

**BELGISCHE SENAAAT**

---

**ZITTING 1995-1996**

---

**6 JUNI 1996**

---

**Wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk**

---

*Evocatieprocedure*

---

**VERSLAG  
NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
SOCIALE AANGELEGENHEDEN  
UITGEBRACHT  
DOOR MEVR. MERCHIERS**

---

---

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : mevr. Maximus, voorzitter; de heer Buelens, mevr. Cantillon, de heren G. Charlier, Coene, mevr. Delcourt-Pêtre, de heren D'Hooghe, Destexhe, Hazette, mevr. Nelis-Van Liedekerke, de heren Olivier, Poty, Santkin, mevr. Van der Wildt en mevr. Merchiers, rapporteur.

2. Plaatsvervangers : de heren Caluwé, Happart en Moens.

3. Andere senatoren : mevr. Dardenne en de heer Vandenbroeke.

*Zie :*

**Gedr. St. van de Senaat :**

**1-318 - 1995/1996 :**

Nr. 1 : Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Nr. 2 : Amendementen.

**SÉNAT DE BELGIQUE**

---

**SESSION DE 1995-1996**

---

**6 JUIN 1996**

---

**Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**

---

*Procédure d'évocation*

---

**RAPPORT  
FAIT AU NOM  
DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR MME MERCHIERS**

---

---

Ont participé aux travaux de la commission :

1. Membres effectifs : Mme Maximus, présidente; M. Buelens, Mme Cantillon, MM. G. Charlier, Coene, Mme Delcourt-Pêtre, MM. D'Hooghe, Destexhe, Hazette, Mme Nelis-Van Liedekerke, MM. Olivier, Poty, Santkin, Mme Van der Wildt et Mme Merchiers, rapporteuse.

2. Membres suppléants : MM. Caluwé, Happart et Moens.

3. Autres sénateurs : Mme Dardenne et M. Vandenbroeke.

*Voir :*

**Documents du Sénat :**

**1-318 - 1995/1996 :**

N° 1 : Projet transmis par la Chambre des représentants.

N° 2 : Amendements.

De Commissie voor de Sociale Aangelegenheden heeft dit ontwerp, dat door de Kamer van volksvertegenwoordigers werd aangenomen met 74 tegen 43 stemmen bij 21 onthoudingen, besproken tijdens haar vergaderingen van 15 en 29 mei en 6 juni 1996.

### **I. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID**

Het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dat goedgekeurd werd door de Kamer en voorgelegd wordt aan deze Commissie heeft tot doel de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen te vervangen door een nieuwe wet. Deze nieuwe wet kadert in een geheel van maatregelen die tot doel hebben de volledige reglementering inzake arbeidsveiligheid en gezondheid grondig te herzien en te herwerken.

Wat de arbeidsomstandigheden als dusdanig betreft, is de huidige reglementering vervat in enerzijds de wet inzake veiligheid en gezondheid van 1952 en anderzijds in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming dat in 1946 werd afgekondigd en dat sindsdien een 250-tal keren is gewijzigd.

In 1946 had het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming tot doel al de reglementaire en algemene bepalingen betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers die over een groot aantal besluiten verspreid waren in één enkele tekst bijeen te brengen en aldus te coördineren.

Zo kwam dit algemeen reglement voor de arbeidsbescherming tot stand dat thans uit de volgende titels bestaat:

Titel I: Regime van de als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk ingedeelde inrichtingen, dat het geheel van de milieureglementering omvat, op dit ogenblik enkel nog in het Waalse Gewest van kracht.

Titel *Ibis*: Toepassingsgebied en voorkomingsprincipes dat de belangrijkste bepalingen van de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid bevat, ingevoegd in 1992.

Titel II: Algemene bepalingen betreffende de arbeidshygiëne alsmede de veiligheid en de gezondheid van de arbeiders, dat bepalingen omvat betreffende voorkomingsbeleid, veiligheidssignalering, ladders, sanitaire voorzieningen, ventilatie, medisch toezicht en de arbeidsgeneeskundige diensten, werk-kledij.

Titel III: Bijzondere bepalingen toepasselijk in zekere nijverheidstakken, dat bepalingen bevat betreffende hefwerktuigen, bouwwerken, gevaarlijke stoffen en preparaties en seveso-bedrijven.

La Commission des Affaires sociales a examiné le présent projet de loi — qui avait été adopté par 74 voix contre 43 et 21 abstentions par la Chambre des représentants — au cours de ses réunions des 15 et 29 mai et 6 juin 1996.

### **I. EXPOSÉ INTRODUCTIF DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL**

L'avant-projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui a été approuvé par la Chambre et qui est soumis à cette commission, a pour but de remplacer la loi du 10 juin 1952 concernant la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail par une nouvelle loi. Cette nouvelle loi s'inscrit dans un ensemble de mesures ayant pour but de revoir et de retravailler en profondeur l'ensemble de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail.

Pour ce qui est des conditions de travail en tant que telles, la réglementation en vigueur est définie dans la loi de 1952 concernant la sécurité et la santé et dans le Règlement général pour la protection du travail qui a été promulgué en 1946 et modifié quelque 250 fois depuis.

En 1946, le Règlement général pour la protection du travail visait à rassembler dans un seul texte et donc à coordonner toutes les dispositions réglementaires et générales relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs qui étaient éparpillées dans un grand nombre d'arrêtés.

C'est ainsi que ce Règlement général pour la protection du travail vit le jour, qui se compose à l'heure actuelle des titres suivants:

Titre I<sup>er</sup>: Régime des établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes, qui comprend la totalité de la réglementation relative à l'environnement; actuellement uniquement en vigueur en région wallonne.

Titre *Ibis*: Champ d'application et principes de prévention, introduit en 1992, qui comprend les principales dispositions de la directive cadre Sécurité et Santé.

Titre II: Dispositions générales concernant l'hygiène du travail, ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs, qui comprend les dispositions relatives à la politique de prévention, la signalisation de sécurité, les échelles, les installations sanitaires, la ventilation, la surveillance médicale, les vêtements de travail et les services médicaux du travail.

Titre III: Dispositions particulières applicables dans certaines industries, qui comprend des dispositions relatives aux appareils de levage, chantiers de construction, produits dangereux et entreprises Seveso.

Titel IV : Speciaal regime voor de stoomtoestellen en stoommachines.

Titel V : Eindbepalingen (die de bepalingen betreffende de erkende organismen, de diensten en comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en het toezicht en de vaststelling der overtredingen bevatten).

In de loop van zijn bijna 50-jarig bestaan is het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming onder invloed van allerhande factoren herhaaldelijk ingrijpend gewijzigd.

In de eerste plaats werden arbeidsgeneeskundige diensten en de diensten voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen evenals de overlegstructuren zoals de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen nader uitgebouwd.

Een tweede factor die de ontwikkeling van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming heeft beïnvloed is de technologische evolutie die tot gevolg heeft gehad dat bepaalde gedeelten van de reglementering langzaam maar zeker verouderd zijn.

De staatsvorming heeft tot gevolg gehad dat de bepalingen van Titel I werden overgeheveld naar de bevoegdheid van de Gewesten, zodat ook deze titel niet meer in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming kan behouden worden.

Tenslotte moet ook verwezen worden naar de Europese richtlijnen die met hun eigen structuur moeilijk konden geïntegreerd worden in dit Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming. Daarom werd geopteerd voor een volledige herziening van dit reglement dat tegen het einde van deze legislatuur volledig zal vervangen worden door een nieuwe codex over het welzijn op het werk die uit de titels zal bestaan :

Titel I : Toepassingsgebied en definities.

Titel II : Algemene beginselen (Organisatorische structuren, Voorkomingsbeleid, Medisch toezicht, Arbeidsorganisatie).

Titel III : Arbeidsplaatsen (brandbescherming, elektriciteit, specifieke arbeidsplaatsen zoals bouw, garages, persluchtcaissons, schepen, havens ...).

Titel IV : Omgevingsfactoren en fysische agentia (ventilatie, thermische omgeving, geluidsomgeving, trillingen, verlichting, stralingen).

Titel V : Chemische, carcinogene en biologische agentia.

Titel VI : Arbeidsmiddelen (o.a. beeldschermen, hefwerktuigen, slijpmachines, ladders).

Titre IV : Régime spécial des appareils et machines à vapeur.

Titre V : Dispositions finales, qui comprennent les dispositions relatives aux organismes agréés, aux services et comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail à la surveillance et constatation des infractions.

Au cours de ses quelque cinquante années d'existence, le Règlement général pour la Protection du Travail a été modifié à plusieurs reprises fondamentalement sous l'influence de divers facteurs.

L'on a tout d'abord développé les services médicaux du travail et les services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que les structures de concertation, telles que les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et le Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Un deuxième facteur qui a influencé le développement du Règlement général pour la Protection du Travail est l'évolution technologique qui a entraîné lentement mais sûrement le vieillissement de certaines parties de la réglementation.

La réforme institutionnelle a entraîné le transfert de la compétence relative aux dispositions du titre 1<sup>er</sup> vers les Régions, de sorte que ce titre ne peut plus non plus être maintenu dans le Règlement général pour la Protection du Travail.

Enfin, il convient de renvoyer aux directives européennes qui, avec leur structure propre, étaient difficiles à intégrer dans ce Règlement général pour la Protection du Travail. C'est pourquoi, l'on opta pour une révision complète qui sera entièrement remplacée, d'ici la fin de la présente législature, par un nouveau code sur le bien-être au travail, qui comportera les titres suivants :

Titre I<sup>er</sup> : Champs d'application et définitions.

Titre II : Principes généraux (structures organisationnelles, politique de prévention, surveillance médicale, organisation du travail).

Titre III : Lieux de travail (prévention des incendies, électricité, lieux de travail particuliers comme la construction, les garages, les caissons à air comprimé, les bateaux, les ports,...).

Titre IV : Facteurs d'environnement et agents physiques (ventilation, ambiances thermiques, ambiances sonores, vibrations, éclairage, rayonnements).

Titre V : Agents chimiques, cancérigènes et biologiques.

Titre VI : Équipements de travail (notamment les écrans de visualisation, appareils de levage, meuleuses, échelles).

Titel VII: Individuele uitrusting (werkkledij, persoonlijke beschermingsmiddelen).

Titel VIII: Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties (zwangere werkneemsters, jonge werknemers, studenten, uitzendarbeid, werknemers belast met het manueel hanteren van lasten).

Deze hoofdingeling is gesteund op de grote risicodomeinen. De structuur van elke onderafdeling in elk domein is gesteund op deze van de Europese richtlijnen. Thans werden reeds zes richtlijnen op deze wijze in het Belgische recht ingevoerd en bevinden er zich drie in een eindfase.

De redenen die aan de basis liggen voor de herziening van het Algemeen reglement voor de Arbeidsbescherming gelden eveneens voor de herziening van de wet. Daarbij moet vooral gewezen worden op het impact van Europa en op de evolutie in het denken over arbeidsveiligheid en -gezondheid.

Daarom werd ook verkozen voortaan de term *welzijn* te gebruiken. Dit omvat de klassieke domeinen van veiligheid, gezondheid en hygiëne maar ook de ergonomie, de stress en de invloed van het leefmilieu op de arbeidsomstandigheden. Men wil hierdoor beter rekening houden met nieuwe arbeidsvormen zoals huisarbeid, flexibele arbeidstijden, onderaanneming, uitzendarbeid, enz. Bovendien wordt hierdoor een eenheid van terminologie verwezenlijkt.

De kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid vereiste een aanpassing van de wet van 10 juni 1952 op de volgende gebieden:

- de uitbreiding van het toepassingsgebied;
- de multidisciplinaire aanpak van de diensten;
- de participatie van de werknemers of hun afgevaardigden aan het in de onderneming gevoerde beleid;
- een betere juridische omkadering van de contractorarbeid.

Dit wordt thans door dit wetsontwerp gerealiseerd waarvan de klemtonen de volgende zijn:

Het *toepassingsgebied* werd verruimd tot de leerlingen en stagiairs. Maar bovendien heeft de Regering eraan gehouden de toepassing van de reglementering verder uit te breiden tot degenen die in identieke omstandigheden vertoeven als die waarvoor ze opgeleid worden, namelijk de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid in de onderwijsinstelling. Verder worden ook zelfstandigen voor bepaalde delen van de wet bedoeld, namelijk voor werken met derden. Verder wordt overeenkomstig de kaderrichtlijn, de wet toepasselijk op familieondernemingen.

Titre VII: Équipements personnels (vêtements de travail, moyens de protection individuelle).

Titre VIII: Catégories particulières de travailleurs et situations de travail particulières (travailleuses enceintes, jeunes travailleurs, étudiants, travail intérimaire, travailleurs chargés de la manutention de charges).

Cette répartition en chapitres se base sur les grands domaines de risques. La structure de chaque sous-section dans chaque domaine se base sur celle des directives européennes. Actuellement, six directives ont déjà été transposées de cette manière en droit belge et trois se trouvent en phase finale.

Les raisons sous-jacentes à la révision du Règlement général pour la Protection du Travail valent également pour la révision de la loi. Il convient surtout de mettre en exergue l'impact de l'Europe et l'évolution de la pensée en matière de sécurité et de santé au travail.

C'est pourquoi, l'on a préféré utiliser le terme *bien-être*. Celui-ci couvre les domaines classiques de la sécurité, de la santé et de l'hygiène mais aussi celui de l'ergonomie, la question du stress et celle de l'influence de l'environnement sur les conditions de travail. On veut mieux tenir compte ainsi des nouvelles formes de travail, comme le travail à domicile, les horaires flexibles, la sous-traitance, le travail intérimaire, etc. En outre, l'on réalise ce faisant une unité de terminologie.

La directive-cadre sécurité et santé exigeait une adaptation de la loi du 10 juin 1952 sur les points suivants:

- l'extension du champ d'application;
- l'approche multidisciplinaire des services;
- la participation des travailleurs ou de leurs représentants à la politique menée dans l'entreprise;
- un meilleur encadrement juridique du travail en sous-traitance.

Cette adaptation est réalisée par le projet de loi à l'examen dont les accents sont placés sur les points suivants:

*Le champ d'application* a été étendu aux apprentis et aux stagiaires. En outre, le Gouvernement a tenu à étendre l'application de la réglementation à ceux qui se trouvent dans des conditions identiques à celles pour lesquelles ils sont formés, à savoir les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme de formation prévoit une forme de travail dans l'établissement d'enseignement. Par ailleurs, les travailleurs indépendants sont également visés par certaines parties de la loi, à savoir en ce qui concerne le travail avec des tiers. En outre, conformément à la directive-cadre, la loi est applicable aux entreprises familiales.

*Preventiebeginselen*

Er wordt in dit voorontwerp ruimschoots aandacht besteed aan de algemene preventiebeginselen waarbij rekening dient te worden gehouden met de stand van de techniek en de wetenschap. Elke werkgever is ertoe gehouden een welzijnsbeleid te voeren. Daarbij moet hij steunen op algemene principes zoals risico's voorkomen, ze bij de bron uitschakelen of verminderen, de voorkeur geven aan collectieve beschermingsmiddelen boven individuele, opleiding en informatie van de werknemers verzorgen.

Bovendien moet dit beleid geïntegreerd worden in het volledige management van de onderneming.

In dat kader moet ook het beleid inzake het welzijn van de werknemers regelmatig opnieuw geëvalueerd worden en moet de werkgever de doelstellingen, middelen en verantwoordelijkheden voor de realisatie van de preventie nader bepalen.

Tegenover deze verplichting van de werkgever staat de verplichting van de werknemer om zich zorgvuldig te gedragen. Deze bepaling is eveneens integraal overgenomen uit de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid.

*Preventiediensten*

De nood aan een multidisciplinaire aanpak van de preventie heeft de Regering ertoe geleid de organisatie van de adviserende diensten (diensten voor Veiligheid en Gezondheid en arbeidsgeneeskundige diensten) waarop de werkgever beroep kan doen te herzien. Dit gebeurt met vrijwaring van de bevoegdheden van de Gemeenschappen.

Volgens de huidige stand van de wetgeving bestaat er een dienst V.G.V. die steeds intern is aan de onderneming. Deze dienst is belast met taken die verband houden met het opsporen van risico's die arbeidsongevallen kunnen veroorzaken en met het toezicht op maatregelen inzake arbeidsveiligheid en -hygiëne. Daarnaast bestaat er een arbeidsgeneeskundige dienst die intern is of extern is aan de onderneming en die enerzijds belast is met het opsporen van gezondheidsrisico's en het toezicht op de arbeidshygiëne en anderzijds het medisch toezicht op de werknemers uitoefent.

In het wetsontwerp wordt er een onderscheid gemaakt tussen interne diensten en externe diensten. Elke werkgever moet beschikken over een Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De interne dienst wordt in principe belast met het opsporen van alle mogelijke risico's voor de werknemers. Hierdoor ontstaat er binnen de onderneming een multidisciplinaire aanpak. Nochtans is het mogelijk dat deze dienst niet alle facetten van deze opdracht beheerst zoals bijvoorbeeld gezondheidsimplicaties.

*Principes de prévention*

Dans cet avant-projet, l'on accorde une grande attention aux principes généraux de prévention, pour lesquels il convient de tenir compte de l'état de la technique et de la science. Chaque employeur est tenu de mener une politique de bien-être. À cet effet, il doit se baser sur des principes généraux, comme ceux selon lesquels il faut prévenir les risques, les éliminer à la source ou les réduire, accorder la préférence à des équipements de protection collective plutôt qu'à des équipements individuels, assurer la formation et l'information des travailleurs.

En outre, cette politique doit être intégrée dans l'ensemble de la gestion de l'entreprise.

Dans ce contexte, il faut réévaluer régulièrement la politique en matière de bien-être des travailleurs et l'employeur doit déterminer les objectifs, les moyens et les responsabilités en vue de la concrétisation de cette prévention.

Face à cette obligation de l'employeur, l'on trouve l'obligation du travailleur de bien se comporter. Cette disposition est également reprise de façon intégrale de la directive-cadre sécurité et santé.

*Services de prévention*

La nécessité de développer une conception multidisciplinaire de la prévention a amené le Gouvernement à revoir l'organisation des services consultatifs (services de sécurité et d'hygiène et services médicaux du travail) auxquels l'employeur peut faire appel. Il le fait en respectant les compétences des Communautés.

Dans l'état actuel de la législation, il existe un service S.H.E. qui est toujours interne à l'entreprise. Ce service est chargé des tâches relatives à la détection de risques pouvant provoquer des accidents du travail et au contrôle des mesures en matière de sécurité et d'hygiène au travail. Parallèlement, il existe un service médical du travail qui est interne ou externe à l'entreprise et qui est chargé, d'une part, de la détection des risques pour la santé et du contrôle de l'hygiène du travail et, d'autre part, de la surveillance médicale des travailleurs.

Le projet de loi fait une distinction entre les services internes et les services externes. Tout employeur doit disposer d'un service interne de prévention et de protection au travail. Le service interne est en principe chargé de détecter tous les risques possibles pour les travailleurs. De ce fait, une conception multidisciplinaire des choses se développe au sein de l'entreprise. Il est possible, néanmoins, que ce service ne maîtrise pas certaines facettes de cette mission, comme les implications pour la santé.

Daarom moet de werkgever een beroep doen op externe diensten voor preventie en bescherming op het werk belast met risico-evaluatie, waarin diverse disciplines vertegenwoordigd zullen zijn. Het kan hier gaan om ergonomen, arbeidspsychologen, arbeidsgeneesheren, arbeidssociologen, veiligheidsingenieurs, toxicologen, enz. Ter vrijwaring van de bevoegdheden van de Gemeenschappen blijven binnen die diensten aparte afdelingen belast met het medisch toezicht van de werknemers. Inderdaad zijn de Gemeenschappen krachtens de wetten op de Staatshervorming belast met de erkenning van die diensten.

