction centrale entame la négociation visée au chapitre VII de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux Etats membres différents.

§ 2. Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application des articles 14 à 17.

*Afdeling III. — Overeenkomst tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in België*

Art. 25. De overeenkomst heeft betrekking op de instelling van een of meer Europese ondernemingsraden of op een of meer informatie- en raadplegingsprocedures.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld.

Art. 26. De overeenkomst over de instelling en de werking van een of meer Europese ondernemingsraden in België bepaalt op zijn minst het volgende :

1° de ondernemingen die deel uitmaken van het concern met een communautaire dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst van toepassing is;

2° de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, het aantal leden, de verdeling van de zetels, waarbij voor zover mogelijk rekening wordt gehouden met de behoefte aan een evenwichtige vertegenwoordiging van de werknemers met inachtneming van de soort activiteit, categorie werknemers en geslacht, en zittingsduur;

3° de bevoegdheden en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de wijze waarop 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 vermelde beginselen;

4° de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;

5° in voorkomend geval, de samenstelling, de aanwijzingsprocedure, de taakomschrijving en het reglement van orde van het beperkt comité dat binnen de Europese ondernemingsraad wordt ingesteld;

6° de aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen om zijn werking te garanderen;

7° de datum van inwerkingtreding en duur van de overeenkomst, 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.

Art. 27. Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen overeenkomen in België te voorzien in een of meer procedures voor informatieverstrekking en raadpleging in plaats van een Europese ondernemingsraad in te stellen.

De overeenkomst moet handelen over :

1° de kwesties waarover moet worden geïnformeerd en geraadpleegd; deze informatie heeft met name betrekking op transnationale kwesties die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie en van het concern met een communautaire dimensie;

2° de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen teneinde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

*HOOFDSTUK VIII. — Ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie*

Art. 28. § 1. Wanneer de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie ingrijpend wordt gewijzigd en,

- hetzij bij ontstentenis van bepalingen van vigerende overeenkomsten,

- hetzij in geval van strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten,

start het hoofdbestuur de in hoofdstuk VII bedoelde 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.

§ 2. Behalve de overeenkomstig de artikelen 14 tot 17 verkozen of aangewezen leden zijn ook ten minste drie leden van de bestaande Europese ondernemingsraad of van elk van de bestaande Europese ondernemingsraden lid van de bijzondere onderhandelingsgroep.

§ 3. Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.

Commentaire :

Conformément à l'article 13 de la directive de refonte, trois conditions cumulatives sont nécessaires pour entraîner une nouvelle négociation :

- des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise, conformément à l'article 13 de la directive de refonte;
- il n'y a pas de disposition spécifique dans l'accord existant relatif au comité d'entreprise européen quant à la procédure à suivre pour une adaptation, ou il y a un conflit entre deux ou plusieurs accords applicables;
- la direction centrale entame la négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux Etats membres différents.

Une fois que ces trois conditions sont remplies, les articles 5, 6 et 7 de la directive de refonte s'appliquent à la négociation. Cela peut aboutir à la conclusion d'un nouvel accord dans le délai de négociation de trois ans prévu à l'article 7, alinéa 1<sup>er</sup> de la directive de refonte, accord qui serait alors soumis à la directive de refonte.

CHAPITRE IX. — *Prescriptions subsidiaires*

*Section I<sup>re</sup>. — Application des dispositions subsidiaires*

Art. 29. Il sera fait application des prescriptions subsidiaires concernant l'institution en Belgique d'un comité d'entreprise européen lorsque :

1° la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident;

ou

2° la direction centrale refuse de convoquer le groupe spécial de négociation dans les six mois qui suivent la demande formulée conformément à l'article 11;

ou

3° la direction centrale et le groupe spécial de négociation ne concluent pas un accord dans un délai de trois ans à dater du jour où la procédure est entamée conformément à l'article 11, sauf si l'absence d'accord résulte d'une décision telle que visée à l'article 22.

*Section II. — Compétence du comité d'entreprise européen*

Art. 30. § 1<sup>er</sup>. La compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 2, § 4.

§ 2. L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

§ 3. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

§ 4. La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.

*Section III. — Composition du comité d'entreprise européen*

Art. 31. § 1<sup>er</sup>. Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

§ 2. Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque Etat membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs occupés dans cet Etat membre qui représente 10 p.c. du nombre de travailleurs occupés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

§ 3. Gedurende deze onderhandeling blijft (blijven) de bestaande Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) functioneren, in overeenstemming met regelingen die eventueel zijn aangepast door een overeenkomst tussen de leden van de Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) en het hoofdbestuur.

Commentaar :

Overeenkomstig artikel 13 van de herschikkingsrichtlijn zijn er drie cumulatieve voorwaarden nodig om opnieuw te kunnen onderhandelen :

- de structuur van de onderneming wordt ingrijpend gewijzigd, overeenkomstig artikel 13 van de herschikkingsrichtlijn;
- er is geen specifieke bepaling in de bestaande overeenkomst over de Europese ondernemingsraad aangaande de procedure die voor een aanpassing gevolgd moet worden, of er is strijdigheid tussen 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 lidstaten.

Zodra die drie voorwaarden zijn vervuld, zijn de artikelen 5, 6 en 7 van de herschikkingsrichtlijn van toepassing op de onderhandeling. Dat kan leiden tot het sluiten van een nieuwe overeenkomst binnen de onderhandelingsstermijn van drie jaar, bedoeld in artikel 7, lid 1 van de herschikkingsrichtlijn, welke overeenkomst dan onder de herschikkingsrichtlijn zou vallen.

HOOFDSTUK IX. — *Subsidiaire voorschriften*

*Afdeling I. — Toepassing van de subsidiaire voorschriften*

Art. 29. De subsidiaire voorschriften betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad in België zijn van toepassing :

1° indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten

of

2° indien het hoofdbestuur weigert om de bijzondere onderhandelingsgroep samen te roepen binnen zes maanden na het verzoek dat overeenkomstig artikel 11 werd geformuleerd

of

3° indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep, binnen drie jaar na de dag waarop overeenkomstig artikel 11 de procedure begonnen werd, geen overeenkomst sluiten, tenzij het gebrek aan een overeenkomst voortvloeit uit een beslissing bedoeld bij artikel 22.

*Afdeling II. — Bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad*

Art. 30. § 1. De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 2, § 4.

§ 2. De informatieverstrekking aan de Europese ondernemingsraad betreft met name de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

§ 3. De informatieverstrekking aan en de raadpleging van de Europese ondernemingsraad betreffen met name de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethode of productieprocedures, verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.

§ 4. De raadpleging verloopt op zodanige wijze dat de werknemersvertegenwoordigers met het hoofdbestuur kunnen bijeenkomen en een met redenen omkleed antwoord op hun eventuele adviezen kunnen krijgen.

*Afdeling III. — Samenstelling van de Europese ondernemingsraad*

Art. 31. § 1. De Europese ondernemingsraad bestaat uit werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

§ 2. De leden van de Europese ondernemingsraad worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in elke lidstaat tewerkgesteld is in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 pct., of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat tewerkgesteld zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen tewerkgesteld is.

## Commentaire :

1. Pour l'application du présent article, chaque Etat membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, est représenté au comité d'entreprise européen.

Par exemple, si dans un Etat membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10 p.c., un mandat sera accordé à cet Etat. De même, si cette proportion atteint 10 p.c., un mandat sera accordé à cet Etat. Si cette proportion dépasse 10 p.c. sans excéder 20 p.c., deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20 p.c. donne droit à trois mandats.

2. Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.

*Section IV. — Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du comité d'entreprise européen et constitution d'une liste de réserve*

Art. 32. Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs du comité d'entreprises européen institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

Les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen.

A défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen.

Art. 33. Afin d'assurer la continuité au sein du comité d'entreprise européen en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du comité d'entreprise européen.

Cette liste est composée de la manière suivante :

- un remplaçant par Etat membre;
- un remplaçant supplémentaire si au moins 75 p.c. des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Art. 34. La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du comité d'entreprise européen et des noms figurant dans la liste de réserve. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire et les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

## Commentaar :

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers tewerkgesteld zijn in een onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie, vertegenwoordigd in de Europese ondernemingsraad.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 pct. van de werknemers tewerkgesteld is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 pct. bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 pct. tot 20 pct. bedraagt. Een aantal van meer dan 20 pct. geeft recht op drie mandaten.

2. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.

*Afdeling IV. — Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad en samenstelling van een reservelijst*

Art. 32. De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde Europese ondernemingsraad.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad aan te wijzen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van een machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad te verkiezen of aan te wijzen.

Art. 33. Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de Europese ondernemingsraad in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de Europese ondernemingsraad.

Die lijst wordt op de volgende manier samengesteld :

- een vervanger per lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75 pct. van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken staat wordt tewerkgesteld.

Art. 34. Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de Europese ondernemingsraad alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie en aan de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.