Daarnaast zullen externe diensten voor technische controles op de werkplaats bestaan. Dit zijn:

— op technisch vlak de huidige erkende organismen (controle van bijvoorbeeld liften en elektrische installaties);

— op het vlak van metingen en analyses de huidige erkende laboratoria.

#### *Werken met derden*

Een volgende klemtoon wordt gelegd op het werken met derden of de werknemers van ondernemingen van buitenaf die in de inrichting van een werkgever bepaalde werkzaamheden komen uitvoeren. Het gaat hier om de zogenaamde contractarbeid of het werken met onderaannemers.

Deze praktijk komt meer en meer voor, en bestaat erin dat bepaalde activiteiten in de onderneming worden uitbesteed aan andere ondernemingen bijvoorbeeld allerhande onderhoudswerken maar ook gespecialiseerde taken die bijvoorbeeld betrekking hebben op het installeren van veiligheids- of produktiesystemen.

In dit systeem staat de uitwisseling van informatie tussen de opdrachtgever en de derde werkgever centraal. Ook moeten deze werkgevers hun activiteiten coördineren en moeten zij samenwerken. Hierdoor worden de risico's voor de werknemers van beide ondernemingen maximaal beperkt. Ook wanneer men een beroep doet op zelfstandigen moet dezelfde regeling worden toegepast.

De verhoudingen tussen opdrachtgever of hoofdwerkgever enerzijds en de onderaannemers anderzijds worden geregeld om de veiligheid van alle betrokkenen te waarborgen.

Dit wordt op aanwijzen van de Nationale Arbeidsraad geregeld via een contractueel systeem dat als volgt is opgebouwd:

— Elke persoon die een beroep doet op een onderaannemer moet de ondeskundigen weren.

C'est pourquoi, l'employeur doit charger des services externes de prévention et de protection au travail, au sein desquels plusieurs disciplines sont représentées, d'évaluer les risques. Il peut s'agir de services d'ergonomes, de psychologues du travail, de médecins du travail, de sociologues du travail, d'ingénieurs en sécurité, de toxicologues, ... De manière que les compétences des Communautés soient garanties, des sections distinctes de ces services resteront chargés de la surveillance médicale des travailleurs. En effet, les Communautés sont chargées, en vertu des lois sur la réforme de l'État, de l'agrément de ces services.

En outre, l'on installera des services externes chargés du contrôle technique sur le lieu de travail. Il s'agit:

— dans le domaine technique, des organismes agréés actuels (contrôle des ascenseurs et des installations électriques, par exemple);

— dans le domaine des mesurages et des analyses, des laboratoires agréés actuels.

#### *Travail avec des tiers*

On a également mis l'accent sur le travail avec des tiers ou avec les travailleurs d'entreprises extérieures qui viennent effectuer certains travaux dans l'établissement d'un employeur. Il s'agit du «travail en sous-traitance».

Cette pratique de plus en plus fréquente consiste, pour l'entreprise, à confier à d'autres entreprises sous-traitantes certaines activités comme celles qui consistent à effectuer des travaux d'entretien, ainsi que des tâches spécialisées qui concernent notamment l'installation de systèmes de sécurité ou de production.

Dans ce système, l'échange d'informations entre le maître de l'ouvrage et l'employeur tiers est primordial. Par ailleurs, les employeurs en question doivent coordonner leurs activités et collaborer de manière à réduire au maximum les risques pour les travailleurs des deux entreprises. Le même régime est applicable lorsque l'on fait appel à des travailleurs indépendants.

Les relations entre le maître de l'ouvrage et l'employeur principal, d'une part, et entre les sous-traitants, d'autre part, sont réglementées de manière que la sécurité de toutes les parties concernées soit garantie.

La réglementation de ces relations est établie sur la base d'une recommandation du Conseil national du Travail et est appliquée par le biais d'un système contractuel reposant sur les principes suivants:

— Toute personne qui fait appel à un sous-traitant doit écarter les incompetents.

— Er moet een contract worden gesloten waarbij de onderaannemer er zich toe verbindt veilig te werken.

— De opdrachtgever moet als de onderaannemer in gebreke blijft zelf de nodige maatregelen treffen.

— Hij kan in het contract bepalen dat dit gebeurt op kosten van de onderaannemer.

Dit systeem vindt zijn inspiratie in de wetgeving op de overheidsopdrachten.

Verder wordt een regeling vastgelegd betreffende de werkzaamheden die worden uitgevoerd op *tijdelijke of mobiele bouwplaatsen*.

Dit hoofdstuk legt de wettelijke grondslag voor de uitvoering van de richtlijn 92/57/E.E.G. van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen.

Dit hoofdstuk neemt dan ook de structuur van deze richtlijn over.

Deze richtlijn regelt de verhoudingen tussen de verschillende intervenanten bij de totstandkoming van een bouwwerk, dit vanaf de tekenplank.

In het bijzonder wordt de aanstelling van coördinatoren Veiligheid en Gezondheid enerzijds voor het ontwerp en anderzijds voor de verwezenlijking van het bouwwerk voorzien. De personen die deze opdracht uitvoeren kunnen volgens de filosofie van de Europese kaderrichtlijn aanzien worden als preventie-adviseurs.

#### *Sociaal overleg*

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk die in de plaats komt van de Hoge Raad V.G.V. krijgt een wettelijke verankering.

De Voorzitter is een onafhankelijk persoon zoals in de zogenaamde sociale parastatalen.

De bevoegdheid van deze Raad blijft beperkt tot het domein van deze wet zodat er een duidelijke afbakening bestaat ten opzichte van de Nationale Arbeidsraad. Zoals in het verleden moeten alle uitvoeringsmaatregelen van deze wet worden genomen na advies van deze Raad.

De bepalingen betreffende het comité zijn in belangrijke mate een overname van de bepaling van artikel 1*bis* van de wet van 10 juni 1952. Er werd hier gezorgd voor een opsplitsing van die bepaling zodat een beter leesbaar geheel werd tot stand gebracht. Naast een aantal aanpassingen van technische aard die nader zijn toegelicht in de memorie van toelichting zijn er twee belangrijke verschillen met de huidige reglementering.

— Un contrat doit être conclu dans le cadre duquel le sous-traitant s'engage à travailler dans des conditions de sécurité.

— Si le sous-traitant reste en défaut, le maître de l'ouvrage doit prendre lui-même les mesures nécessaires.

— Il peut stipuler dans le contrat que les frais tomberont à la charge du sous-traitant.

Ce système s'inspire de la législation relative aux marchés publics.

Par ailleurs, une réglementation est prévue pour ce qui est des travaux effectués sur des *chantiers temporaires ou mobiles*.

Ce chapitre pose les fondements légaux pour la mise en œuvre de la directive 92/57/C.E.E. du Conseil des Communautés européennes du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires et mobiles.

Il reprend donc la structure de la directive.

Cette directive régit les relations entre les différents intervenants pour ce qui est de la réalisation d'un ouvrage, et ce, dès la planche à dessin.

Elle prévoit en particulier la désignation de coordinateurs en sécurité et hygiène pour le projet, d'une part, et pour la réalisation de l'ouvrage, d'autre part. Les personnes qui remplissent cette mission peuvent être considérées comme conseillers en prévention, selon la philosophie de la directive-cadre européenne.

#### *Concertation sociale*

Le Conseil supérieur de Prévention et de Protection au travail qui remplace le Conseil supérieur S.H.E. reçoit une base légale.

Le Président est une personne indépendante, comme dans les parastataux sociaux.

La compétence dudit Conseil reste limitée aux domaines couverts par cette loi, de sorte qu'il y a une délimitation claire par rapport au Conseil national du Travail. Comme c'était le cas auparavant, toutes les mesures d'application de cette loi doivent être prises après avis de ce Conseil.

Les dispositions relatives au comité reprennent dans une large mesure la disposition de l'article 1<sup>er</sup>*bis* de la loi du 10 juin 1952. L'on a veillé ici à scinder cette disposition afin que l'ensemble soit plus lisible. Outre un certain nombre d'adaptations de nature technique, qui sont expliquées plus avant dans l'exposé des motifs, il y a deux différences notables par rapport à la réglementation actuelle.

a) Wanneer er geen comité is opgericht worden de opdrachten van dit comité uitgevoerd door de vakbondsafvaardiging. Vroeger werd dit bepaald bij koninklijk besluit, nu bepaalt de wet het zelf. Vroeger gold deze regeling enkel in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, nu geldt het ook in ondernemingen met meer dan 50 werknemers indien er geen comité is opgericht (bijvoorbeeld bij gebrek aan kandidaten).

b) Wanneer er geen comité of vakbondsafvaardiging is, worden de werknemers zelf rechtstreeks geraadpleegd. Dit is een vernieuwing ingevolge de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid.

### *Strafbepalingen*

De strafsancities ten slotte houden rekening met de principes van het sociaal strafrecht. De diversiteit van bepalingen vloeit voort uit de noodzaak de verschillende personen die strafbaar kunnen worden gesteld nauwkeurig te bepalen.

Bij de vaststelling van de hoogte van de boetes werd voorzien in een ruime marge waardoor er dankzij de beoordelingsvrijheid een aangepaste sanctie kan worden vastgesteld wanneer een inbreuk is gepleegd. Daarbij werd rekening gehouden met het feit dat een te hoog minimumbedrag een averechts effect kan hebben.

Het inschrijven in de wet van hoge strafrechtelijke boetes heeft enkel zin indien die sancties in de praktijk ook worden toegepast. Er werd in het verleden al meer dan eens vastgesteld dat hoge boeten contraproductieve effecten kunnen hebben. In bepaalde gevallen oordelen de rechters dat de minimum straf te zwaar is met als gevolg dat vele sociale misdrijven niet worden gesanctioneerd. Het komt er dus op aan een evenwicht te zoeken.

Momenteel wordt een algemene evaluatie gemaakt van alle strafbepalingen in het sociaal recht. Daarbij kunnen ook de strafbepalingen in dit ontwerp opnieuw aan een nieuw onderzoek worden onderworpen.

### *Verhouding tussen de wet en de uitvoeringsbesluiten*

De eerste wet in verband met arbeidsveiligheid en gezondheid dateert van 2 juli 1899. Het ging hier om een kaderwet die aangevuld werd door een aantal andere wetten die gecoördineerd werden op 23 december 1937 en die de wettelijke basis vormden voor het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming.

De wet van 10 juni 1952 verving later deze wetten. Het ging hier eveneens om een kaderwet die enkel het sociaal overleg in de comités V.G.V. uitgebreid behandelde. Hoewel het nieuwe wetsontwerp nog steeds toelaat dat vele materies geregeld worden bij

a) Lorsqu'aucun comité n'a été créé, les missions qui auraient été les siennes sont exercées par la délégation syndicale. Auparavant, c'était prévu par arrêté royal, alors que maintenant, c'est prévu par la loi. Auparavant, ce régime n'était valable que dans les entreprises de moins de 50 travailleurs; actuellement, il vaut également pour les entreprises de plus de 50 travailleurs si aucun comité n'y a été installé (par exemple, en cas d'absence de candidats).

b) S'il n'y a ni comité ni délégation syndicale, les travailleurs sont directement consultés. Il s'agit d'une innovation introduite à la suite de la directive-cadre en matière de sécurité et d'hygiène.

### *Dispositions pénales*

Les sanctions pénales tiennent compte des principes du droit social pénal. La diversité des dispositions découle de la sécurité de pouvoir déterminer précisément quelles sont les diverses personnes qui peuvent être sanctionnées.

En ce qui concerne la fixation de l'importance des amendes, l'on a prévu une large marge, ce qui permet, grâce à la liberté d'appréciation, de prendre une sanction adéquate lorsqu'une infraction est commise. À cet égard, l'on a tenu compte du fait qu'un montant minimum trop élevé peut avoir un effet inverse à l'effet escompté.

L'inscription dans la loi d'amendes pénales élevées n'a de sens que si ces sanctions sont vraiment appliquées dans la pratique. On a constaté plus d'une fois dans le passé, que des amendes élevées pouvaient avoir des effets contraires aux effets escomptés. Dans certains cas, les juges estiment que la sanction minimale est trop élevée; il s'ensuit que de nombreux délits sociaux ne sont pas sanctionnés. Il convient donc de chercher un équilibre.

On procède actuellement à une évaluation générale de toutes les dispositions pénales du droit social. Les dispositions pénales du projet en discussion peuvent ainsi, elles aussi, être soumises à un nouvel examen.

### *Relation entre la loi et ses arrêtés d'exécution*

La première loi concernant la sécurité et la santé du travail datait du 2 juillet 1899. Il s'agissait d'une loi-cadre qui a été complétée par une série d'autres lois que l'on a coordonnées le 23 décembre 1937 et qui constituaient la base légale du Règlement général pour la Protection du Travail.

La loi du 10 juin 1952 a remplacé ces lois. Il s'agissait également d'une loi-cadre qui se contentait de traiter plus explicitement la concertation sociale au sein des comités S.H.E. Bien que le nouveau projet de loi permette toujours de régler beaucoup de matières



koninklijk besluit is het domein waarbinnen de Koning maatregelen kan treffen beter afgebakend dan ooit voorheen.

## II. ALGEMENE BESPREKING

Een lid verklaart dat hij zich ten volle bewust is van de noodzaak dat de regeling inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne op de werkplaats wordt aangepast. Sinds het begin van de jaren vijftig hebben zich binnen de ondernemingen ingrijpende veranderingen voorgedaan, zowel op het economische als op het technische vlak. Ook de E.U.-richtlijnen die in dit verband werden uitgevaardigd, vergen een wetswijziging.

Toch moet de vraag worden gesteld of het noodzakelijk is de bestaande veiligheids- en arbeidsgeneeskundige structuren volledig overboord te gooien en te vervangen door nieuwe instanties met een veel ruimere bevoegdheid, die voor de ondernemingen een aanzienlijke verhoging van de kosten tot gevolg zullen hebben.

Er is immers geen enkele aanwijzing dat de huidige instellingen inefficiënt zouden werken en, mits enkele aanpassingen, hun nieuwe opdrachten in het kader van deze wet niet zouden aankunnen.

Onze ondernemingen hebben nu reeds, mede ten gevolge van allerlei administratieve verplichtingen, belangrijke kostenhandicaps tegenover hun buitenlandse concurrenten. Zij moeten nu *tabula rasa* maken wat hun intern beleid inzake gezondheid, veiligheid en hygiëne op de werkplaats betreft. Tevens worden zij verplicht een beroep te doen op aanzienlijk uitgebreide externe preventiediensten.

Er wordt hun, kortom, een nieuwe reeks financiële lasten opgelegd, waarvan het marginale nut uitermate beperkt is.

Een ander lid vraagt of de organen voor veiligheid, gezondheid en hygiëne in de bedrijven werkelijk diepgaande wijzigingen zullen ondergaan ten opzichte van de bestaande structuren.

De minister antwoordt dat in de opdracht van de bestaande comités meer nadruk wordt gelegd op de preventie en dat in het licht hiervan ook de benaming wordt aangepast.

De wijzigingen aan de structuren als dusdanig, blijven evenwel zeer beperkt.

Zij merkt op dat het voor de externe diensten evenmin de bedoeling is *tabula rasa* te maken. Ook hier wordt het accent verlegd naar preventie, wat tot

par des arrêtés royaux, il délimite de manière plus précise que ce ne fut pas le cas jusqu'ici le domaine dans lequel le Roi peut prendre des mesures.

## II. DISCUSSION GÉNÉRALE

Un membre déclare qu'il est tout à fait conscient de la nécessité d'adapter les règles concernant la santé, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail. Depuis le début des années cinquante, des changements profonds ont eu lieu au sein des entreprises, dans le domaine économique comme dans le domaine technique. En outre, les directives européennes concernant l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs rendent nécessaire une modification des textes de loi.

Il faut toutefois se demander s'il est vraiment nécessaire de démanteler entièrement les structures existantes en matière de sécurité et de médecine du travail et de les remplacer par de nouvelles instances dotées de compétences beaucoup plus larges, mais coûtant nettement plus cher aux entreprises.

Rien n'indique, en effet, que les institutions actuelles fonctionnent inefficacement et que, si on les adaptait quelque peu, elles ne pourraient même pas assumer les nouvelles missions que leur confie la loi en projet.

En raison, notamment, des multiples contraintes administratives qui leur sont imposées, nos entreprises ont déjà à surmonter de graves handicaps, en matière de coûts, par rapport à leurs concurrentes étrangères. Elles sont forcées maintenant de faire table rase de toute leur politique interne en matière de santé, de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail. Qui plus est, elles sont obligées de faire appel à des services de prévention externes nettement plus développés.

Bref, on leur impose toute une série de nouvelles charges financières dont l'utilité marginale est extrêmement limitée.

Un autre membre demande s'il y aura vraiment dans les entreprises des changements importants par rapport aux structures actuelles, dans les organismes responsables de la sécurité, de la santé et de l'hygiène.

La ministre répond que les missions des comités en place seront davantage axées sur la prévention, et que, par conséquent, leur dénomination a été modifiée.

Toutefois, les structures en tant que telles ne subiront que des modifications très limitées.

La ministre souligne qu'il n'entre pas non plus dans ses intentions de démanteler les services externes. Ils seront eux aussi davantage axés sur la prévention.

gevolg heeft dat naast de arbeidsgeneesheren andere disciplines zoals ergonomen, toxicologen, ingenieurs, enz. bij de werking moeten worden betrokken.

Dit neemt evenwel niet weg dat de arbeidsgeneesheren ook in het nieuwe systeem een centrale rol te vervullen hebben. Niets belet derhalve dat de bestaande arbeidsgeneeskundige diensten zich omvormen tot de in het ontwerp bedoelde preventiediensten door andere specialismen aan te trekken en zich op meer preventieve taken te oriënteren.

De minister onderstreept hierbij dat de heroriëntering van het beleid op preventie niet alleen een gevolg is van de verplichtingen in het kader van de E.U., maar evenzeer werd ingegeven door de enorme kostprijs van arbeidsongevallen.

Naast het menselijke leed dat die teweegbrengen, vertegenwoordigen zij een jaarlijkse uitgave van 30 miljard frank aan directe en 120 miljard frank aan indirecte kosten.

Daarbij komt nog de sector van de beroepsziekten, die een jaarlijkse uitgave van 15 miljard frank vertegenwoordigt.

Aan dit ontwerp zijn derhalve inderdaad enorme financiële belangen voor de ondernemingen verbonden. Het beleid is thans te zeer gericht op het curatieve.

De financiële weerslag van het ontwerp voor de ondernemingen is overigens zeer beperkt. Voor werknemers die op geregelde tijdstippen een medisch onderzoek ondergaan omdat zij in een ricico-omgeving of een veiligheidspost werken, betaalt de werkgever 3 000 frank per jaar. Voor de andere werknemers is dit bedrag 500 frank per jaar.

De minister verklaart dat zij zich ertoe heeft geëngageerd deze bedragen op korte termijn niet te verhogen.

De eerste spreker stelt vast dat het takenpakket van de bevoegde diensten derhalve aanzienlijk wordt uitgebreid, maar dat dit moet gebeuren binnen dezelfde financiële enveloppe.

De minister antwoordt hierop dat de omschakeling geleidelijk kan gebeuren. Een aantal interbedrijfs-geneeskundige diensten zijn zich hierop overigens reeds aan het voorbereiden door specialisten uit andere disciplines in dienst te nemen.