*Section V. — Procédure de négociation d'un accord ou renouvellement du comité d'entreprise européen existant*

Art. 35. Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, il y a lieu :

- soit de procéder à son renouvellement;
- soit d'entamer une procédure de négociation en vue de la conclusion d'un accord, tel que visé au chapitre VII, section III.

S'il est décidé d'entamer la procédure de négociation, le comité d'entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation. Le comité d'entreprise européen continue de fonctionner pendant la durée de la procédure.

S'il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen ne parviennent pas à conclure un accord dans un délai de trois ans, il convient de réinstaller un comité d'entreprise européen conformément aux prescriptions subsidiaires reprises dans le présent chapitre.

*Section VI. — Comité restreint*

Art. 36. § 1<sup>er</sup>. Pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum cinq membres.

§ 2. Le comité restreint doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

§ 3. Le règlement d'ordre intérieur du comité d'entreprise européen peut prévoir des règles relatives à la répartition géographique des mandats au comité restreint.

*Section VII. — Réunions*

Art. 37. Avant les réunions avec la direction centrale située en Belgique, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément à l'article 39, alinéa 3, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

*Sous-section I<sup>re</sup>. — Réunions annuelles*

Art. 38. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale située en Belgique une fois par an pour être informé et consulté conformément à l'article 30 de la présente convention, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

Le protocole de coopération visé à l'article 51 prévoit le délai et les modalités de transmission du rapport précité aux membres du comité d'entreprise européen.

*Sous-section II. — Réunions lors de circonstances exceptionnelles*

Art. 39. § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application de l'article 30, § 1<sup>er</sup>, lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé.

Le comité restreint ou, à défaut, le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale située en Belgique ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

*Afdeling V. — Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of de hernieuwing van de bestaande Europese ondernemingsraad*

Art. 35. Vier jaar na de oprichting van de Europese ondernemingsraad dient :

- hetzij te worden overgegaan tot zijn hernieuwing;

- hetzij te worden gestart met een onderhandelingsprocedure met het oog op het sluiten van een overeenkomst zoals bedoeld in hoofdstuk VII, afdeling III.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure aan te vatten, vervult de Europese ondernemingsraad de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. De Europese ondernemingsraad blijft werken tijdens de duur van de procedure.

Indien wordt besloten de onderhandelingen niet aan te vatten of indien het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad er niet in slagen een overeenkomst te sluiten binnen een termijn van drie jaar, dient opnieuw een Europese ondernemingsraad te worden opgericht overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen subsidiaire voorschriften.

*Afdeling VI. — Beperkt comité*

Art. 36. § 1. Om zijn werkzaamheden te coördineren kiest de Europese ondernemingsraad uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste vijf leden.

§ 2. Er moet voor gezorgd worden dat de voorwaarden voor het functioneren van het beperkt comité zodanig geregeld zijn dat het zijn werkzaamheden regelmatig kan uitoefenen.

§ 3. Het huishoudelijk reglement van de Europese ondernemingsraad kan voorzien in regels betreffende de geografische verdeling van de mandaten bij het beperkt comité.

*Afdeling VII. — Vergaderingen*

Art. 37. De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité, in voorkomend geval uitgebreid conform artikel 39, § 3, is gerechtigd om voor elke vergadering met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen zonder dat het betrokken bestuur daarbij aanwezig is.

*Onderafdeling I. — Jaarlijkse vergaderingen*

Art. 38. De Europese ondernemingsraad heeft het recht eenmaal per jaar met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen teneinde te worden ingelicht en geraadpleegd overeenkomstig artikel 30 van deze overeenkomst, op basis van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur, over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie en over de vooruitzichten. De plaatselijke besturen worden daarvan in kennis gesteld.

Het in artikel 51 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het voornoemde verslag moet worden toegezonden aan de leden van de Europese ondernemingsraad.

*Onderafdeling II. — Vergaderingen in het geval van bijzondere omstandigheden*

Art. 39. § 1. Onverminderd de toepassing van artikel 30, § 1, wanneer zich bijzondere omstandigheden of beslissingen voordoen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen, of collectief ontslag, heeft het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, het recht te worden geïnformeerd.

Het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het in België gelegen hoofdbestuur of enig passender bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden.

§ 2. Le protocole de coopération visé à l'article 51 prévoit les modalités de la convocation des réunions spéciales.

§ 3. Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions en question.

§ 4. L'information et la consultation prévues dans des circonstances exceptionnelles s'effectuent sans préjudice de l'article 2, § 2 et § 3 de la présente convention.

Art. 40. La réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais et à un moment où cette information et cette consultation ont encore une signification.

Art. 41. Cette réunion d'information et de consultation s'effectue sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale située en Belgique.

#### Section VIII. — Fonctionnement du comité d'entreprise européen

Art. 42. Le comité d'entreprise européen adopte son règlement d'ordre intérieur.

Art. 43. Le comité d'entreprise européen et le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches. Le protocole de coopération visé à l'article 51 règle les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Art. 44. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale située en Belgique.

Celle-ci dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, cette direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

### CHAPITRE X. — Dispositions diverses

Section I<sup>re</sup>. — Articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs

Art. 45. § 1<sup>er</sup>. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 2, § 4 de la présente convention.

§ 2. Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord visé à l'article 26 de la présente convention. Cet accord est applicable sans préjudice des règles en vigueur dans les législations nationales applicables concernant l'information et la consultation des travailleurs.

§ 3. A défaut de telles modalités définies par accord, le processus d'information et de consultation est mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.

§ 2. Het in artikel 51 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt op welke wijze de speciale vergaderingen worden samengeroepen.

§ 3. In het geval van een met het beperkt comité belegde vergadering mogen ook de leden van de Europese ondernemingsraad die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste omstandigheden of beslissingen, deelnemen.

§ 4. De informatieverstrekking en raadpleging in uitzonderlijke omstandigheden vinden plaats onverminderd artikel 2, § 2 en § 3 van deze overeenkomst.

Art. 40. De informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats en op een ogenblik waarop die informatie en raadpleging nog zinvol zijn.

Art. 41. Deze informatie- en raadplegingsvergadering vindt plaats aan de hand van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur of van het passende bestuursniveau van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie, waarover na afloop van de vergadering of binnen een redelijke termijn advies kan worden uitgebracht.

Deze vergadering doet geen afbreuk aan de prerogatieven van het in België gelegen hoofdbestuur.

#### Afdeling VIII. — Werking van de Europese ondernemingsraad

Art. 42. De Europese ondernemingsraad keurt zijn huishoudelijk reglement goed.

Art. 43. De Europese ondernemingsraad en het beperkt comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze, voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is. Het in artikel 51 bedoelde samenwerkingsprotocol stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

Art. 44. De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het in België gelegen hoofdbestuur.

Dat hoofdbestuur stelt de leden van de Europese ondernemingsraad zodanige financiële en materiële middelen ter beschikking dat zij hun taken op passende wijze kunnen verrichten.

Met name worden, tenzij anders is overeengekomen, de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van de Europese ondernemingsraad en van het beperkt comité ten laste genomen door dat hoofdbestuur.

### HOOFDSTUK X. — Diverse bepalingen

Afdeling I. — Koppeling van de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen

Art. 45. § 1. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad zijn gekoppeld aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van hun respectieve bevoegdheden en taakgebieden en de in artikel 2, § 4 van deze overeenkomst vermelde beginselen.

§ 2. Hoe de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen aan elkaar worden gekoppeld, wordt bepaald bij de in artikel 26 van deze overeenkomst bedoelde overeenkomst. Die overeenkomst geldt onverminderd de vigerende regels van de nationale wetgevingen inzake informatie en raadpleging van de werknemers.

§ 3. Indien deze koppeling niet door een overeenkomst is geregeld, wordt het proces van informatieverstrekking en raadpleging in de Europese ondernemingsraad en in de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen uitgevoerd indien er beslissingen worden overwogen die waarschijnlijk belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich meebrengen.

## Commentaire :

A défaut d'un accord à ce sujet et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les relations contractuelles sont envisagées, le processus doit être mené aux niveaux national et européen dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs. L'expression d'un avis par le comité d'entreprise européen ne devrait pas porter atteinte à la capacité de la direction centrale de conduire les consultations nécessaires dans le respect des séquences de temps prévues par les législations et/ou la pratique nationales. Le comité d'entreprise européen doit pouvoir, le cas échéant, être informé en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs.

*Section II. — Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs*

Art. 46. La direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la coopération entre la direction centrale située en Belgique et les membres du comité d'entreprise européen dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

*Section III. — Moyens à consentir aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs, occupés en Belgique, des établissements d'une entreprise de dimension communautaire ou des établissements ou entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire pour la diffusion de l'information*

Art. 47. Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application du comité d'entreprise européen, pour permettre aux membres du comité d'entreprise européen d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein du comité d'entreprise européen.