Een derde lid kan zich ten volle inschrijven in de visie achter het ontwerp, niet alleen omdat dit een aanzienlijke verbetering van de arbeidsbescherming tot gevolg zal hebben, maar ook omdat de werknemers nauwer worden betrokken bij het preventie- en welzijnsbeleid in de onderneming.

Hij wijst erop dat ons land op dit vlak overigens een voortrekkersrol heeft vervuld. De Europese

Dès lors, il faudra intégrer dans leur fonctionnement, outre les médecins du travail, d'autres spécialistes, tels que des ergonomes, des toxicologues, des ingénieurs, etc.

Il n'empêche que, même dans le nouveau système, les médecins du travail auront un rôle central à jouer. Il est donc parfaitement possible de transformer les services médicaux du travail en services de prévention tels qu'ils sont prévus par le projet de loi, en faisant appel à d'autres spécialités et en s'orientant vers des tâches plus préventives.

À ce sujet, la ministre souligne que si la politique a été réorientée vers la prévention, ce n'est pas uniquement pour respecter les obligations que nous impose l'U.E. En effet, cette réorientation est également due au coût énorme que représentent les accidents du travail.

Abstraction faite de la souffrance humaine, ils entraînent une dépense annuelle de 30 milliards de francs en coût direct et de 120 millions de francs en coût indirect.

Il faut également prendre en compte le secteur des maladies professionnelles, qui représente une dépense annuelle de 15 milliards de francs.

Par conséquent, le présent projet met en jeu des intérêts financiers énormes pour les entreprises. La politique actuelle est par trop axée sur l'aspect curatif.

Par ailleurs, les répercussions financières du présent projet sur les entreprises sont très limitées. Pour les travailleurs qui subissent un examen médical régulier parce qu'ils travaillent dans un environnement à risques ou à un poste de sécurité, l'employeur paie 3 000 francs par an. Pour les autres travailleurs, ce montant s'élève à 500 francs par an.

La ministre déclare qu'elle s'est engagée à ne pas augmenter ces montants à court terme.

Le premier intervenant constate que les missions des services compétents sont donc nettement élargies, mais que leur enveloppe financière reste identique.

La ministre répond que la transformation peut se faire progressivement. Un certain nombre de services médicaux interentreprises sont d'ailleurs déjà en train de se préparer à cette transformation en engageant des spécialistes d'autres disciplines.

Un troisième membre se rallie tout à fait à la vision qui sous-tend le projet de loi, non seulement parce qu'il permettra d'améliorer nettement la protection du travail, mais également parce que les travailleurs seront impliqués davantage dans la politique de prévention et de bien-être au sein de l'entreprise.

Il souligne que notre pays a d'ailleurs joué un rôle de pionnier dans ce domaine. La directive européenne

richtlijn van 1989 herneemt in belangrijke mate de regeling die in België na de Tweede Wereldoorlog werd ingevoerd.

### III. BESPREKING VAN ARTIKELEN

De amendementen nrs. 1 en 2, ingediend door mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene, die ertoe strekken het opschrift te wijzigen, worden door de indieners ingetrokken.

#### Artikel 2

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 3) in, dat ertoe strekt in § 1, 1<sup>o</sup>, van dit artikel de punten *b*) tot *e*) te doen vervallen.

Een indiener van dit amendement verwijst naar het advies van de Raad van State, die stelt dat, aangezien er voor de vermelde categorieën geen arbeidsrechtelijke verhouding bestaat, de bevoegdheid van de federale overheid in twijfel kan worden getrokken.

Het is geen gezonde situatie dat de federale overheid zich op het terrein begeeft van de Gemeenschappen. Dit zal in de toekomst alleen maar tot moeilijkheden leiden.

De minister antwoordt vooreerst dat de opmerkingen van de Raad van State geen betrekking hebben op de punten *c*) (personen verbonden met een leerovereenkomst) en *d*) (de stagiairs), voor wie de arbeidsverhouding niet wordt betwist. De Europese richtlijn Veiligheid en Gezondheid dient overigens toepasselijk te worden gemaakt op «leerlingen» en «stagiairs». Omdat in het verleden misverstanden zijn gerezen over het begrip «leerlingen» — *apprentis* in het Frans — wordt deze categorie in punt *c*) van het ontwerp omschreven.

De minister wijst erop dat voor het overige twee situaties kunnen worden onderscheiden.

Vooreerst zijn er de leerlingen die in het kader van hun opleiding een stage verrichten bij werkgevers. Aangezien zij in dezelfde omstandigheden en in dezelfde werkplaats arbeiden als de gewone werknemers, is het niet meer dan logisch dat zij ook dezelfde bescherming krijgen als deze en derhalve onder het toepassingsgebied van het ontwerp ressorteren.

De minister deelt mee dat reeds in 1993 op haar kabinet gesprekken met de verschillende onderwijsnetten hebben plaatsgevonden om de problemen in verband met de toepassing van het A.R.A.B. op deze personen in kaart te brengen. Daarbij is onder meer de vraag aan bod gekomen wie — de werkgever of de onderwijsinstelling — moet instaan voor het medisch toezicht en de beschermingsmiddelen. Deze besprekingen gaan nog door en het spreekt voor zich dat ook de Gemeenschappen betrokken partij zijn.

de 1989 reprend en grande partie les règles qui ont été instaurées en Belgique après la seconde guerre mondiale.

### III. DISCUSSION DES ARTICLES

Les amendements n<sup>os</sup> 1 et 2, déposés par Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene, et visant à modifier l'intitulé, sont retirés par leurs auteurs.

#### Article 2

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n<sup>o</sup> 3), visant à supprimer, au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de cet article, les points *b*) à *e*).

Un des auteurs de cet amendement renvoie à l'avis du Conseil d'État, selon lequel la compétence de l'autorité fédérale est contestable puisqu'il n'existe pas de relation de travail pour les catégories de travailleurs précitées.

Il n'est pas bon que l'autorité fédérale empiète sur les domaines des Communautés. Tout empiètement entraînera des difficultés à l'avenir.

La ministre répond tout d'abord que les observations du Conseil d'État ne concernent ni le point *c*) (personnes liées par un contrat d'apprentissage), ni le point *d*) (les stagiaires), pour lesquels la relation de travail n'est pas contestée. La directive européenne «sécurité et santé» doit d'ailleurs être rendue applicable aux «apprentis» et aux «stagiaires». C'est précisément parce qu'il y a eu des malentendus, dans le passé, à propos de la notion d'«apprentis», que le projet donne, en son point *c*), une définition de cette catégorie de personnes.

La ministre souligne que, pour le reste, l'on peut distinguer deux situations.

Il y a tout d'abord celle des apprentis qui accomplissent un stage auprès d'un employeur dans le cadre de leur formation. Comme ils travaillent dans les mêmes conditions et sur le même lieu de travail que les travailleurs ordinaires, il est tout à fait logique qu'ils bénéficient également de la même protection que ceux-ci et qu'ils tombent dès lors dans le champ d'application de la loi en projet.

La ministre déclare qu'en 1993, elle avait déjà eu, dans son cabinet, plusieurs discussions avec les représentants des différents réseaux d'enseignement en vue de cerner les problèmes relatifs à l'application du R.G.P.T. aux personnes précitées. Au cours de ces discussions, l'on s'est notamment demandé qui, de l'employeur ou de l'établissement d'enseignement, était responsable du contrôle médical et des moyens de protection. Ces discussions sont toujours en cours et les Communautés y sont évidemment associées.

Daarnaast kunnen de leerlingen en studenten ook bij praktische oefeningen op school een risico lopen. Zij zijn aanwezig op een plaats waar leerkrachten werken die wel worden beschermd en kunnen tegenover deze niet worden gediscrimineerd.

De minister acht het derhalve niet meer dan logisch dat ook deze groep onder de toepassing van de wet valt. Zij wenst in dit verband expliciet te verwijzen naar de gemeenschappelijke verklaring inzake de integratie van veiligheid en gezondheid in onderwijs en opleiding, als bijdrage tot het Europees jaar voor veiligheid en gezondheid op het werk, die door alle onderwijsnetten werd ondertekend op 8 oktober 1992. De krachtlijnen hiervan zijn de volgende :

- bijdragen tot de integratie van het aspect veiligheid en gezondheid in de opleiding en de navorming van instructeurs, leraren en docenten;

- het zorgen voor materiële schoolvoorzieningen die beantwoorden aan criteria van veiligheid, gezondheid en ergonomie, evenals het opstellen van een termijnplanning voor de aanpassing van oude gebouwen en installaties;

- het naleven van de veiligheids- en gezondheidswetgeving, zeker indien men er mag op rekenen dat die in de toekomst beter zal aansluiten bij de specifieke onderwijs- en opleidingssituaties;

- nagaan hoe leerplannen en leermateriaal beter kunnen bijdragen tot de realisatie van het concept «integratie van veiligheid en gezondheid»;

- het overwegen van een jaarlijks actieprogramma in elke school;

- instaan voor een vorming inzake preventiebeleid van de directies en inrichtende machten;

- het geregeld agenderen van het onderwerp veiligheid en gezondheid op de dagorde van de bevoegde overlegorganen;

- binnen het kader van de financiële mogelijkheden, de nodige middelen en omkadering mobiliseren voor de realisatie van de veiligheid en gezondheid in het schoolmilieu.

De minister merkt op dat deze verklaring de principes omvat, verwoord in het ontwerp. Ook hier zal de concrete uitwerking gebeuren in overleg met de Gemeenschappen.

Zij onderstreept dat de Raad van State niet zegt dat er een bevoegdheidsoverschrijding is, maar wel dat er misschien een probleem van bevoegdheid zou kunnen zijn. Hij stelt daarom voor dat de federale overheid dit zou regelen via het onrechtstreekse toepassings-

Il faut savoir aussi que les élèves et les étudiants peuvent également courir des dangers lorsqu'ils font des exercices pratiques à l'école. Comme ils assistent à des cours dans un endroit où travaillent des professeurs qui bénéficient d'une protection, ils ne peuvent subir aucune discrimination par rapport à ceux-ci.

La ministre estime qu'il est tout à fait logique, dès lors, que la loi soit applicable également à ce groupe de personnes. À cet égard, elle renvoie explicitement à la déclaration commune relative à l'intégration de la sécurité et de la santé dans l'enseignement et la formation, qui a été élaborée dans le cadre de l'organisation de l'Année européenne pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail et qui a été signée par tous les réseaux d'enseignement le 8 octobre 1992. Les lignes de force de cette déclaration sont les suivantes :

- contribuer à l'intégration des aspects sécurité et santé dans la formation et dans le recyclage d'instructeurs, de professeurs et de chargés de cours;

- veiller à ce que l'équipement matériel des écoles réponde aux critères de sécurité, de santé et d'ergonomie, et établir les échéanciers en vue de l'adaptation d'anciens bâtiments et d'anciennes installations;

- respecter la législation en matière de sécurité et de santé, *a fortiori* quand l'on sait que celle-ci sera mieux adaptée à l'avenir aux situations spécifiques à l'enseignement et à la formation;

- examiner comment les programmes d'enseignement et le matériel éducatif pourront mieux concourir à la mise en œuvre du concept «intégration de la sécurité et de la santé»;

- établir un programme d'action annuel dans chaque école;

- veiller à ce que les directions et les pouvoirs organisateurs reçoivent une formation concernant la politique de prévention;

- mettre régulièrement le thème «sécurité et santé» à l'ordre du jour des organes de concertation compétents;

- mobiliser les moyens et l'encadrement nécessaires à la mise en œuvre de la politique de sécurité et de santé dans les milieux scolaires, et ce, dans le cadre des possibilités financières.

La ministre fait remarquer que cette déclaration rejoint les principes définis dans le projet. Ici aussi, la mise en œuvre concrète se fera en concertation avec les Communautés.

Elle souligne que le Conseil d'État estime, non pas que le pouvoir fédéral outrepassé ses compétences, mais qu'un problème de compétence pourrait surgir et qu'il propose, dès lors, que le pouvoir fédéral règle la matière à l'examen dans le cadre du champ d'appli-

gebied, wat in het ontwerp voor de zelfstandigen is gebeurd. Voor leerlingen werd dit niet gedaan om een politiek signaal te geven.

De minister wijst er ten slotte op dat het ontwerp niet van toepassing is op het algemene onderwijs, maar alleen op de situaties waar leerlingen werken in analoge omstandigheden als in de wereld van de arbeid die de activiteit uitoefenen onder het gezag van een ander.

De indiener van het amendement verklaart dat niets de Gemeenschappen belet om zelf ook een regeling voor het onderwijs uit te werken, die strijdig zou kunnen zijn met de federale voorschriften. De betrokken instellingen komen dan in een onmogelijke situatie terecht.

De minister antwoordt dat het zeker de bedoeling is dat een regeling tot stand komt in overleg met de Gemeenschappen. Er zal een *modus vivendi* moeten worden gevonden omdat de federale overheid bevoegd blijft voor de veiligheid van de leerkrachten.

De vorige spreker repliceert hierop dat, om moeilijkheden te voorkomen, voor dit soort aangelegenheden de bevoegdheidsafbakening duidelijk in de wet moet worden vastgelegd. Zelfs inzake enig overleg tussen de beide bevoegdheidsniveaus is in het ontwerp niets terug te vinden.

Spreker is overigens van oordeel dat men de logica van de staatshervorming moet accepteren. Wanneer de Gemeenschappen bepaalde bevoegdheden krijgen, moeten zij die ook naar eigen inzicht kunnen uitoefenen, ook al betreft het materies die verwant zijn met federale bevoegdheidsgebieden.

Een lid vraagt of het ontwerp tot gevolg heeft dat het medisch schooltoezicht en de arbeidsgeneeskundige diensten in het beroepsonderwijs naast elkaar gaan werken.

De minister antwoordt hierop dat het niet de bedoeling kan zijn in het beroepsonderwijs een dubbel systeem van geneeskundige onderzoeken in te voeren. Wel moet worden gegarandeerd dat het medisch schooltoezicht minstens op het niveau staat van de arbeidsgeneeskunde. De besprekingen in dit verband zijn nog niet afgerond, maar een mogelijke oplossing zou erin kunnen bestaan dat arbeidsgeneesheren worden opgenomen in het medisch schooltoezicht.

Het amendement nr. 3 wordt verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

### Artikel 3

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 4) in dat ertoe strekt de basisbegrippen waarop het ontwerp steunt nader te omschrijven.

cation indirect, ce qu'il fait dans la loi en projet, en ce qui concerne les indépendants. Si l'on s'en est abstenu en ce qui concerne les élèves, c'était pour donner un signal politique.

La ministre signale enfin que le projet concerne, non pas l'enseignement général, mais seulement les situations dans lesquelles des élèves travaillent dans des conditions analogues à celles que l'on rencontre dans le monde du travail et exercent leur activité sous l'autorité d'autrui.

L'auteur de l'amendement déclare que rien n'empêche les Communautés d'élaborer, elles aussi, une réglementation applicable dans l'enseignement qui serait contraire aux prescriptions fédérales. Les établissements qui le font se retrouvent alors dans une situation intenable.

La ministre répond que l'objectif est évidemment d'élaborer une réglementation en concertation avec les communautés. Il faudra rechercher un *modus vivendi* dans la mesure où l'autorité fédérale reste compétente sur ce point.

Le préopinant réplique que, pour prévenir les difficultés, il convient, pour ce genre de matières, de délimiter clairement les compétences dans la loi. Le projet ne contient même aucune disposition qui fasse référence à une quelconque concertation entre les deux niveaux de compétence.

L'intervenant estime d'ailleurs qu'il faut respecter la logique de la réforme de l'État. Si l'on accorde des compétences aux Communautés, il faut aussi leur permettre de les exercer à leur guise, même si elles concernent des matières proches des domaines relevant de la compétence fédérale.

Un membre demande si l'application de la loi en projet n'aurait pas pour conséquence que le contrôle médical organisé par l'école et les services de la médecine du travail fonctionnent parallèlement dans l'enseignement professionnel.

La ministre répond que l'objectif ne peut être d'instaurer, dans l'enseignement professionnel, un double système d'examens médicaux. Il faut toutefois garantir que le contrôle médical organisé par l'école soit au moins d'un niveau égal à celui de la médecine du travail. Les discussions à ce sujet ne sont pas encore achevées, mais la solution pourrait éventuellement consister à intégrer des médecins du travail dans l'équipe responsable du contrôle médical organisé par l'école.

L'amendement n° 3 est rejeté par 6 voix contre 3.

### Article 3

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n° 4) visant à préciser les notions de base du projet.

Een indiener merkt op dat in artikel 3 van het ontwerp de instellingen worden gedefinieerd en niet de concepten waarop een welzijnsbeleid moet steunen.

In de algemene definitie die het amendement voorstelt, staat het voorkomen van schade aan de persoon centraal en niet het voorkomen van een gebeurtenis. Hierin ligt precies het verschil tussen arbeidsveiligheid — het feit dat een technische installatie veilig is — en veiligheid van werknemers, die een finaliteit weergeeft.

Het lid is van oordeel dat het voorkomen van schade aan de gezondheid, veiligheid en welzijn impliceert dat de begrippen gevaar, risico, risicofactor en risicoanalyse worden omschreven. De definities die in het amendement worden voorgesteld, zijn geïnspireerd op Europese richtlijnen en op het Europees handboek: «Handleiding voor risicobeoordeling op het werk».

Spreker wijst er voorts op dat in de memorie van toelichting bij artikel 5 de technische veiligheidsvoorzieningen worden voorgesteld alsof deze het belangrijkste zijn. Een dergelijke redenering gaat ervan uit dat veiligheid en gezondheid op het werk een puur technische aangelegenheid zijn, waarbij menselijke factoren geen rol spelen.

De minister antwoordt dat artikel 5 van het ontwerp de werkgevers verplicht een welzijnsbeleid te voeren en daarbij een aantal preventiebeginselen oplegt die moeten worden gerespecteerd.

De middelen voor een dergelijk beleid worden niet in de tekst opgenomen omdat:

— die naar het oordeel van de Regering niet thuishoren in een kaderwet;

— de discussie over de inhoud van de begrippen «risicoanalyse» en «risicofactor» ook op Europees vlak nog volop aan de gang is. In tegenstelling tot wat de verantwoording bij het amendement wordt gesuggereerd, bevatten de belangrijkste Europese kaderrichtlijnen ter zake geen definitie.

Het ontbreken van een risicoanalyse voor de verschillende werknemers op bedrijfsniveau is overigens niet noodzakelijk om als overheid een aantal maatregelen op te leggen in het kader van een preventiebeleid.

De minister beaamt dat het ontwerp de Koning de bevoegdheid geeft een aantal technische maatregelen op te leggen. Wat men in dit verband ook mag beweren, dergelijke maatregelen liggen aan de basis van een degelijk preventiebeleid.

Opleiding is vanzelfsprekend belangrijk voor de veiligheid van de werknemers, maar zij kan nooit in de plaats komen van technische beveiliging. Overi-

L'un des auteurs remarque que l'article 3 du projet définit les établissements en question, mais pas les concepts sur lesquels doit reposer une politique en matière de bien-être.

La définition générale proposée dans l'amendement met l'accent sur la prévention des dommages aux personnes, et non pas sur la prévention d'un événement. Il convient en effet de distinguer la sécurité du travail — c'est-à-dire la sécurité de l'installation technique — de la sécurité des travailleurs, qui est la finalité.

L'intervenant estime qu'il y a lieu, dans le cadre de la prévention des dommages qui pourraient être causés à la santé, à la sécurité et au bien-être, de définir les notions de danger, de risque, de facteur de risque et d'analyse de risque. Les définitions proposées dans l'amendement s'inspirent de directives européennes et du «Guide de l'appréciation des risques au travail» européen.