*Section IV. — Statut*

Art. 48. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 27, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

*Section V. — Formation*

Art. 49. Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.

*Section VI. — Modification des seuils*

Art. 50. Sans préjudice de l'article 28, lorsque les seuils prévus à l'article 3 ne sont plus atteints, les organes constitués en Belgique, conformément aux articles 12, 25 et 29 sont maintenus pour une période transitoire de six mois.

## Commentaar :

Als er hierover geen overeenkomst is en als er beslissingen worden overwogen die belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich kunnen meebrengen, moet het proces gelijktijdig op nationaal en Europees niveau plaatsvinden, met inachtneming van de bevoegdheden en taakgebieden van de organen die de werknemers vertegenwoordigen. Als de Europese ondernemingsraad een advies uitbrengt, mag dat het hoofdbestuur niet beletten de nodige raadplegingen te houden binnen de in de nationale wetgeving en/of gebruiken vastgestelde termijnen. De Europese ondernemingsraad moet zo nodig tegelijk met de nationale organen die de werknemers vertegenwoordigen geïnformeerd kunnen worden, waarbij het algemene niveau van bescherming van de werknemers echter niet mag worden vermindert.

*Afdeling II. — Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers*

Art. 46. Het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad werken samen in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen hoofdbestuur en de leden van de Europese ondernemingsraad in het kader van een procedure van informatieverstrekking en raadpleging.

*Afdeling III. — 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*

Art. 47. De leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van de Europese ondernemingsraad vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden kunnen inlichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de Europese ondernemingsraad.

*Afdeling IV. — Statuut*

Art. 48. De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemers-vertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 27 vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming 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.

*Afdeling V. — Scholing*

Art. 49. Voor zover dit voor het verrichten van hun vertegenwoordigingstaken in een internationale context noodzakelijk is, krijgen de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad scholing met behoud van loon aangeboden.

*Afdeling VI. — Wijziging van de drempels*

Art. 50. Onverminderd artikel 28, wanneer de in artikel 3 bepaalde drempels niet meer zijn bereikt, blijven de overeenkomstige de artikelen 12, 25 en 29 in België ingestelde organen bestaan voor een overgangsperiode van zes maanden.

## Section VII. — Protocole de coopération

Art. 51. Pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, la direction centrale située en Belgique et, respectivement, le comité d'entreprise européen et le comité restreint doivent régler notamment les points suivants dans un protocole de coopération : la présidence, le secrétariat et l'agenda des réunions, la convocation des réunions spéciales, la transmission des rapports, les changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, la présence d'experts aux réunions, les règles budgétaires, la traduction et l'interprétation ainsi que les modalités d'exécution de l'article 49 de la présente convention.

## CHAPITRE XI. — Dispositions finales

Art. 52. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 6 juin 2011.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du

La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Emploi et de l'Égalité  
des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile,

Mme J. MILQUET

Annexe à la convention collective de travail n° 101 du 21 décembre 2010, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire

Articles 14 (GSN) et 31 (comité d'entreprise européen - prescriptions subsidiaires) - Exemples pratiques

I. Exemple 1. Les sociétés A à F sont situées dans quatre Etats membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

Ces sociétés comptent au total 7 000 travailleurs. Pour chaque tranche de 10 p.c. (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par Etat membre.

Pays/Land	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs total par pays/ Totale aantal werknemers per land	% par rapport au total travailleurs/ % van het totale aantal werknemers	Mandats/Mandaten
Belgique/België	Société A/ Vennootschap A : 120	-	120	1,7 % : 1 mandat/mandaat	
France/Frankrijk	Société B/ Vennootschap B : 500	Société C/ Vennootschap C : 1 000	1 500	21,4 % : 3 mandats/mandaten	
Espagne/Spanje	Société D/ Vennootschap D : 5 000	Société E/ Vennootschap E : 320	5 320	76 % : 8 mandats/mandaten	
Luxembourg/ Luxemburg	-	Société F/ Vennootschap F : 60	60	0,86 % : 1 mandats/mandaat	
			7 000	13 mandats/mandaten	

## Afdeling VII. — Samenwerkingsprotocol

Art. 51. Voor een goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol worden geregeld door het in België gelegen hoofdbestuur en respectievelijk de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité : het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, de samenroeping van de speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire regels, de vertaling en de vertolking, alsook de wijze van uitvoering van artikel 49 van deze overeenkomst.