L'intervenant signale ensuite que l'exposé des motifs de l'article 5 laisse entendre que les principaux équipements de sécurité sont les équipements techniques. Ce raisonnement postule que la sécurité et la santé au travail sont une matière purement technique dénuée de tout facteur humain.

La ministre répond que l'article 5 du projet oblige les employeurs à mener une politique en matière de bien-être et leur impose, pour ce faire, un certain nombre de principes de prévention à respecter.

Le texte ne mentionne pas les moyens nécessaires pour mener une politique de ce genre, parce que:

— le Gouvernement estime que l'on ne peut pas en faire mention dans une loi-cadre;

— l'on est toujours en train de discuter, même au niveau européen, du contenu à donner aux notions «analyse de risque» et «facteur de risque». Contrairement à ce que l'on suggère dans la justification de l'amendement, les principales directives-cadres européennes y afférentes ne définissent pas les termes précités.

L'absence d'analyses de risque pour ce qui est des diverses catégories de travailleurs, au niveau de l'entreprise, n'empêche d'ailleurs pas les pouvoirs publics d'imposer une série de mesures dans le cadre d'une politique de prévention.

La ministre convient que le projet donne au Roi le pouvoir d'imposer une série de mesures techniques. Quoi que l'on en dise, ces mesures constituent le fondement de toute bonne politique de prévention.

Il est bien sûr important de fournir une formation aux travailleurs pour garantir la sécurité, mais cette formation ne pourra jamais être substituée aux dispo-

gens kan niet worden beweerd dat bij de opsomming van de algemene beginselen in de artikelen 3, 4 en 5 de menselijke factor werd vergeten.

De indiener van het amendement beaamt dat het, voor het opleggen van algemene preventie-maatregelen door de overheid, niet noodzakelijk is binnen de bedrijven een risicoanalyse te doen.

Op het niveau van de bedrijven zelf echter is een preventie- en welzijnsbeleid alleen zinvol als dit is gesteund op een evaluatie van alle risico's waaraan de diverse groepen werknemers onderworpen zijn.

De minister antwoordt dat het zeer moeilijk is de begrippen «risico» en «risicoanalyse» in een algemene wettelijke omschrijving te vatten. De begrippen staan in de industrie immers voor iets totaal anders dan in bijvoorbeeld de sector van de verzekeringen.

De discussie in dit verband is zowel op het nationale als op het Europese vlak volop aan de gang en het lijkt niet wenselijk hierop vooruit te lopen.

Voor de afzonderlijke sectoren is het vanzelfsprekend wel mogelijk te bepalen waar de risico's liggen. Dit zal gebeuren bij koninklijk besluit.

Het lid besluit hieruit dat de onderhandelingen momenteel in de grootste rechtsonzekerheid werken. Zij moeten een plan opmaken en dit laten goedkeuren zonder dat er ter zake enig wettelijk criterium bestaat.

De minister verklaart dat zolang er geen nieuwe besluiten zijn genomen, de uitvoeringsbepalingen van de wet van 1952 van kracht blijven.

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen vervolgens een amendement (nr. 5) in waarbij artikel 3, § 1, 3<sup>o</sup>, wordt vervangen als volgt:

«3<sup>o</sup> Preventiedienst: Dienst voor preventie op het werk.»

Een indiener verklaart in zijn toelichting dat de invoering van het algemene begrip «preventiedienst» de leesbaarheid en de transparantie van de tekst ten goede zou komen.

De minister antwoordt dat de definities in artikel 3 met hetzelfde doel werden opgenomen. De in het amendement voorgestelde term maakt geen onderscheid tussen de interne en externe dienst en omvat evenmin de beide componenten (preventie en bescherming) van het welzijnsbeleid.

Zij acht het daarom verkieslijk dat de terminologie van het ontwerp wordt behouden.

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 6) in dat ertoe strekt in § 1 het 7<sup>o</sup> tot 14<sup>o</sup> te doen vervallen.

sitifs de sécurité techniques. D'ailleurs, rien ne permet d'affirmer que l'on a oublié le facteur humain dans l'énumération des principes généraux que l'on a faite aux articles 3, 4 et 5.

L'auteur de l'amendement convient qu'il n'est pas nécessaire de réaliser une analyse de risque à l'intérieur des entreprises pour que les pouvoirs publics puissent imposer des mesures de prévention générale.

Cependant, au niveau des entreprises mêmes, une politique de prévention et de bien-être n'a de sens que si elle se base sur une évaluation de tous les risques auxquels sont soumises les diverses catégories de travailleurs.

La ministre répond qu'il est très difficile de donner une définition légale générale des notions «risque» et «analyse de risque». Ces notions ont, en effet, un sens totalement différent dans l'industrie et, par exemple, dans le secteur des assurances.

Cette question fait actuellement l'objet d'un débat au niveau national et au niveau européen, et il n'est pas souhaitable de préjuger des conclusions de celui-ci.

Il va de soi que l'on peut déterminer les risques pour chaque secteur. Il faudra un arrêté royal pour ce faire.

Le commissaire en conclut que les entreprises sont confrontées actuellement à une incertitude totale. Elles doivent établir un plan et le faire approuver sans pouvoir se référer à aucun critère légal.

La ministre déclare à cet égard que les modalités d'exécution de la loi de 1952 restent applicables tant que l'on n'aura pas adopté de nouveaux arrêtés.

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent ensuite un amendement (n<sup>o</sup> 5) tendant à remplacer l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, par la disposition suivante:

«3<sup>o</sup> Service de prévention: Service pour la prévention au travail.»

Dans sa justification, l'un des auteurs souligne que l'introduction de la notion générale de «service de prévention» améliorerait la lisibilité et la transparence du texte.

La ministre ajoute que les définitions qui figurent à l'article 3 visent le même objectif. Le terme proposé dans l'amendement ne fait pas de distinction entre les notions de «service interne» et de «service externe» et ne couvre pas non plus les deux composants (prévention et protection) de la politique de bien-être.

C'est pourquoi elle juge préférable de maintenir la terminologie utilisée dans la loi en projet.

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n<sup>o</sup> 6) tendant à supprimer, au § 1<sup>er</sup>, les 7<sup>o</sup> à 14<sup>o</sup>.

Een indiener merkt op dat deze bepalingen, evenals de artikelen 14 tot 32, uitsluitend betrekking hebben op de bouwsector.

Een gedetailleerde regeling voor één bepaalde sector hoort zijns inziens niet thuis in een kaderwet. Een dergelijk procédé staat de leesbaarheid en de transparantie van de tekst in de weg voor werknemers die niet in de betrokken sector werkzaam zijn.

Spreker heeft ook inhoudelijke bezwaren tegen deze bepalingen. Het werken met onderaannemers en derden wordt sterk bemoeilijkt door loodzware verplichtingen in verband met veiligheid en gezondheid, waarvan de efficiëntie geenszins bewezen is.

De maatregelen zijn niet uitgetest in de praktijk en men mag vrezen dat zij alleen maar aanleiding zullen geven tot rechtsonzekerheid in de sector.

De minister beaamt dat deze definities inderdaad samenhangen met het hoofdstuk 4, maar om legistische redenen werden samengevoegd met de andere basisbegrippen.

Eigen aan de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen is het feit dat, naast de werkgevers en werknemers op wie de huidige wet van 1952 van toepassing is, ook een aantal andere actoren in het geding zijn, zoals de bouwheer, de coördinatoren, enz.

De Europese richtlijn 92/57/E.E.G. van 24 juni 1992 vereist dat ook die in het welzijnsbeleid worden betrokken. Het is derhalve noodzakelijk dat de verplichtingen van deze «buitenstaanders», die een belangrijke invloed kunnen hebben op het welzijn van de werknemers, in de kaderwet worden opgenomen.

De minister onderstreept dat het ook om andere dan formele redenen nodig was een meer gedetailleerde regeling voor onderaannemers en derden uit te werken. Uit alle cijfers blijkt immers dat het aantal arbeidsongevallen bij dit soort arbeid een stuk hoger ligt dan het gemiddelde.

De bepalingen van het ontwerp in dit verband zijn voor een groot deel geïnspireerd op de wetgeving inzake openbare aanbestedingen, waar er ter zake toch heel wat ervaring bestaat. Het is overigens de bedoeling dat aan de kleinere bedrijven typecontracten worden voorgesteld die voor hen de zaken zeker gemakkelijker zullen maken.

Een indiener van het voorstel repliceert dat de vergelijking met de openbare aanbestedingen niet opgaat. De regeling in dit verband heeft tot doel de keuze van aannemers te doen verlopen volgens objectieve criteria.

Door voorliggende bepalingen wordt de hoofdaannemer verantwoordelijk gesteld voor tekortkomingen van derden waar hij geen enkele vat op heeft.

L'un des auteurs signale que ces dispositions se rapportent exclusivement, tout comme les articles 14 à 32, au secteur de la construction.

Il estime que l'on ne peut pas inscrire une réglementation détaillée relative à un secteur précis dans une loi-cadre. Le procédé qui consiste à le faire nuit à la lisibilité et à la transparence du texte pour les travailleurs qui ne sont pas occupés dans le secteur visé.

L'intervenant a aussi des objections à formuler quant au fond de ces dispositions. Il estime qu'elles imposent, dans les domaines de la sécurité et de la santé, des obligations très lourdes dont l'utilité n'est nullement démontrée et qui compliquent nettement le recours à des tiers et à des sous-traitants.

Les mesures en projet n'ont pas été éprouvées et il est à craindre qu'elles auront pour seul effet de provoquer l'insécurité juridique dans le secteur.

La ministre admet que les définitions en question sont en corrélation avec celles qui figurent au chapitre 4, mais qu'elles ont été ajoutées aux autres notions de base pour des raisons de technique législative.

Les chantiers temporaires ou mobiles sont caractérisés par le fait qu'ils mettent en cause, outre les employeurs et les travailleurs auxquels la loi de 1952 est applicable, une série d'autres acteurs comme le maître d'ouvrage, les coordinateurs, etc.

En vertu de la directive européenne 92/57/C.E.E. du 24 juin 1992, ces acteurs doivent également être associés à la politique de bien-être. Par conséquent, la loi-cadre doit définir les obligations de ces «personnes extérieures», qui peuvent avoir une grande influence sur le bien-être des travailleurs.

La ministre souligne par ailleurs qu'il était nécessaire, pour des raisons qui ne sont pas exclusivement formelles, d'élaborer une réglementation plus détaillée pour ce qui est des sous-traitants et des tiers. En effet, les statistiques montrent qu'en ce qui les concerne, le nombre d'accidents du travail dépasse largement la moyenne.

Les dispositions de la loi en projet qui les concernent sont en grande partie inspirées de la législation relative aux adjudications publiques au sujet desquelles l'on dispose d'une expérience appréciable. Le but est d'ailleurs que l'on propose aux petites entreprises des contrats-types qui ne peuvent que leur faciliter la tâche.

L'un des auteurs de la proposition réplique que la comparaison avec les adjudications publiques n'est pas pertinente. La réglementation relative à ces marchés vise à ce que l'entrepreneur opère des choix sur la base de critères objectifs.

Suivant les dispositions proposées, l'entrepreneur principal assume la responsabilité des manquements de tiers sur lesquels il n'a aucune prise.



Zowel op het nationale als op het internationale vlak vindt werken met derden steeds meer ingang. Op een ogenblik dat onze ondernemingen met ernstige concurrentiehandicaps worstelen, worden hun ook weer in dit verband een reeks verplichtingen opgelegd waarvan het nut geenszins bewezen is.

De minister antwoordt dat de voorgestelde maatregelen in wezen niet verschillen van de werkwijze die nu reeds in een aantal industriële sectoren wordt toegepast. In de chemiesector bijvoorbeeld, wordt veel met onderaannemers gewerkt en kent men ook systemen van certificering en dergelijke.

Zij onderstreept dat inzake de verantwoordelijkheden geen misverstand mag bestaan. De werkgever-onderaannemer blijft onderworpen aan de verplichtingen van het ontwerp en is verantwoordelijk voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van zijn werknemers. De tekst schrijft wel voor dat hij de voorschriften in dit verband van de hoofdaannemer moet toepassen, met het oog op de veiligheid van de werknemers van deze laatste.

De indiener van het amendement vreest dat het voor de hoofdaannemer in de praktijk onmogelijk zal zijn dit op een afdoende wijze te controleren.

Op een vraag ter zake antwoordt de minister nog dat de voorliggende bepalingen niet van toepassing zijn op uitzendarbeid, waar de «gebruiker» en niet het interimbureau instaat voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.

De amendementen nrs. 4, 5 en 6 worden verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

#### Artikel 4

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement in (nr. 7) dat ertoe strekt de basisdoelstellingen van het ontwerp duidelijk te omschrijven.

Een auteur van het voorstel merkt op dat artikel 4 van het ontwerp de algemene bevoegdheid voor het uitvaardigen van de maatregelen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers, bij de Koning legt.

Hierna volgt een opsomming waarin doelstellingen, beginselen en instrumenten van een welzijnsbeleid door elkaar worden gehaald.

Het amendement strekt ertoe dit artikel op een meer doelgerichte wijze te herschrijven door:

- de algemene doelstelling van het welzijnsbeleid duidelijk te omschrijven;
- de essentiële middelen vast te stellen, noodzakelijk om deze doelstelling te bereiken.

Bij het bepalen van deze middelen moet, zoals reeds eerder gezegd is, een permanente, multidisciplinaire en participatieve risicoanalyse centraal staan.

Le recours aux tiers est de plus en plus fréquent, et ce tant en Belgique qu'à l'étranger. Alors que nos entreprises sont confrontées à de graves handicaps concurrentiels, on leur impose, dans ce domaine aussi, une série d'obligations dont l'utilité n'est nullement démontrée.

La ministre répond qu'en fait, les mesures ne diffèrent pas de ce qui se pratique déjà dans certains secteurs industriels. L'industrie chimique, par exemple, où l'on travaille beaucoup avec des sous-traitants, utilise des systèmes de certification et d'autres systèmes analogues.

Elle souligne qu'en matière de responsabilités, il ne doit pas y avoir de malentendu. L'employeur sous-traitant reste soumis aux obligations de la loi en projet et est responsable de la sécurité, de la santé et du bien-être de ses travailleurs. Le texte lui impose toutefois d'appliquer les dispositions édictées en la matière par l'entrepreneur principal pour garantir la sécurité de ses travailleurs.

L'auteur de l'amendement craint qu'en pratique, l'entrepreneur principal ne soit dans l'impossibilité de contrôler efficacement le respect de ces mesures.

En réponse à une question, la ministre signale encore que les dispositions en projet ne s'appliquent pas au travail intérimaire, pour lequel c'est «l'utilisateur» et non l'agence d'intérim qui est responsable de la sécurité et de la santé du travailleur.

Les amendements nos 4, 5 et 6 sont rejetés par 6 voix contre 3.

#### Article 4

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n° 7) tendant à définir clairement les objectifs de base de la loi en projet.

L'un des auteurs de l'amendement fait remarquer que l'article 4 proposé confère au Roi le pouvoir général d'édicter toutes les mesures nécessaires pour le bien-être des travailleurs.

Suit alors une énumération où l'on retrouve pêle-mêle les objectifs, les principes et les outils d'une politique de bien-être.

L'amendement vise à récrire cet article d'une manière plus ciblée:

- en définissant clairement l'objectif général de la politique de bien-être;
- en fixant les moyens essentiels nécessaires pour réaliser cet objectif.

Comme on l'a déjà souligné, ces moyens doivent être déterminés sur la base d'une analyse des risques permanente, multidisciplinaire et participative.

De minister antwoordt dat artikel 4 niet zozeer tot doel heeft de basisdoelstellingen van een welzijnsbeleid vast te stellen, maar wel de bevoegdheden van de Koning in dit verband af te bakenen.

Daarbij worden de domeinen opgesomd waarbinnen reglementerend kan worden opgetreden. In tegenstelling tot de eerste versie van het ontwerp, betreft het hier, overeenkomstig de wens van de sociale partners, een limitatieve lijst.

Zoals reeds vermeld, werden de middelen, nodig om het welzijnsbeleid uit te voeren, niet in het ontwerp van kaderwet opgenomen.

Het amendement nr. 7 wordt verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

#### Artikel 5

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 8) in dat ertoe strekt de paragrafen 1 en 2 van het artikel te vervangen.

Een indiener verklaart dat dit amendement hetzelfde doel nastreeft als de twee vorige. De tekst van het ontwerp maakt ook hier geen onderscheid tussen gevaar, risicofactoren en risico's, met als resultaat een verwarrende en zichzelf herhalende opsomming van beginselen, doelstellingen en instrumenten van een veiligheidsbeleid.

De beginselen zoals ze in de amendementen worden geformuleerd, zijn geïnspireerd door de conventie 155 van het Internationaal arbeidsbureau en op de Europese richtlijn 89/391.

De minister verwijst naar de antwoorden die zij reeds eerder heeft gegeven.

Een senator vraagt op welke wijze het ontwerp rekening houdt met risico's waarvan de gevolgen zich pas later manifesteren.

De minister merkt op dat dit een zeer technische materie betreft. In de huidige reglementering zijn er bijzondere bepalingen die geregelde geneeskundige onderzoeken opleggen voor werknemers die in contact komen met radioactieve of kanker-verwekkende stoffen.

Wat de ioniserende stralingen betreft, wordt momenteel overigens gewerkt aan de omzetting van een Europese richtlijn die vijftien lidstaten aan dezelfde normen onderwerpt.

Op een vraag ter zake antwoordt zij dat ook werknemers die via onderaanneming met dergelijke producten in contact komen, aan deze onderzoeken dienen te worden onderworpen.

Het amendement nr. 8 wordt verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

**Ter vervanging van blz. 18 van het vroeger rondgedeelde gedr. st. 1-318/3**

La ministre répond que l'article 4 vise moins à définir les objectifs de base d'une politique de bien-être qu'à délimiter les pouvoirs du Roi en la matière.

L'article énumère donc les domaines qui pourront être réglementés. Contrairement à la première version du projet, cette liste est limitative, conformément au vœu des partenaires sociaux.

Comme on l'a déjà indiqué, les moyens nécessaires pour mettre en œuvre la politique de bien-être ne sont pas repris dans le projet de loi-cadre.

L'amendement n° 7 est rejeté par 6 voix contre 3.

#### Article 5

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n° 8) tendant à remplacer les §§ 1<sup>er</sup> et 2 de cet article.

L'un des auteurs déclare que cet amendement poursuit le même objectif que les deux précédents. Une fois de plus, le texte proposé ne fait pas la distinction entre dangers, facteurs de risque et risques. D'où une énumération confuse et redondante de principes, d'objectifs et d'outils pour une politique de sécurité.

Les principes formulés dans les amendements reposent sur la convention 155 du Bureau international du travail et sur la directive européenne 89/391.

La ministre renvoie aux réponses qu'elle a données précédemment.

Un sénateur demande comment la loi en projet prend en compte des risques dont les conséquences ne se manifestent qu'ultérieurement.

La ministre souligne qu'il s'agit là d'une question très technique. La réglementation actuelle contient des dispositions spéciales qui imposent des examens médicaux réguliers pour les travailleurs qui entrent en contact avec des substances radioactives ou cancérogènes.

En ce qui concerne les radiations ionisantes, une directive européenne imposant des normes identiques aux quinze États membres de l'U.E. est en voie de transposition.

En réponse à une question à ce sujet, la ministre dit que les travailleurs qui, par le biais de la sous-traitance, entrent en contact avec de tels produits, doivent également se soumettre à ces examens.

L'amendement n° 8 est rejeté par 7 voix contre 4.

**En remplacement de la page 18 du doc. 1-318/3 distribué précédemment.**

#### Artikelen 6 tot 12

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen de amendementen nrs. 9, 10, 11, 12, 13, 14 en 15 in, die ertoe strekken de tekst leesbaarder te maken.

Deze amendementen worden verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

Bij artikel 12 dienen mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene tevens een amendement (nr. 16) in, dat ertoe strekt de minister die de middenstand onder zijn bevoegdheid heeft, op een minder vrijblijvende wijze te betrekken bij de uitvoering van de kaderwet.

Een indiener stipt aan dat het ontwerp rechtstreeks betrekking heeft op zelfstandigen. Aangezien de minister die de middenstand onder zijn bevoegdheid heeft, mag worden verondersteld het best geplaatst te zijn om de haalbaarheid en de gevolgen van de opgelegde voorwaarden in te schatten, lijkt het wenselijk dat zijn akkoord wordt vereist bij het bepalen hiervan. Een loutere adviesbevoegdheid biedt onvoldoende garanties voor de verdediging van de belangen van de zelfstandigen.

De minister repliceert hierop dat de zelfstandigen slechts bij het ontwerp zijn betrokken in de mate dat zij zich met andere werknemers op dezelfde arbeidsplaats bevinden. Er wordt niet geraakt aan hun statuut als dusdanig.

Een formeel akkoord van de minister van middenstand is derhalve niet vereist. De zelfstandigen in de Nationale Arbeidsraad hebben dit overigens ook niet gevraagd.

Het amendement nr. 16 wordt verworpen met 8 tegen 4 stemmen.

#### Artikelen 14 tot 32

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 17) in dat ertoe strekt de bepalingen van hoofdstuk V betreffende de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen te doen vervallen en de Koning de bevoegdheid te verlenen deze materie te regelen.

In bijkomende orde stellen zij voor (amendement nr. 18) dat het akkoord van de minister van middenstand wordt vereist voor de uitvoeringsmaatregelen vermeld in artikel 19.

Een indiener verwijst, wat het hoofdamendement betreft, naar de toelichting die hij heeft verstrekt bij amendement nr. 6.

Zijns inziens hoeft deze materie overigens niet bij wet te worden geregeld en volstaat een opdracht aan de Koning.

#### Articles 6 à 12

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent les amendements n<sup>os</sup> 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 15, qui tendent à améliorer la lisibilité du texte.

Ces amendements sont rejetés par 7 voix contre 4.

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent en outre un amendement (n<sup>o</sup> 16) à l'article 12, tendant à assurer un engagement moins informel du ministre ayant les Classes moyennes dans ses attributions dans l'exécution de la loi-cadre.

L'un des auteurs signale que la loi en projet porte explicitement sur les travailleurs indépendants. Comme il est permis de supposer que le ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions est le mieux placé pour évaluer les conséquences et la faisabilité des conditions imposées, il paraît souhaitable que celles-ci soient déterminées avec son accord. Attribuer au ministre une simple compétence d'avis ne constitue pas une garantie suffisante de défense des intérêts desdits travailleurs.

La ministre réplique que les travailleurs indépendants ne sont concernés par la future loi que dans la mesure où ils se trouvent sur un même lieu de travail avec d'autres travailleurs. Le projet de loi ne touche pas à leur statut en tant que tel.

Par conséquent, il n'est pas nécessaire de requérir l'accord formel du ministre des Classes moyennes. Les représentants des indépendants au Conseil national du travail ne l'ont d'ailleurs pas demandé.

L'amendement n<sup>o</sup> 16 est rejeté par 8 voix contre 4.

#### Articles 14 à 32

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n<sup>o</sup> 17) tendant à supprimer les dispositions du chapitre V concernant les chantiers temporaires ou mobiles et à octroyer au Roi le pouvoir de régler cette matière.

À titre subsidiaire, ils proposent (amendement n<sup>o</sup> 18) de requérir l'accord du ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions pour les mesures d'exécution visées à l'article 19.

En ce qui concerne l'amendement principal, l'un des auteurs renvoie à la justification qu'il a fournie pour l'amendement n<sup>o</sup> 6.

À son avis, cette matière ne doit d'ailleurs pas être réglée par la loi; une délégation au Roi suffit.

Voor het amendement nr. 18 verwijst de spreker naar de toelichting verstrekt bij amendement nr. 16.

De minister stipt aan dat de verplichtingen en verantwoordelijkheden van de «buitenstaanders» in de bouwsector, dit wil zeggen de personen die een belangrijke impact hebben op het welzijn van de werknemers maar die geen werkgever zijn, bij wet dienen te worden vastgesteld.

De amendementen nrs. 17 en 18 worden verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

### Artikel 33

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 19) in, dat moet garanderen dat de interne preventiedienst multidisciplinair is samengesteld en dat een bedrijfsarts bij de werking ervan wordt betrokken.

Een indiener merkt op dat uit de voorliggende tekst, evenmin als uit de parlementaire voorbereiding totnogtoe, duidelijk wordt of de bestaande arbeidsgeneeskundige diensten al dan niet blijven bestaan. Binnen de N.A.R. hebben het V.B.O., het N.C.M.V. en l'Union des Classes moyennes een gezamenlijk standpunt geformuleerd waarin zij zich verzetten tegen de verplichting voor K.M.O.'s een bijkomende preventiedienst op te richten naast de bestaande geneeskundige dienst. De huidige arbeidsgeneeskunde is nu reeds een van de duurste in Europa en het verdient de voorkeur die te heroriënteren tot de in het ontwerp bedoelde preventiedienst.

De drie vermelde organisaties zijn voorts van oordeel dat de Europese richtlijnen kunnen worden uitgevoerd binnen het huidige budget voor arbeidsgeneeskunde. De gedeelde bevoegdheid van de federale overheid en van de Gemeenschappen kan geen alibi zijn om te kiezen voor een dubbel systeem dat bijkomende kosten met zich brengt voor de kleine ondernemingen.

Spreker vraagt dat de minister wat dit betreft toch de nodige duidelijkheid verschaft.

De minister is van oordeel dat de tekst van de artikelen 33, 40 en 41 zoals die in de Kamer van volksvertegenwoordigers werd geamendeerd tegemoet komt aan de verzuchtingen van de drie genoemde organisaties.

De ondernemingen worden verplicht een interne preventiedienst op te richten. Indien die niet alle opdrachten die in de wet worden opgelegd aankan, moeten zij een beroep doen op een externe dienst die, naast andere specialiteiten, een afdeling medisch toezicht omvat. In de tekst voorgelegd aan de Kamer van volksvertegenwoordigers werd het medisch toezicht aan een afzonderlijke dienst toevertrouwd.

De vorige spreker vreest dat een en ander voor de ondernemingen een aanzienlijk verhoging van de

Pour l'amendement n° 18, l'intervenant renvoie à la justification de l'amendement n° 16.

La ministre souligne que les obligations et responsabilités des «opérateurs externes» du secteur de la construction, c'est-à-dire des personnes qui ont une incidence importante sur le bien-être des travailleurs mais qui n'ont pas la qualité d'employeur, doivent être établies par la loi.

Les amendements nos 17 et 18 sont rejetés par 7 voix contre 4.

### Article 33

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n° 19), visant à garantir une composition multidisciplinaire du service interne de prévention et à associer à son fonctionnement un médecin du travail.

L'un des auteurs fait observer que ni le texte en discussion, ni les travaux parlementaires qui ont eu lieu jusqu'à présent, n'établissent clairement si les services de médecine du travail existants subsisteront ou non. Au sein du C.N.T., la F.E.B., la N.C.M.V. et l'Union des classes moyennes ont adopté une position commune dans laquelle elles s'opposent à l'obligation, pour les PME, de créer un service de prévention supplémentaire en plus du service médical existant. La médecine du travail est déjà actuellement l'une des plus coûteuses d'Europe et il est préférable de la réorienter dans le sens du service de prévention visé par le projet.

Les trois organisations susmentionnées considèrent en outre que les directives européennes peuvent être exécutées dans les limites du budget actuel de la médecine du travail. Le partage de compétence entre le pouvoir fédéral et les communautés ne peut être prétexte à adopter un système double entraînant des coûts supplémentaires pour les petites entreprises.

L'intervenant demande à la ministre de faire toute la clarté à ce sujet.

La ministre estime que le texte des articles 33, 40 et 41 tel qu'il a été amendé par la Chambre des représentants répond aux aspirations des trois organisations précitées.

Les entreprises sont tenues de créer un service interne de prévention. Si elles ne sont pas à même de faire face à toutes les missions que leur impose la loi, elles doivent faire appel à un service externe comprenant, outre d'autres spécialités, une section de surveillance médicale. Le texte soumis à la Chambre des représentants confiait la surveillance médicale à un service distinct.

Le préopinant craint que tout cela ne se traduise, pour les entreprises, par une augmentation considéra-

kosten tot gevolg zal hebben. Waar zij tot nu toe alleen een beroep moesten doen op externe bedrijfs-geneeskundige diensten worden dit nu instellingen waarvan de geneeskundige controle een afzonderlijk onderdeel vormt.

De minister verwijst naar het engagement dat zij bij de algemene bespreking is aangegaan. De bedragen van 3 000 frank en 500 frank zullen op korte termijn niet worden verhoogd.

De omvorming van de bestaande arbeidsgeneeskundige diensten tot externe preventiediensten kan overigens geleidelijk gebeuren.

Spreker vreest dat dit over enkele jaren hoe dan ook tot kostenverhogingen zal leiden die op de ondernemingen worden afgewenteld. Het betreft hier nu reeds een sector waar België al enorm duur is tegenover andere Europese landen.

Een senator vraagt hoe de onafhankelijkheid van de preventieadviseur kan worden gewaarborgd.

De minister verklaart dat ook in de huidige wetgeving ter zake waarborgen zijn ingebouwd voor de betrokken personeelsleden via een bijzondere ontslagregeling. De bescherming van de arbeidsgeneesheren wordt geregeld door de wet van 28 december 1977, die van toepassing blijft.

Het amendement nr. 19 wordt verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 37

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 20) in waarin wordt bepaald dat de interne preventiedienst minstens bestaat uit een veiligheidsdeskundige en een bedrijfsarts. Indien de bedrijfsarts behoort tot een externe preventiedienst sluit deze laatste een overeenkomst met de werkgever.

Een indiener merkt op dat er met de huidige tekst van het artikel geen enkele garantie is dat de bedrijfs-geneeskundige dienst opgenomen wordt in de interne preventiedienst. Het amendement heeft tot doel terzake elke discussie te voorkomen.

De minister verklaart dat, zoals zij ook reeds in de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft gezegd, de thans bestaande bedrijfs-geneeskundige diensten als deel van de interne dienst voor preventie zullen blijven functioneren.

In de bedrijven die over een eigen bedrijfs-geneeskundige dienst beschikken, zal de arbeidsgeneesheer dus deel uitmaken van de interne dienst en preventieadviseur of een aan de preventieadviseurs zijn.

De indiener van het amendement zegt dat dit niet in de tekst tot uiting komt.

ble des coûts. Alors que jusqu'ici, elles ne devaient faire appel qu'à des services externes de médecine du travail, il s'agira dorénavant d'établissements dont le contrôle médical constituera une composante distincte.

La ministre rappelle l'engagement qu'elle a pris lors de la discussion générale. Les montants de 3 000 francs et de 500 francs ne seront pas majorés à court terme.

La conversion des services de médecine du travail existants en services externes de prévention peut d'ailleurs être progressive.

L'intervenant craint que cela n'entraîne de toute façon d'ici quelques années des majorations de coûts qui seront répercutées sur les entreprises. Il s'agit d'un secteur où la Belgique est déjà extrêmement chère par rapport à d'autres pays européens.

Un sénateur demande comment on peut garantir l'indépendance du conseiller en prévention.

La ministre déclare que les membres du personnel concernés bénéficient déjà dans la législation actuelle de garanties à cet égard par le biais d'un régime particulier de licenciement. La protection des médecins du travail est régie par la loi du 28 décembre 1977, qui reste applicable.

L'amendement n° 19 est rejeté par 7 voix contre 4.

#### Article 37

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent l'amendement n° 20, qui prévoit que le service interne de prévention est constitué au moins d'un expert en matière de sécurité et d'un médecin du travail. Si le médecin du travail fait partie du service externe de prévention, celui-ci conclura un accord avec l'employeur.

Un des auteurs de l'amendement fait remarquer que le texte actuel de l'article ne garantit pas que le service de médecine du travail fera partie du service de prévention interne. L'amendement a pour but de prévenir toute discussion en la matière.

Comme elle l'a déjà fait à la Chambre des représentants, la ministre déclare que les services médicaux d'entreprises existants continueront de fonctionner en tant que partie intégrante du service interne de prévention.

Dans les entreprises qui disposent d'un service médical du travail, le médecin du travail fera donc partie du service interne et sera le conseiller en prévention ou un des conseillers en prévention.

L'auteur de l'amendement dit que cela ne ressort pas du texte.

Het amendement nr. 20 wordt verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 38

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene stellen bij amendement (nr. 21) voor de woorden «Dienst voor preventie en bescherming» te vervangen door het woord «preventiedienst».

Dit amendement wordt verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 39

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene stellen bij amendement (nr. 22) voor dat de voorwaarden met betrekking tot de werkgevers die zelf de functie van preventieadviseur vervullen, slechts kunnen worden vastgesteld na akkoord van de minister die de middenstand tot zijn bevoegdheid heeft.

De indieners verwijzen naar de toelichting die werd gegeven bij het amendement nr. 16.

Zij dienen tevens een amendement (nr. 23) in dat ertoe strekt het eerste lid van het artikel te vervangen als volgt:

*«De Koning bepaalt de voorwaarden waarvan de veiligheidsdeskundige moet voldoen.»*

En van de indieners merkt op dat het geen enkele zin heeft een nieuwe «preventieadviseur» te creëren die een samenraapsel zou zijn van de bedrijfsarts en de veiligheidsingenieur. In het kader van de bepalingen over multidisciplinariteit werd trouwens als voorwaarde gesteld dat elke discipline een bepaald beroepsprofiel vertoont. De bedrijfsarts heeft een specifieke opleiding die erkend en geregeld is. Hetzelfde geldt voor de veiligheidsingenieur. Er zijn derhalve geen nieuwe adviseurs vereist. Ook deze bepaling is weer een illustratie van het feit dat nieuwe functies en structuren worden gecreëerd waarvoor de last later op de bedrijven zal moeten worden afgewenteld.

De beide amendementen (nrs. 22 en 23) worden verworpen met 6 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 40

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 24) in, waarin wordt bepaald dat de externe preventiediensten moeten beschikken over minstens een bedrijfsarts en een veiligheidsdeskundige.

L'amendement n° 20 est rejeté par 6 voix contre 4.

#### Article 38

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene proposent par l'amendement n° 21 de remplacer les mots «Service commun de prévention et de protection au travail» par les mots «Service commun de prévention».

Cet amendement est rejeté par 6 voix contre 4.

#### Article 39

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene présentent l'amendement n° 22 visant à ce que les conditions relatives aux employeurs qui exercent eux-mêmes la fonction de conseiller en prévention ne puissent être imposées qu'après accord du ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions.

Les auteurs de l'amendement renvoient à la justification de l'amendement n° 16.

Ils déposent également un amendement n° 23 qui prévoit de remplacer le premier alinéa de l'article par la disposition suivante:

*«Le Roi détermine les conditions auxquelles doit satisfaire l'expert en matière de sécurité.»*

L'un des auteurs souligne qu'il ne sert à rien de créer une nouvelle fonction de «conseiller en prévention» qui serait un salmigondis de médecin du travail et d'ingénieur spécialisé en sécurité. Dans le cadre des dispositions relatives à la pluridisciplinarité, il a du reste été précisé que la condition nécessaire était que chaque discipline présente un profil professionnel déterminé. Le médecin du travail a reçu une formation spécifique qui est reconnue et organisée. Il en va de même pour l'ingénieur spécialisé en sécurité. Il n'est donc pas nécessaire de créer de nouveaux conseillers. Cette disposition illustre à son tour le fait que l'on crée de nouvelles fonctions et de nouvelles structures dont la charge financière tombera ensuite à charge des entreprises.

Les deux amendements (n°s 22 et 23) sont rejetés par 6 voix contre 4.

#### Article 40

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene présentent l'amendement n° 24, qui prévoit que les services externes de prévention doivent disposer au moins d'un médecin d'entreprise et d'un expert en matière de sécurité.

Een indiener merkt op dat ingevolge dit artikel, zoals het werd gewijzigd door de Kamer van volksvertegenwoordigers, de externe preventiediensten uit twee afdelingen bestaan: een voor risicoanalyse en een voor medisch toezicht.

Een dergelijke tweepolige structuur zal een stuk duurder zijn dan de huidige diensten en moeilijkheden geven op het organisatorische vlak.

Een gedegen bedrijfsgeneeskunde zonder de integratie van het medisch toezicht in een algemene preventieve aanpak is overigens onmogelijk.

De tekst komt ook niet tegemoet aan de wensen van de N.A.R., die voorstelde de bestaande geneeskundige diensten te heroriënteren naar meer preventieve taken.

Spreker heeft de indruk dat de bedrijven hier het slachtoffer worden van het feit dat de federale overheid en de Gemeenschappen er niet in slagen zich te organiseren.

De minister antwoordt dat precies ten gevolge van het amendementen dat door de Kamer van volksvertegenwoordigers werd aangenomen de externe dienst één entiteit vormt. Binnen deze dienst moet een afdeling door de Gemeenschappen worden erkend, maar dit doet niets af aan de geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak die door de tekst beoogd wordt.

De heren Loones, Anciaux en Vandenbroeke dienen een amendement (nr. 31) in dat ertoe strekt het artikel te schrappen.

De beide amendementen (nrs. 24 en 31) worden verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 41

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 25) in dat ertoe strekt het artikel te vervangen.

Een indiener stipt aan dat het punt 1 van de voorgestelde tekst bevestigt wat hij bij het vorige artikel heeft gezegd. Er moet in bijzondere maatregelen worden voorzien om samenwerking tussen de beide afdelingen van de preventiediensten te bevorderen. Men kan in het licht hiervan moeilijk blijven beweren dat hier geen duale structuur wordt gecreëerd.

Het amendement nr. 25 wordt verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 42

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coens dienen een amendement (nr. 26) in, dat ertoe strekt het eerste lid te doen vervallen en het tweede vormelijk aan te passen.

L'un des auteurs de l'amendement souligne que l'article 40 modifié par la Chambre des représentants prévoit l'existence de services externes de prévention se composant de deux sections respectivement compétentes en ce qui concerne l'analyse des risques et la surveillance médicale.

Par rapport à la structure actuelle, une structure bipolaire engendrera des coûts nettement plus élevés et soulèvera des problèmes organisationnels.

Il est d'ailleurs impossible de pratiquer une bonne médecine du travail sans intégrer la surveillance médicale dans une démarche préventive générale.

En outre, le texte ne répond pas non plus aux souhaits du C.N.T., qui a proposé d'axer les services médicaux actuels sur des missions plus préventives.

L'intervenant dit avoir l'impression que les entreprises sont victimes du fait que les autorités fédérales et les communautés ne parviennent pas à s'organiser.

La ministre réplique que c'est précisément grâce à l'amendement adopté par la Chambre des représentants que le service externe ne forme qu'une seule entité. L'une des sections de ce service doit être agréée par les communautés, mais cela n'enlève cependant rien à la perspective dans laquelle s'inscrit le texte, qui est celle d'une organisation intégrée et pluridisciplinaire.

MM. Loones, Anciaux et Vandenbroeke présentent l'amendement n° 31, qui vise à supprimer l'article en question.