## HOOFDSTUK XI. — Slotbepalingen

Art. 52. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 6 juni 2011.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en asielbeleid,

Mevr. J. MILQUET

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie

Artikelen 14 (BOG) en 31 (Europese ondernemingsraad - subsidiaire voorschriften) - Praktische voorbeelden

I. Voorbeeld 1. De vennootschappen A tot F zijn in vier verschillende lidstaten gelegen - Berekening van het aantal leden van de BOG en de Europese ondernemingsraad (subsidiaire voorschriften)

Die vennootschappen stellen in totaal 7 000 werknemers tewerk. Voor elke 10 pct. van de werknemers (700) of een deel daarvan wordt per lidstaat een mandaat toegewezen.



II. Exemple 2. Les sociétés A à R sont situées dans trois Etats membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

II. Voorbeeld 2. De vennootschappen A tot R zijn in drie verschillende lidstaten gelegen - Berekening van het aantal leden van de BOG en de Europese ondernemingsraad (subsidiaire voorschriften)

Pays/Land	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre de travailleurs total/ Totale aantal werknemers	% par rapport nombre total travailleurs/ % van het totale aantal werknemers	Mandats/ Mandaten
Belgique/ België	Société A/ Vennootschap A : 1 000	Société B/ Vennootschap B : 900	Société C/ Vennootschap C : 800	Société D/ Vennootschap D : 600	Société E/ Vennootschap E : 500	Société F/ Vennootschap F : 500	4 300	7,4 % : 1 mandat/mandaat	
France/ Frankrijk	Société G/ Vennootschap G : 10 000	Société H/ Vennootschap H : 900	Société I/ Vennootschap I : 800	Société J/ Vennootschap J : 7 000	Société K/ Vennootschap K : 6 000	Société L/ Vennootschap L : 5 000	29 700	51,2 % : 6 mandats/mandaten	
Royaume-Uni/ Verenigd Koninkrijk	Société M/ Vennootschap M : 4 000	Société N/ Vennootschap N : 3 000	Société O/ Vennootschap O : 2 000	Société P/ Vennootschap P : 1 000	Société Q/ Vennootschap Q : 5 000	Société R/ Vennootschap R : 9 000	24 000	47,37 % : 5 mandats/mandaten	
							58 000	12 mandats/mandaten	

III. Exemple 3. Les sociétés A à R sont situées dans dix Etats membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

III. Voorbeeld 3. De vennootschappen A tot R zijn in tien verschillende lidstaten gelegen - Berekening van het aantal leden van de BOG en de Europese ondernemingsraad (subsidiaire voorschriften)

Pays/Land	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs/ Aantal werknemers	Nombre travailleurs total par pays/ Totale aantal werknemers per land	% par rapport au total travailleurs/ % van het totale aantal werknemers	Mandats/Mandaten
Belgique/ België	Société A/ Vennootschap A : 120	Société B/ Vennootschap B : 150	270	4,2 % : 1 mandat/mandaat	
France/Frankrijk	Société C/ Vennootschap C : 500	Société D/ Vennootschap D : 600	1 100	17,3 % : 2 mandats/mandaten	
Allemagne/Duitsland	Société E/ Vennootschap E : 550	Société F/ Vennootschap F : 450	1 000	15,7 % : 2 mandats/mandaten	
Pays-Bas/Nederland	-	Société G/ Vennootschap G : 400	400	6,3 % : 1 mandat/mandaat	
Autriche/Oostenrijk	Société H/ Vennootschap H : 350	Société I/ Vennootschap I : 400	750	11,8 % : 2 mandats/mandaten	
Espagne/Spanje	Société J/ Vennootschap J : 600	Société K/ Vennootschap K : 150	750	11,8 % : 2 mandats/mandaten	
Italie/Italië	Société L/ Vennootschap L : 325	-	325	5,1 % : 1 mandat/mandaat	
Royaume-Uni/ Verenigd Koninkrijk	Société M/ Vennootschap M : 100	Société N/ Vennootschap N : 440	540	8,5 % : 1 mandat/mandaat	
Irlande/Ierland	Société O/ Vennootschap O : 60	Société P/ Vennootschap P : 540	600	9,4 % : 1 mandat/mandaat	
Suède/Zweden	Société Q/ Vennootschap Q : 520	Société R/ Vennootschap R : 100	620	9,7 % : 1 mandat/mandaat	
			6 355	14 mandats/mandaten	

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 24 mars 2011.

La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité  
des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile,

Mme J. MILQUET

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 24 maart 2011.

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en asielbeleid,

Mevr. J. MILQUET