Les deux amendements (n°s 24 et 31) sont rejetés par 7 voix contre 4.

#### Article 41

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene présentent l'amendement n° 25, qui vise à remplacer cet article.

L'un des auteurs de l'amendement souligne que le texte du point 1 proposé confirme ce qu'il a dit au sujet de l'article précédent. En effet, le point 1 prévoit qu'il faut déterminer des mesures particulières en vue de promouvoir la coopération entre les deux sections composant les services de prévention. Sachant cela, l'on ne peut pas continuer à affirmer que l'on n'est pas en train, en l'espèce, de créer une structure duale.

L'amendement n° 25 est rejeté par 7 voix contre 4.

#### Article 42

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n° 26) visant à supprimer le premier alinéa et à adapter la forme du deuxième.

Een indiener zegt in zijn toelichting dat het amendement past in de logica van de vorige. Het begrip «preventieadviseur» wordt vervangen door de noties «bedrijfsarts» en «veiligheidsdeskundige».

Het amendement nr. 26 wordt verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 57

Mevrouw Nelis en de heer Coene dienen een amendement (nr. 27) in met dezelfde strekking als het vorige.

Dit amendement wordt verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 65

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene dienen een amendement (nr. 28) in dat ertoe strekt het woord «welzijn» te vervangen door de woorden «gezondheid, veiligheid en welzijn».

Zij verwijzen naar hun toelichting bij voorgaande amendementen.

Dit amendement wordt verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 81

Mevrouw Nelis-van Liedekerke en de heer Coene stellen bij amendement (nr. 29) voor dit artikel te doen vervallen omdat het naar hun oordeel niet strookt met het strafrechtelijk wettigheidsbeginsel.

Dit vereist een nauwkeurige omschrijving van de gedragingen die strafbaar worden gesteld en van de strafmaat voor elk van deze gedragingen. Ook de N.A.R. en de Raad van State hebben erop gewezen dat de werkgever een minimum aan rechtszekerheid moet worden gewaarborgd.

Spreker vindt het overigens opvallend dat in de volgende artikelen de strafbaar gestelde gedragingen wel nauwkeurig worden omschreven. Dit versterkt de indruk dat artikel 81 een restcategorie is die op alle mogelijke situaties kan worden toegepast.

De minister antwoordt dat het artikel inderdaad een algemene strafbepaling betreft die van toepassing is bij niet-naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

In overeenstemming met het advies van de Raad van State bepaalt de inleidende zin dat zij alleen geldt wanneer de bijzondere bepalingen in de artikelen 82 tot 87 niet van toepassing zijn.

L'un des auteurs souligne dans la justification de l'amendement qu'il s'inscrit dans la logique du précédent. La notion de «conseiller en prévention» est remplacé par celles de «médecin du travail» et «expert en matière de sécurité».

L'amendement n° 26 est rejeté par 7 voix contre 4.

#### Article 57

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n° 27) dont la portée est identique à celle du précédent.

Cet amendement est rejeté par 7 voix contre 4.

#### Article 65

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n° 28) visant à remplacer les mots «le bien-être» par les mots «la santé, la sécurité et le bien-être».

Ils renvoient à la justification de leurs amendements précédents.

Cet amendement est rejeté par 7 voix contre 4.

#### Article 81

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene proposent par amendement (n° 29) de supprimer cet article, parce qu'à leur avis, il n'est pas conforme au principe de la légalité des peines.

Cela requiert une définition précise des comportements qui sont rendus punissables et la fixation du taux précis de la peine qui frappe chacun de ces comportements. Le C.N.T. et le Conseil d'État ont souligné, eux aussi, qu'il faut garantir à l'employeur un minimum de sécurité juridique.

Du reste, l'intervenant trouve étonnant que les comportements punissables soient définis avec précision dans les articles qui suivent. Cela confirme l'impression que la disposition de l'article 81 constitue une catégorie résiduelle applicable à toutes les situations possibles.

La ministre répond que la disposition de l'article en question est effectivement une disposition pénale générale applicable en cas d'inobservation des mesures relatives au bien-être des travailleurs pendant qu'ils exécutent leur travail.

Conformément à l'avis du Conseil d'État, la phrase liminaire prévoit que cette disposition n'est applicable que lorsque les dispositions particulières des articles 82 à 87 ne le sont pas.



De minister wijst erop dat het in het sociaal recht wel meer voorkomt dat een wetgeving wordt afgedwongen door een algemene strafbepaling.

Deze praktijk is niet noodzakelijk in strijd met de algemene rechtsbeginselen en kan worden verantwoord door de complexiteit van de wetgeving die noodzakelijk een delegatie aan de koning vereist.

De bepalingen van de artikelen 81 en 82 zijn overigens in grote mate geïnspireerd op de wet van 2 juni 1952.

De hierna volgende artikelen hebben vooral betrekking op situaties waar derden bij betrokken zijn, zoals onderaannemers of zelfstandigen.

De vorige spreker is van oordeel dat dit artikel toch wel erg ver gaat. Wanneer men het samenleest met artikel 9 is strafbaar, de werkgever die een onderaannemer waarvan hij «kan weten» dat die zijn verplichtingen niet nakomt, niet heeft geweerd.

Op een ogenblik dat werken met onderaannemers en andere derden overal ingang vindt, gaat men deze vormen van samenwerking in België tot in het absurde reglementeren, inclusief strafsancities.

Zoals dit wel meer gebeurt, wordt ook hier losjes over het voorzichtig geformuleerde maar duidelijke advies van de Raad van State heengestapt.

Een lid vraagt wat in dit verband het statuut is van een zelfstandig architect die als lid van een bouwteam veel op de werf aanwezig is.

De minister antwoordt dat ook hij onder de wet ressorteert voor zover hij optreedt als bouwdirectie belast met het ontwerp of als aangestelde of lasthebber van de aannemer. Aan het statuut van de architect als dusdanig wordt niet geraakt.

Het amendement nr. 29 wordt verworpen met 8 tegen 4 stemmen.

#### Artikel 102

Mevrouw Nelis-Van Liedekerke en de heer Coene stellen bij amendement (nr. 30) voor een artikel 102 toe te voegen waarbij de minister van Tewerkstelling en Arbeid en de minister van Middenstand worden belast met de uitvoering van het ontwerp.

Een indiener merkt op dat de ontworpen regeling ook op zelfstandigen van toepassing is. In het licht hiervan is het belangrijk dat de minister van Middenstand bij de uitvoering ervan wordt betrokken.

De minister zegt hierop dat het vanuit legistiek oogpunt niet wenselijk is een dergelijke bepaling in een wet op te nemen. De Grondwet bepaalt dat de

La ministre souligne qu'il est fréquent, en droit social, que le respect d'une législation soit imposé par une disposition pénale générale.

Cette pratique n'est pas forcément contraire aux principes généraux du droit et elle peut se justifier par la complexité de la législation qui requiert nécessairement une délégation au Roi.

Du reste, les dispositions des articles 81 et 82 s'inspirent, dans une large mesure, de la loi du 2 juin 1952.

Les articles qui suivent portent principalement sur des situations impliquant des tiers, comme des sous-traitants ou des travailleurs indépendants.

Le préopinant trouve que cet article va quand même fort loin. Si on le lit conjointement avec l'article 9, alors, l'employeur qui n'a pas écarté un sous-traitant dont il «peut savoir» qu'il ne respecte pas ses obligations, est punissable.

À l'heure où le recours à des sous-traitants et à d'autres tiers se généralise, l'on s'apprête, en Belgique, à réglementer jusqu'à l'absurde les formes de collaboration qu'il implique, et ce, même en prévoyant des sanctions pénales.

Comme dans bien des cas, l'on passe outre, en l'espèce, à l'avis prudent mais clair du Conseil d'État.

Un commissaire demande quel est, à cet égard, le statut d'un architecte indépendant qui est fréquemment présent sur un chantier en tant que membre d'une équipe de construction.

La ministre répond que la loi lui est également applicable dans la mesure où il fait partie de l'équipe qui dirige la construction en tant que responsable du projet ou en tant que préposé ou mandataire de l'entrepreneur. L'on ne touche donc pas au statut de l'architecte en tant que tel.

L'amendement n° 29 est rejeté par 8 voix contre 4.

#### Article 102

Mme Nelis-Van Liedekerke et M. Coene déposent un amendement (n° 30) tendant à ajouter un article 102 (nouveau) lequel dispose que le ministre de l'Emploi et du Travail et le ministre des Classes moyennes sont chargés de l'exécution de la loi en projet.

L'un des auteurs signale que la réglementation projetée sera applicable également aux travailleurs indépendants. Il importe donc d'associer le ministre des Classes moyennes à son exécution.

La ministre déclare que, pour des raisons légistiques, il n'est pas souhaitable d'inclure une telle disposition dans la loi. La Constitution dispose que le Roi

Koning belast is met de uitvoering van de wetten. De koninklijke besluiten worden mede ondertekend door de minister belast met de uitvoering ervan.

De indiener vraagt welke minister de koninklijke besluiten ter uitvoering van deze wet mee zal ondertekenen. Er is geen enkele garantie dat dit door de minister van Middenstand of zelfs door de minister van Tewerkstelling en Arbeid zal gebeuren.

De minister antwoordt dat de Raad van State er in zijn adviezen op toeziet dat de koninklijke besluiten door de bevoegde minister zijn ondertekend. Overigens moeten in het kader van dit ontwerp ook door de minister van Economische Zaken een aantal uitvoeringsmaatregelen worden genomen.

Een lid vestigt de aandacht op het advies van de Raad van State die erop wijst dat het, met het oog op een behoorlijke bestuur, wenselijk zou zijn dat de minister van Middenstand zou worden betrokken bij de voordracht en de indiening van het ontwerp en bij de medeondertekening.

De minister zegt hierop dat het ontwerp door de Ministerraad werd goedgekeurd. Het advies van de Raad van State had betrekking op het voorontwerp, dat inderdaad voor een aantal materies het akkoord van de minister van Middenstand vereiste. Om de reeds eerder uiteengezette redenen werden deze vereisten omgezet in de verplichting het advies van de betrokken minister in te winnen.

Zij onderstreept dat het feit dat het ontwerp niet mede werd ondertekend door de minister van Middenstand geenszins inhoudt dat die ook niet wordt betrokken bij de uitvoering ervan. Beide zaken staan los van elkaar.

Het amendement wordt verworpen met 7 tegen 4 stemmen.

\*  
\* \*

Het ontwerp in zijn geheel wordt aangenomen met 6 tegen 3 stemmen bij 1 onthouding.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 9 aanwezige leden.

*De Rapporteur,*  
Nadia MERCHIERS.

*De Voorzitster,*  
Lydia MAXIMUS.

est chargé de l'exécution des lois. Les arrêtés royaux sont contresignés par le ministre chargé de leur exécution.

L'auteur demande quel est le ministre qui contresignera les arrêtés d'exécution de la loi en projet. Il n'y a aucune garantie que ce soit le ministre des Classes moyennes ou même le ministre de l'Emploi et du Travail.

La ministre répond que, dans ses avis, le Conseil d'État veille à ce que les arrêtés royaux soient signés par le ministre compétent. De plus, le ministre des Affaires économiques devra lui aussi prendre certaines mesures d'exécution dans le cadre de la future loi.

Un commissaire attire l'attention sur l'avis du Conseil d'État, lequel signale que, dans le souci d'une bonne administration, il serait souhaitable d'associer le ministre des Classes moyennes à la présentation et au dépôt du projet et de le faire contrasigner par lui.

La ministre déclare que le projet de loi a été approuvé par le Conseil des ministres. L'avis du Conseil d'État portait sur l'avant-projet de loi qui, en effet, requérait l'accord du ministre des Classes moyennes pour un certain nombre de matières. Pour les raisons susmentionnées, cette exigence a été convertie en une obligation de recueillir l'avis du ministre concerné.

Elle souligne que le fait que le projet n'est pas contresigné par le ministre des Classes moyennes n'implique nullement que celui-ci ne soit pas associé à l'exécution de la future loi. Il s'agit de deux choses distinctes.

L'amendement est rejeté par 7 voix contre 4.

\*  
\* \*

L'ensemble du projet de loi a été adopté par 6 voix contre 3 et 1 abstention.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 9 membres présents.

*La Rapporteuse,*  
Nadia MERCHIERS.

*La Présidente,*  
Lydia MAXIMUS.

**TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE**


---

 Artikel 1

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

**HOOFDSTUK I**
**Toepassingsgebied en definities**

## Art. 2

§ 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1<sup>o</sup> werknemers:

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden met een leerovereenkomst;

d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

2<sup>o</sup> werkgevers: de personen die de onder 1<sup>o</sup> genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.

§ 4. Deze wet is niet toepasselijk op de dienstboden en het ander huispersoneel en hun werkgevers.

## Art. 3

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

**TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION**


---

 Article 1<sup>er</sup>

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

**CHAPITRE I<sup>er</sup>**
**Champ d'application et définitions**

## Art. 2

§ 1<sup>er</sup>. La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1<sup>o</sup> aux travailleurs :

a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est oui ou non effectué dans l'établissement de formation;

c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;

d) les stagiaires;

e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;

2<sup>o</sup> aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1<sup>o</sup>.

§ 2. En outre, les dispositions du chapitre V sont applicables aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles.

§ 3. Le Roi peut déclarer applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes, que celles visées au § 1<sup>er</sup>, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

§ 4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs.

## Art. 3

§ 1<sup>er</sup>. Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° Welzijn: het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid;

2° Comité: Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;

3° Dienst: Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk;

4° Hoge Raad: Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk;

5° Organisatie: de in § 2 bedoelde meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;

6° De wet van 19 maart 1991: de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;

7° opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt;

8° bouwdirectie belast met het ontwerp: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp van het bouwwerk;

9° bouwdirectie belast met de uitvoering: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor de uitvoering van het bouwwerk;

10° bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk;

11° aannemer: iedere natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten verricht tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk ongeacht of hij werkgever of zelfstandige is of een werkgever die samen met zijn werknemers werkt op de bouwplaats;

12° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;

13° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;

14° tijdelijke of mobiele bouwplaats: elke bouwplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken worden uitgevoerd waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning;

1° Bien-être: l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2;

2° Comité: Comité pour la Prévention et la Protection au travail;

3° Service: Service interne pour la Prévention et la Protection au travail;

4° Conseil supérieur: Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail;

5° Organisation: les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs visées au § 2;

6° La loi du 19 mars 1991: la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;

7° maître d'ouvrage: toute personne physique ou morale pour le compte de laquelle un ouvrage est réalisé;

8° maître d'œuvre chargé de la conception: toute personne physique ou morale chargée de la conception de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

9° maître d'œuvre chargé de l'exécution: toute personne physique ou morale chargée de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

10° maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution: toute personne physique ou morale chargée du contrôle de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

11° entrepreneur: toute personne physique ou morale qui exerce des activités pendant la phase d'exécution de la réalisation de l'ouvrage quoiqu'il soit un employeur, un indépendant ou un employeur qui travaille avec ses travailleurs sur le chantier;

12° coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage: toute personne chargée par le maître d'ouvrage ou par le maître d'œuvre chargé de la conception, de veiller à la coordination de la sécurité et de la santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage;

13° coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage: toute personne chargée par le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, de veiller à la coordination de la sécurité et de la santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

14° chantier temporaire ou mobile: tout chantier où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil dont la liste est fixée par le Roi;

15° arbeidsplaats: elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt;

16° zelfstandige: iedere natuurlijke persoon die een beroepsbezigheid uitoefent waarvoor hij niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is geregeld door de overheid.

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

1° de interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50 000 leden tellen;

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

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

## HOOFDSTUK II

### Algemene beginselen

#### Art. 4

De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van

15° lieu de travail: tout lieu où un travail est effectué, en dépit du fait qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors et en dépit du fait qu'il se trouve, dans un espace clos ou ouvert;

16° indépendant: toute personne physique qui exerce une activité professionnelle pour laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail ou pour laquelle sa situation juridique n'est pas réglée unilatéralement par l'autorité.

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

1° les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50 000 membres;

2° les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1°.

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

## CHAPITRE II

### Principes généraux

#### Art. 4

Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est poursuivi par des mesures qui ont trait à:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des

inzonderheid de thuiswerkers, de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

#### Art. 5

§ 1. De werkgever treft de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Daartoe past hij de volgende algemene preventiebeginselen toe:

- a) risico's voorkomen;
- b) evalueren van risico's die niet kunnen worden voorkomen;
- c) de bestrijding van de risico's bij de bron;
- d) vervanging van wat gevaarlijk is door dat wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is;
- e) voorrang aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming;
- f) aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten, en de keuze van de werkkuitrusting en de werk- en produktiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;
- g) zo veel mogelijk de risico's inperken, rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek;
- h) de risico's op een ernstig letsel inperken door het nemen van materiële maatregelen met voorrang op iedere andere maatregel;
- i) planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk;
- j) verzorgen van voorlichting van de werknemer over de aard van zijn werkzaamheden, de daaraan verbonden overblijvende risico's en de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken:
  - 1° bij zijn indiensttreding;
  - 2° telkens dit in verband met de bescherming van het welzijn noodzakelijk is;
- k) verschaffen van passende instructies aan de werknemers en instellen van begeleidingsmaatregelen voor een redelijke garantie op de naleving van deze instructies.

travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

#### Art. 5

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

À cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants:

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;
- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;

j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers:

- 1° au moment de l'entrée en service;
- 2° chaque fois que cela est nécessaire pour la protection du bien-être;
- k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.

§ 2. De werkgever bepaalt:

a) de middelen waarmee en de wijze waarop het in § 1 bedoelde beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk kan worden gevoerd;

b) de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de personen belast met het toepassen van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Hij past zijn welzijnsbeleid aan in functie van de opgedane ervaring, de evolutie van de werkmethoden of de arbeidsomstandigheden.

§ 3. De Koning kan de in § 1 bedoelde algemene preventiebeginselen nader omschrijven en nader uitwerken in toepassing of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

#### Art. 6

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies:

1° op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;

2° op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen welke hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;

3° de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;

4° de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte stellen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;

5° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;

6° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het

§ 2. L'employeur détermine:

a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1<sup>er</sup>, peut être menée;

b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il adapte sa politique de bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de vie au travail.

§ 3. Le Roi peut préciser les principes généraux de prévention visés au § 1<sup>er</sup> et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations de risque spécifiques.

#### Art. 6

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent, en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur:

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;

4° signaler immédiatement, à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi long-

werk, zolang dat nodig is, om de werkgever in staat te stellen ervoor te zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.

De Koning kan de verplichtingen van de werknemers nader bepalen en verder uitwerken in toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

### HOOFDSTUK III

#### **Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats**

##### Art. 7

Verskillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, moeten samenwerken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en hun optreden op dit vlak coördineren.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de regels waaronder de in het eerste lid bedoelde samenwerking en coördinatie moet gebeuren.

### HOOFDSTUK IV

#### **Bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf**

##### Art. 8

De werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, is ertoe gehouden:

1° de werkgevers van die werknemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van hun werknemers met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in zijn inrichting;

2° zich ervan te vergewissen dat deze werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;

3° het optreden van de ondernemingen van buitenaf te coördineren en de samenwerking tussen deze ondernemingen en zijn onderneming bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren.

De werkgevers van de ondernemingen van buitenaf zijn ertoe gehouden:

temps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations de risque spécifiques.

### CHAPITRE III

#### **Dispositions spécifiques concernant le travail sur un même lieu de travail**

##### Art. 7

Si plusieurs entreprises ou institutions sont actives sur un même lieu de travail où des travailleurs travaillent, ils doivent coopérer à la mise en œuvre des mesures concernant la sécurité et la santé des travailleurs et ils doivent coordonner leurs activités à ce sujet.

Le Roi fixe les conditions et les modalités selon lesquelles la coopération et la coordination visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont effectuées.

### CHAPITRE IV

#### **Dispositions spécifiques concernant les travaux d'entreprises extérieures**

##### Art. 8

L'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement est tenu:

1° de donner aux employeurs de ces travailleurs les informations nécessaires à l'attention de leurs travailleurs concernant les risques et les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail applicables dans son établissement;

2° de s'assurer que ces travailleurs ont reçu la formation et les instructions appropriées, inhérentes à l'activité de l'entreprise;

3° de coordonner les activités des entreprises extérieures et d'assurer la collaboration entre ces entreprises et son entreprise lors de l'exécution des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les employeurs d'entreprises extérieures sont tenus:



1° aan de werkgever bij wie hun werknemers werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

2° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in het eerste lid, 3°.

De Koning bepaalt, rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming, op welke wijze de in dit artikel bedoelde informatie wordt verstrekt.

De Koning kan de nadere regels betreffende de coördinatie en samenwerking vaststellen. Hij kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in het eerste lid bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de ondernemingen van buitenaf informeren of opleiden.

#### Art. 9

De werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, is er toe gehouden:

1° deze onderneming te weren waarvan hij kan weten dat de werkgever de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn werknemers niet naleeft;

2° met de werkgever van de onderneming van buitenaf een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen:

a) de werkgever van de onderneming van buitenaf verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waarin zijn werknemers werkzaamheden komen uitvoeren na te leven;

b) indien de werkgever van de onderneming van buitenaf zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de werkgever van de onderneming van buitenaf;

3° zelf, na ingebrekestelling van de werkgever van de onderneming van buitenaf, de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan zijn inrichting te treffen, indien de werkgever van de onderneming van buitenaf deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft.

In afwijking van de bepalingen van het eerste lid, 2°, b), kan de werkgever van de onderneming van buitenaf met de werkgever bij wie zijn werknemers in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de werkgever van de onderneming van

1° de fournir à l'employeur chez qui leurs travailleurs exécuteront des activités, les informations nécessaires sur les risques propres à ces activités;

2° de coopérer à la coordination et la collaboration visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 3°.

Le Roi détermine, en tenant compte du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle façon l'information visée par le présent article est donnée.

Le Roi peut déterminer les modalités concernant la coordination et la collaboration. Il peut également déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> assurent eux-mêmes l'information et la formation des travailleurs d'entreprises extérieures.

#### Art. 9

L'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement est tenu:

1° d'écarter cette entreprise dont il peut savoir que l'employeur ne respecte pas envers ses travailleurs les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° de conclure un contrat avec l'employeur de l'entreprise extérieure dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées:

a) l'employeur de l'entreprise extérieure s'oblige à respecter ses obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propre à l'établissement dans lequel ses travailleurs viennent exécuter des activités;

b) si l'employeur de l'entreprise extérieure ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a) l'employeur chez qui les activités sont exécutées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'employeur de l'entreprise extérieure, dans les cas stipulés au contrat;

3° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'employeur de l'entreprise extérieure, les mesures nécessaires concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à son établissement, si l'employeur de l'entreprise extérieure ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

Par dérogation à la disposition de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b), l'employeur de l'entreprise extérieure peut convenir avec l'employeur chez qui ses travailleurs viennent exécuter des activités dans son établissement que ce dernier veille au nom et pour le compte de l'employeur de l'entreprise extérieure à ce que les

buitenaf zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

De Koning kan de verplichtingen van de werkgevers van ondernemingen van buitenaf en van de werkgevers bij wie werknemers van die ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren nader bepalen. Hij kan eveneens bepalen welke verplichtingen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moeten beschouwd worden als eigen aan de inrichting waarin de werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren.

#### Art. 10

Wanneer een werkgever in zijn inrichting werkzaamheden doet of laat uitvoeren door een zelfstandige is hij er toe gehouden :

1° deze zelfstandige te weren waarvan hij kan weten dat hij bij de uitoefening van zijn werkzaamheden geen rekening houdt met de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk;

2° de zelfstandige de nodige informatie te verstrekken met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk van toepassing in zijn inrichting;

3° met de zelfstandige een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen :

a) de zelfstandige verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven;

b) indien de zelfstandige zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de zelfstandige;

4° zelf, na ingebrekestelling van de zelfstandige, de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan zijn inrichting te treffen, indien de zelfstandige deze maatregelen niet of gebrekkig naleeft;

5° het optreden van de zelfstandigen te coördineren en de samenwerking tussen deze zelfstandigen en zijn onderneming bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te verzekeren.

mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à l'établissement soient respectées.

Le Roi peut préciser les obligations des employeurs d'entreprises extérieures et des employeurs chez qui des travailleurs de ces entreprises extérieures viennent exécuter des activités. Il peut également déterminer quelles obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent être considérées comme propres à l'établissement dans lequel les travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités.

#### Art. 10

Lorsqu'un employeur fait ou laisse exécuter dans son établissement des activités par un indépendant il est tenu :

1° d'écarter cet indépendant dont il peut savoir qu'il ne tiendra pas compte des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, quand il exécute ses activités;

2° de donner à l'indépendant les informations nécessaires concernant les risques et les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail applicable dans son établissement;

3° de conclure un contrat avec l'indépendant dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées :

a) l'indépendant s'oblige à respecter ses obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement dans lequel il vient exécuter des activités;

b) si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a), l'employeur chez qui les activités sont exécutées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'indépendant, dans les cas stipulés au contrat;

4° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'indépendant, les mesures nécessaires concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à son établissement, si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ces mesures;

5° de coordonner les activités des indépendants et d'assurer la collaboration entre ces indépendants et son entreprise lors de l'exécution des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail.

## Art. 11

De zelfstandige die bij een werkgever in zijn inrichting werkzaamheden uitvoert is er toe gehouden:

1° aan deze werkgever informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

2° de verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven;

3° zijn medewerking te verlenen aan de coördinatie en de samenwerking bedoeld in artikel 10, 5°.

## Art. 12

§ 1. De Koning bepaalt, rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming, op welke wijze de in de artikelen 10 en 11 bedoelde informatie wordt verstrekt.

§ 2. De Koning kan:

1° de nadere regelen betreffende de coördinatie en de samenwerking bedoeld in de artikelen 10 en 11 bepalen;

2° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de zelfstandige werkzaamheden komt uitvoeren;

3° de verplichtingen van de werkgevers bij wie zelfstandigen in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren en van deze zelfstandigen nader bepalen.

§ 3. De besluiten genomen in toepassing van dit artikel worden vastgesteld, na advies van de minister die de middenstand tot zijn bevoegdheid heeft.

## Art. 13

De bepalingen van hoofdstuk IV zijn niet van toepassing op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld in hoofdstuk V.

## HOOFDSTUK V

**Bijzondere bepalingen betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen****Eerste afdeling***Inleidende bepalingen*

## Art. 14

Zijn betrokken bij de verplichtingen in verband met de werkzaamheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen:

## Art. 11

L'indépendant qui exécute des activités chez un employeur dans son établissement est tenu:

1° de fournir à cet employeur des informations sur les risques propres à ces activités;

2° de respecter les obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement dans lequel il vient exécuter des activités;

3° de coopérer à la coordination et à la collaboration visées à l'article 10, 5°.

## Art. 12

§1<sup>er</sup>. Le Roi détermine, compte tenu du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle façon les informations visées aux articles 10 et 11 sont données.

§ 2. Le Roi peut déterminer:

1° les modalités concernant la coordination et la collaboration visées aux articles 10 et 11;

2° quelles obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel l'indépendant vient exécuter des activités;

3° les obligations des employeurs chez qui des indépendants viennent exécuter des activités dans son établissement ainsi que les obligations de ces indépendants.

§ 3. Les arrêtés pris en application du présent article sont édictés, après avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions.

## Art. 13

Les dispositions du chapitre IV ne sont pas applicables aux chantiers temporaires ou mobiles visés au chapitre V.

## CHAPITRE V

**Dispositions spécifiques concernant les chantiers temporaires ou mobiles****Section 1<sup>re</sup>***Dispositions introductives*

## Art. 14

Sont concernés par les obligations relatives aux activités sur des chantiers temporaires ou mobiles:

- 1° de opdrachtgever;
- 2° de bouwdirectie belast met het ontwerp en de personen aan wie zij bepaalde opdrachten in onderaanneming heeft toevertrouwd;
- 3° de bouwdirectie belast met de uitvoering;
- 4° de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering en de personen aan wie zij bepaalde opdrachten in onderaanneming heeft toevertrouwd;
- 5° de aannemer;
- 6° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;
- 7° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;
- 8° de werknemer.

Wanneer de opdrachten van de bouwdirectie belast met het ontwerp of van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering geheel of gedeeltelijk worden uitgeoefend door een architect, bedoeld bij de wet van 20 februari 1939 op de bescherming van de titel en van het beroep van architect, is deze architect ertoe gehouden de verplichtingen die krachtens deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten worden opgelegd aan deze bouwdirecties na te leven.

#### Art. 15

De personen die in toepassing van dit hoofdstuk op enigerlei wijze betrokken zijn bij de verplichtingen in verband met werkzaamheden op een tijdelijke of mobiele bouwplaats passen de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 toe.

### Tweede afdeling

#### *Het ontwerp van het bouwwerk*

#### Art. 16

De opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp:

- 1° stelt een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk aan voor een bouwplaats waarop verscheidene aannemers werkzaam zullen zijn;
- 2° ziet er op toe dat er voor de opening van de bouwplaats, een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld.

#### Art. 17

In de ontwerp-, studie- en uitwerkingsfasen van het ontwerp van het bouwwerk neemt de bouwdirectie belast met het ontwerp of zijn onderaannemer, en in

- 1° le maître d'ouvrage;
- 2° le maître d'œuvre chargé de la conception et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;
- 3° le maître d'œuvre chargé de l'exécution;
- 4° le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;
- 5° l'entrepreneur;
- 6° le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage;
- 7° le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;
- 8° le travailleur.

Lorsque les missions du maître d'œuvre chargé de la conception ou du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution sont totalement ou partiellement exercées par un architecte visé par la loi du 20 février 1939 sur la protection du titre et de la profession d'architecte, cet architecte est tenu de respecter les obligations imposées à ces maîtres d'œuvre en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

#### Art. 15

Les personnes qui en application du présent chapitre sont concernées d'une façon ou d'une autre par les obligations relatives aux activités sur un chantier temporaire ou mobile appliquent les principes généraux de prévention visés à l'article 5.

### Section 2

#### *Le projet de l'ouvrage*

#### Art. 16

Le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre chargé de la conception:

- 1° désigne un coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, pour un chantier où plusieurs entrepreneurs exécuteront des activités;
- 2° veille à ce que soit établi un plan de sécurité et de santé, préalablement à l'ouverture du chantier.

#### Art. 17

Lors des phases de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de la conception ou son sous-traitant

voorkomend geval, de opdrachtgever de algemene preventiebeginselen bedoeld in de artikelen 5 en 15 in acht bij de bouwkundige, technische of organisatorische keuzen, in verband met de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar plaatsvinden evenals bij de raming van de duur van de verwezenlijking van deze verschillende werken of werkfasen.

#### Art. 18

De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk heeft inzonderheid de volgende opdrachten:

1° hij coördineert de uitvoering van de bepalingen van artikel 17;

2° hij stelt een veiligheids- en gezondheidsplan op, of laat dit opstellen, waarin de op de betrokken bouwplaats toepasselijke regels worden vermeld, eventueel rekening houdend met de exploitatiewerkzaamheden op de bouwplaats en waarin specifieke maatregelen voorkomen met betrekking tot de werkzaamheden die behoren tot de door de Koning aangeduide categorieën.

3° hij stelt een dossier samen dat is aangepast aan de kenmerken van het bouwwerk en waarin de voor de veiligheid en de gezondheid nuttige elementen worden vermeld, waarmee bij eventuele latere werkzaamheden rekening moet worden gehouden.

#### Art. 19

§ 1. De Koning bepaalt:

1° de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van artikel 16;

2° in welke gevallen, rekening houdend met de omvang van het bouwwerk en met de risicograad, een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld evenals de inhoud ervan en de specifieke toepassingsmaatregelen;

3° in welke gevallen de verplichtingen bedoeld in de artikelen 16 en 17 berusten bij de opdrachtgever en in welke gevallen zij berusten bij de bouwdirectie belast met het ontwerp;

4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, evenals hun bevoegdheden en de middelen waarover ze moeten kunnen beschikken;

5° de nadere verplichtingen in verband met de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk die voortvloeien uit de richtlijnen die door de Europese Unie zijn vastgesteld, van de opdrachtgever, de

et le cas échéant, le maître d'ouvrage, tient compte des principes généraux de prévention visés aux articles 5 et 15 lors des choix architecturaux, techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail.

#### Art. 18

Le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage a notamment les missions suivantes:

1° il coordonne la mise en œuvre des dispositions de l'article 17;

2° il établit ou fait établir un plan de sécurité et de santé précisant les règles applicables au chantier concerné, en tenant compte, le cas échéant, des activités d'exploitation ayant lieu sur le site et contenant des mesures spécifiques concernant les travaux qui entrent dans les catégories désignées par le Roi;

3° il établit un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs.

#### Art. 19

§ 1<sup>er</sup>. Le Roi détermine:

1° les conditions et les modalités pour l'application de l'article 16;

2° en tenant compte de la taille de l'ouvrage et du degré de risque, les cas dans lesquels un plan de sécurité et de santé doit être établi, ainsi que son contenu et les mesures spécifiques d'application;

3° les cas dans lesquels les obligations visées aux articles 16 et 17 incombent au maître d'ouvrage et les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé de la conception;

4° les conditions auxquelles les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage doivent satisfaire pour exercer leur fonction, ainsi que leurs compétences et les moyens dont ils doivent pouvoir disposer;

5° les obligations plus précises concernant l'élaboration du projet de l'ouvrage découlant des directives établies par l'Union européenne, du maître de l'ouvrage, du maître d'œuvre chargé de la concep-

bouwdirectie belast met het ontwerp en haar onderaannemer en de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk.

§ 2. De besluiten genomen in toepassing van dit artikel worden vastgesteld, na advies van de minister die de middenstand tot zijn bevoegdheid heeft, wanneer zij betrekking hebben op het beroep en de verantwoordelijkheden van de architect.

### Derde afdeling

#### *De verwezenlijking van het bouwwerk*

##### Art. 20

De opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering organiseert de coördinatie van de werkzaamheden van de verschillende aannemers en, in voorkomend geval, van de andere betrokkenen, evenals de samenwerking tussen deze verschillende aannemers, en in voorkomend geval, van de andere betrokkenen met het oog op de veiligheid en gezondheid op de bouwplaats wanneer:

1° zij zich gelijktijdig op de bouwplaats bevinden;

2° zij elkaar op de bouwplaats opvolgen.

De aannemers en, in voorkomend geval, de andere betrokkenen zijn er toe gehouden hun medewerking te verlenen aan deze coördinatie en samenwerking.

##### Art. 21

De opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering:

1° stelt een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk aan, voor een bouwplaats waarop verscheidene aannemers werkzaam zullen zijn;

2° doet aan de door de Koning aangeduide overheid, voor de aanvang van de werkzaamheden, een voorafgaande kennisgeving voor de opening van de bouwplaats toekomen.

##### Art. 22

De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk heeft inzonderheid de volgende opdrachten:

1° hij coördineert de tenuitvoerlegging van de algemene principes inzake preventie en veiligheid bij de technische of organisatorische keuzen met het oog

tion et de son sous-traitant et du coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

§ 2. Les arrêtés pris en application du présent article sont édictés, après avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions, lorsqu'ils concernent la profession et les responsabilités de l'architecte.

### Section 3

#### *La réalisation de l'ouvrage*

##### Art. 20

Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution organise la coordination des activités des différents entrepreneurs et, le cas échéant, des autres personnes concernées, ainsi que la collaboration entre ces différents entrepreneurs et, le cas échéant, des autres personnes concernées en vue de la sécurité et de la santé sur le chantier:

1° lorsqu'ils se trouvent en même temps sur le chantier;

2° lorsqu'ils se succèdent sur le chantier.

Les entrepreneurs et, le cas échéant, les autres personnes concernées, sont tenus de coopérer à cette coordination et cette collaboration.

##### Art. 21

Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution:

1° désigne un coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage, pour un chantier où plusieurs entrepreneurs exécutent des activités;

2° communique à l'autorité désignée par le Roi, avant le début des travaux, un avis préalable à l'ouverture du chantier.

##### Art. 22

Le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage a notamment les missions suivantes:

1° il coordonne la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité lors des choix techniques ou organisationnels afin de planifier les

op de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar worden uitgevoerd evenals bij de raming van de duur van de uitvoering van deze verschillende werken of werkfasen;

2° hij coördineert de tenuitvoerlegging van de relevante bepalingen om ervoor te zorgen dat de aannemers:

a) de algemene voorkomingsprincipes en de na te leven principes tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk bedoeld in de artikelen 4, 5 en 15 coherent toepassen;

b) het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2° toepassen;

3° hij voert de eventuele aanpassingen uit aan het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2° en het dossier bedoeld in artikel 18, 3° of laat deze uitvoeren naargelang van de vooruitgang van de werken en de eventueel daarin aangebrachte wijzigingen;

4° hij organiseert de samenwerking en de coördinatie van de aannemers, ook van die welke elkaar op de bouwplaats opvolgen, met het oog op de bescherming van de werknemers en de preventie van ongevallen en van beroepsmatige gezondheidsrisico's, alsmede de wederzijdse informatie;

5° hij coördineert de controle op de juiste toepassing van de werkprocedures;

6° hij treft de nodige maatregelen opdat alleen bevoegde personen de bouwplaats kunnen betreden.

#### Art. 23

De Koning bepaalt:

1° de voorwaarden en de nadere regelen voor de toepassing van de artikelen 20 en 21;

2° in welke gevallen de verplichtingen bedoeld in de artikelen 20 en 21 berusten bij de opdrachtgever, in welke gevallen zij berusten bij de bouwdirectie belast met de uitvoering van het bouwwerk en in welke gevallen ze berusten bij de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;

3° in welke gevallen, rekening houdend met de omvang van het bouwwerk en de risicograad, de voorafgaande kennisgeving bedoeld in artikel 21, 2° moet gebeuren, evenals de inhoud ervan;

4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, evenals hun bevoegdheden en de middelen waarover zij moeten kunnen beschikken;

5° de nadere verplichtingen in verband met de verwezenlijking van het bouwwerk die voortvloeien uit de richtlijnen die door de Europese Unie zijn vastgesteld van:

différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail;

2° il coordonne la mise en œuvre des dispositions pertinentes, afin d'assurer que les entrepreneurs:

a) appliquent de façon cohérente les principes généraux de prévention ainsi que les principes à mettre en œuvre lors de la réalisation de l'ouvrage, visés aux articles 4, 5 et 15;

b) appliquent le plan de sécurité et de santé visé à l'article 16, 2°;

3° il procède ou fait procéder aux adaptations éventuelles du plan de sécurité et de santé visé à l'article 16, 2°, et du dossier visé à l'article 18, 3°, en fonction de l'évolution des travaux et des modifications éventuelles intervenues;

4° il organise entre les entrepreneurs, y compris ceux qui se succèdent sur le chantier, la coopération et la coordination des activités en vue d'assurer la protection des travailleurs et la prévention des accidents et des risques professionnels d'atteinte à la santé, ainsi que leur information mutuelle;

5° il coordonne la surveillance de l'application correcte des procédures de travail;

6° il prend les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier.

#### Art. 23

Le Roi détermine:

1° les conditions et les modalités pour l'application des articles 20 et 21;

2° les cas dans lesquels les obligations visées aux articles 20 et 21 incombent au maître de l'ouvrage, les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé de l'exécution et les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;

3° en tenant compte de la taille de l'ouvrage et du degré de risque, les cas dans lesquels l'avis préalable visé à l'article 21, 2°, doit se faire, ainsi que le contenu de cet avis;

4° les conditions auxquelles les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage doivent satisfaire pour exercer leur fonction, ainsi que leurs compétences et les moyens dont ils doivent pouvoir disposer;

5° les obligations plus précises concernant la réalisation de l'ouvrage découlant des directives établies par l'Union européenne:

- a) de opdrachtgever;
- b) de bouwdirectie belast met de uitvoering;
- c) de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;
- d) de onderaannemers van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;
- e) de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;
- f) de aannemers.

## Art. 24

De Koning stelt de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen vast die moeten nageleefd worden door de aannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk.

## Art. 25

De bouwdirectie belast met de uitvoering is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5<sup>o</sup> en 24 na te leven en te doen naleven door alle aannemers en onderaannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk.

## Art. 26

Elke aannemer is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5<sup>o</sup> en 24 na te leven en te doen naleven door iedere persoon die in enig stadium als onderaannemer van hemzelf of van een andere onderaannemer is opgetreden evenals door iedere persoon die hem personeel ter beschikking stelt.

## Art. 27

Elke onderaannemer is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5<sup>o</sup>, en 24 na te leven en te doen naleven door iedere persoon die in enig stadium als onderaannemer van hemzelf is opgetreden evenals door iedere persoon die hem personeel ter beschikking stelt.

## Art. 28

Indien de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer voor de uitvoering van bepaalde werkzaamheden een beroep doen op zelfstandigen, zorgen zij er voor dat deze zelfstandigen alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5<sup>o</sup>, en 24 naleven.

- a) du maître de l'ouvrage;
- b) du maître d'œuvre chargé de l'exécution;
- c) du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;
- d) des sous-traitants du maître d'œuvre chargés du contrôle de l'exécution;
- e) du coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;
- f) des entrepreneurs.

## Art. 24

Le Roi fixe les mesures de santé et de sécurité qui doivent être respectées par les entrepreneurs qui sont concernés par la réalisation de l'ouvrage.

## Art. 25

Le maître d'œuvre chargé de l'exécution est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5<sup>o</sup>, et 24 et de les faire respecter par tous les entrepreneurs et sous-traitants qui sont associés à la réalisation de l'ouvrage.

## Art. 26

Chaque entrepreneur est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5<sup>o</sup>, et 24 et de les faire respecter par chaque personne qui, à un stade quelconque, est intervenue comme sous-traitant de lui-même ou d'un autre sous-traitant ainsi que par chaque personne qui met du personnel à sa disposition.

## Art. 27

Chaque sous-traitant est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5<sup>o</sup>, et 24 et de les faire respecter par chaque personne qui, à un stade quelconque, est intervenue comme sous-traitant de lui-même ainsi que par chaque personne qui met du personnel à sa disposition.

## Art. 28

Si le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant font appel à des indépendants pour l'exécution de certaines activités, ils veillent à ce que ces indépendants respectent toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5<sup>o</sup>, et 24.



De zelfstandigen zijn er toe gehouden hun medewerking te verlenen bij de toepassing van de krachtens de artikelen 23, 5<sup>o</sup>, en 24 vastgestelde maatregelen.

#### Art. 29

Met het oog op de toepassing van de bepalingen van de artikelen 25, 26, 27 en 28 hebben, al naargelang het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer inzonderheid de volgende verplichtingen:

1<sup>o</sup> zij weren deze aannemer, onderaannemer of zelfstandige waarvan zij kunnen weten dat hij de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten niet naleeft;

2<sup>o</sup> zij sluiten met de aannemer, onderaannemer of zelfstandige een overeenkomst waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen:

a) de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen na te leven;

b) indien de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig nakomt, kan de bouwdirectie belast met de uitvoering of de aannemer zelf de nodige maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de persoon die nalatig is geweest;

3<sup>o</sup> in geval de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige de verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen niet of gebrekkig naleeft, nemen zij, na ingebrekestelling van deze aannemer, onderaannemer of zelfstandige, zelf de nodige maatregelen.

#### Art. 30

De bepalingen van de artikelen 25 tot 29 zijn niet van toepassing wanneer artikel 12 van de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten of artikel 8 van de wet van 14 juli 1976 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten van toepassing is.

#### Art. 31

De werkgever is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5<sup>o</sup>, en 24 na te leven en te doen naleven door zijn werknemers.

Les indépendants sont tenus de coopérer à l'application des mesures fixées en vertu des articles 23, 5<sup>o</sup>, et 24.

#### Art. 29

En vue de l'application des dispositions des articles 25, 26, 27 et 28, le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant ont, selon le cas, notamment les obligations suivantes:

1<sup>o</sup> ils écartent cet entrepreneur, ce sous-traitant ou cet indépendant dont ils peuvent savoir qu'il ne respecte pas les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2<sup>o</sup> ils concluent un contrat avec l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées:

a) l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant s'oblige à respecter ses obligations concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles;

b) lorsque l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées sous a), le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou l'entrepreneur peut lui-même prendre les mesures nécessaires concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles aux frais de la personne restée en défaut, dans les cas stipulés au contrat;

3<sup>o</sup> lorsque l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant ne respecte pas ses obligations concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, ils prennent eux-mêmes les mesures nécessaires, après avoir mis en demeure cet entrepreneur, sous-traitant ou indépendant.

#### Art. 30

Les dispositions des articles 25 à 29 ne s'appliquent pas lorsque l'article 12 de la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux de fournitures et de services ou l'article 8 de la loi du 14 juillet 1976 relative aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services est applicable.

#### Art. 31

L'employeur est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5<sup>o</sup>, et 24, et de les faire respecter par ses travailleurs.

## Art. 32

De Koning bepaalt vanaf welke omvang van de bouwplaats, een coördinatiestructuur op de bouwplaats wordt opgericht.

Hij bepaalt eveneens, rekening houdend met de omvang van de bouwplaats en de risicograad, de voorwaarden en de nadere regelen betreffende de instelling van deze coördinatiestructuur op de bouwplaats.

## HOOFDSTUK VI

**Preventie- en beschermingsdiensten****Eerste afdeling***Algemene bepalingen*

## Art. 33

§ 1. Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Daartoe moet iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur beschikken.

In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.

Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot 32 bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. Indien de in § 1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

**Tweede afdeling***Specifieke bepalingen betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk*

## Art. 34

Voor de toepassing van deze afdeling worden de technische bedrijfseenheid en de juridische entiteit bepaald overeenkomstig artikel 49 en 50.

## Art. 32

Le Roi détermine, à partir de quelle taille du chantier, une structure de coordination est établie sur le chantier.

Il détermine également, en tenant compte de la taille du chantier et du degré de risque, les conditions et les modalités concernant la mise en place de cette structure de coordination sur le chantier.

## CHAPITRE VI

**Services de prévention et de protection****Section 1<sup>re</sup>***Dispositions générales*

## Art. 33

§ 1<sup>er</sup>. Chaque employeur a l'obligation d'instituer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

À cet effet, chaque employeur doit disposer d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Si le service interne visé au § 1<sup>er</sup> ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§ 3. Le Roi fixe les modalités concernant le fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail.

**Section 2***Dispositions spécifiques concernant le Service Interne de Prévention et de Protection au travail*

## Art. 34

Pour l'application de la présente section, l'unité d'exploitation technique et l'entité juridique sont définies conformément aux articles 49 et 50.

## Art. 35

§ 1. Indien de juridische entiteit bestaat uit één technische bedrijfseenheid moet één Dienst opgericht worden.

§ 2. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden die elk te weinig werknemers tewerkstellen om aparte Comités op te richten, moet één Dienst opgericht worden.

§ 3. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden en indien er meer dan één Comité moet opgericht worden, moet één Dienst opgericht worden met een afdeling voor elk onderdeel van de onderneming waarvoor een Comité moet opgericht worden.

§ 4. Indien de technische bedrijfseenheid gevormd wordt door meer dan één juridische entiteit, moet voor de technische bedrijfseenheid als geheel slechts één Dienst opgericht worden.

## Art. 36

§ 1. In de overheidsdiensten die onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel wordt één Dienst opgericht voor elk gebied van een hoog overlegcomité.

Indien evenwel onder het gebied van één hoog overlegcomité verschillende ministeries of publiekrechtelijke rechtspersonen vallen, wordt voor elk ministerie of voor elke publiekrechtelijke rechtspersoon een Dienst opgericht.

In het geval er ten minste vijftig personeelsleden tewerkgesteld zijn in de overheidsdiensten die het gebied van een basisoverlegcomité vormen, kan de in het eerste lid bedoelde dienst uit afdelingen bestaan per basisoverlegcomité.

§ 2. In de overheidsdiensten die niet onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel maar waarop wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing zijn die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien, wordt voor elke overheidsdienst één interne dienst opgericht.

Deze interne dienst kan bestaan uit afdelingen, wanneer meerdere organen zijn opgericht die bevoegd zijn voor overleg inzake veiligheid en gezondheid, op voorwaarde dat elk orgaan ten minste vijftig personen betreft.

§ 3. In afwijking van dit artikel, is artikel 35 van toepassing op de overheidsdiensten waarvan het

## Art. 35

§ 1<sup>er</sup>. Si l'entité juridique est constituée d'une seule unité technique d'exploitation, un seul Service doit être institué.

§ 2. Si l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation qui chacune occupe trop peu de travailleurs pour instituer séparément des Comités, un seul Service doit être institué.

§ 3. Si l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation et si plus d'un Comité doit être institué, un seul Service doit être institué avec une section pour chaque partie de l'entreprise pour laquelle un Comité doit être institué.

§ 4. Si l'unité technique d'exploitation est constituée de plus d'une entité juridique, un seul Service doit uniquement être institué pour l'unité technique d'exploitation dans son ensemble.

## Art. 36

§ 1<sup>er</sup>. Dans les services publics qui sont soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, un service est institué pour chaque ressort d'un comité supérieur de concertation.

Néanmoins, si plusieurs ministères ou personnes morales de droit public ressortissent à un seul comité supérieur de concertation, il est institué un service pour chaque ministère ou pour chaque personne morale de droit public.

Dans le cas où les services publics qui constituent le ressort d'un comité de concertation de base, occupent au moins cinquante personnes, le service visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut être constitué de sections par comité de concertation de base.

§ 2. Dans les services publics qui ne sont pas soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités mais auxquels s'appliquent des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, il est institué un service interne pour chaque service public.

Ce service interne peut être constitué de sections, lorsque plusieurs organes compétents pour la concertation en matière de sécurité et santé ont été institués, à condition que chaque organe concerne au moins cinquante personnes.

§ 3. Par dérogation au présent article, l'article 35 est applicable aux services publics dont le personnel n'est

personeel niet onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en die niet in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien.

#### Art. 37

De Dienst bestaat uit één of meer preventieadviseurs. Is er in de Dienst meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de Dienst. Indien de Dienst uit afdelingen bestaat, overeenkomstig artikel 35, § 3, of artikel 36, § 2 en § 3, tweede lid, moet voor de Dienst als geheel en per afdeling minstens één preventieadviseur aangesteld worden. Is er in een afdeling meer dan één preventieadviseur dan wordt één van hen belast met de leiding van de afdeling.

#### Art. 38

§ 1. De Koning kan de voorwaarden bepalen en de nadere regelen volgens welke een groep van werkgevers kan toegestaan worden om een gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

§ 2. De Koning kan een groep werkgevers machtigen een gemeenschappelijke Dienst op te richten. In voorkomend geval bepaalt Hij de bevoegdheid, de samenstelling en de werkwijze ervan.

#### Art. 39

De Koning bepaalt de voorwaarden waaraan de personen die de functie van preventieadviseur uitoefenen, moeten voldoen.

De voorwaarden met betrekking tot de werkgevers die in toepassing van artikel 33, § 1, derde lid, zelf de functie van preventieadviseur vervullen, kunnen slechts worden vastgesteld, na advies van de minister die de middenstand tot zijn bevoegdheid heeft.

### Derde afdeling

*Specifieke bepalingen betreffende de externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk en hun afdelingen belast met het medisch toezicht van de werknemers alsook de externe diensten voor technische controles op de werkplaats*

#### Art. 40

§ 1. Er worden externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk opgericht. Deze diensten beschikken over één of meerdere preventieadviseurs.

pas soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et qui ne prévoient pas de mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

#### Art. 37

Le Service est composé d'un ou plusieurs conseillers en prévention. S'il y a plusieurs conseillers en prévention dans le Service, l'un d'entre eux est alors chargé de la direction du Service. Si le Service est constitué de sections, conformément à l'article 35, § 3, ou à l'article 36, § 2 et § 3, alinéa 2, il y a lieu d'affecter au moins un conseiller en prévention pour le Service dans son ensemble et par section. S'il y a plusieurs conseillers en prévention dans une section, l'un d'entre eux est alors chargé de la direction de la section.

#### Art. 38

§ 1<sup>er</sup>. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles un groupe d'employeurs peut être autorisé à établir un Service commun de Prévention et de Protection au travail.

§ 2. Le Roi peut habiliter un groupe d'employeurs à instituer un service commun. Le cas échéant, Il en détermine la compétence, la composition et le mode de fonctionnement.

#### Art. 39

Le Roi détermine les conditions auxquelles les personnes qui exercent la fonction de conseiller en prévention doivent satisfaire.

Les conditions concernant les employeurs qui en application de l'article 33, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, exercent eux-mêmes la fonction de conseiller en prévention, ne peuvent être fixées qu'après avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions.

### Section 3

*Dispositions spécifiques concernant les Services externes de Prévention et de Protection au travail et leurs sections chargées de la surveillance médicale des travailleurs ainsi que les Services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail*

#### Art. 40

§ 1<sup>er</sup>. Des services externes de Prévention et de Protection au travail sont institués. Ces services disposent d'un ou de plusieurs conseillers en prévention.

Binnen de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk worden afzonderlijke afdelingen opgericht, die belast zijn met het medisch toezicht op de werknemers.

§ 2. Er worden eveneens externe Diensten voor technische controles op de werkplaats opgericht.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regelen volgens welke een externe Dienst zoals bedoeld in § 1 en 2 kan worden erkend.

Hij stelt tevens de regelen betreffende zijn organisatie, zijn opdrachten en zijn juridisch statuut vast evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs.

De afdelingen belast met het medisch toezicht van de werknemers voeren een aparte boekhouding van de werknemers voor hun activiteiten van medisch toezicht en hun preventie-opdrachten, werken onder het gezag van een arbeidsgeneesheer-directeur en kunnen door de Gemeenschappen worden erkend.

#### **Vierde afdeling**

*Coördinatie in het kader van de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk*

Art. 41

De Koning stelt de maatregelen vast om de samenwerking te bevorderen tussen:

1. de verschillende afdelingen waaruit de interne of de externe dienst bestaat;
2. de interne dienst en de externe dienst;
3. de externe diensten onderling.

In ieder geval moet deze samenwerking leiden tot een gezamenlijk optreden van de verschillende diensten die er op gericht moet zijn in de ondernemingen de preventie te bevorderen.

#### **Vijfde afdeling**

*Gemeenschappelijke bepalingen*

Art. 42

De preventieadviseurs van een interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk behoren tot het personeel van de werkgever, behalve in het geval bedoeld in artikel 33, § 1, derde lid.

De externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk moet een contractuele relatie met de preventieadviseur waarop zij een beroep doet op

Au sein des services externes de Prévention et de Protection au travail sont instituées des sections distinctes, qui sont chargées de la surveillance médicale des travailleurs.

§ 2. Des services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail sont également institués.

§ 3. Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles un Service externe visé aux § 1<sup>er</sup> et 2 peut être agréé.

Il fixe également les règles concernant son organisation, ses missions et son statut juridique ainsi que celles concernant les compétences des conseillers en prévention.

Les sections chargées de la surveillance médicale des travailleurs tiennent une comptabilité distincte et un rapport de leurs activités de surveillance médicale et de leurs missions de prévention, fonctionnent sous l'autorité d'un médecin du travail directeur et peuvent être agréés par les Communautés.

#### **Section 4**

*Coordination dans le cadre des Services de Prévention et de Protection au travail*

Art. 41

Le Roi détermine les mesures en vue de promouvoir la coopération entre:

1. les différentes sections composant le service interne ou externe;
2. le service interne et le service externe;
3. les services externes entre eux.

En tout cas, cette coopération doit avoir comme conséquence l'action commune des différents services qui doit avoir comme but de promouvoir la prévention dans les entreprises.

#### **Section 5**

*Dispositions communes*

Art. 42

Les conseillers en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail font partie du personnel de l'employeur, sauf dans le cas visé à l'article 33, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3.

Le service externe de prévention et de protection au travail doit établir une relation contractuelle avec le conseiller en prévention auquel il fait appel de façon à

zodanige wijze vaststellen dat zij voldoende garanties biedt om tot een duurzame samenwerking te komen tussen de werkgever en de preventieadviseur.

Art. 43

De preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers.

Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur.

HOOFDSTUK VII

**De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk**

Art. 44

Een Hoge Raad wordt opgericht bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Hoge Raad is samengesteld uit:

1. een voorzitter en een ondervoorzitter;
2. een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Hun aantal wordt vastgesteld door de Koning. Enkel de vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties hebben stemrecht;
3. één of meer secretarissen.

Onder de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn de kleine ondernemingen alsmede de gezinsondernemingen vertegenwoordigd, op dezelfde wijze als in de Nationale Arbeidsraad.

De Koning bepaalt welke andere personen als permanente of tijdelijke deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad.

Art. 45

§ 1. De vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, de secretarissen en de personen die als permanente deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad worden benoemd door de Koning volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.

§ 2. De voorzitter moet:

- 1<sup>o</sup> Belg zijn;
- 2<sup>o</sup> ten minste 30 jaar oud zijn;
- 3<sup>o</sup> onafhankelijk staan tegenover de organisaties die in de Hoge Raad vertegenwoordigd zijn;
- 4<sup>o</sup> niet onder het hiërarchisch gezag van een minister staan.

donner les garanties suffisantes pour parvenir à une collaboration durable entre l'employeur et le conseiller en prévention.

Art. 43

Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.

Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention.

CHAPITRE VII

**Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail**

Art. 44

Un Conseil supérieur est institué auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le Conseil Supérieur est composé:

1. d'un président et d'un vice-président;
2. d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Leur nombre est fixé par le Roi. Seuls, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont droit de vote;
3. d'un ou de plusieurs secrétaires.

Parmi les membres représentant les organisations d'employeurs, les petites entreprises ainsi que les entreprises familiales sont représentées, de la même manière qu'au Conseil National du Travail.

Le Roi détermine quelles autres personnes prendront part en tant qu'experts permanents ou temporaires aux travaux du Conseil supérieur.

Art. 45

§ 1<sup>er</sup>. Les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, les secrétaires et les personnes qui prennent part en tant qu'experts permanents aux travaux du Conseil supérieur, sont nommés par le Roi selon les modalités qu'Il fixe.

§ 2. Le président doit:

- 1<sup>o</sup> être Belge;
- 2<sup>o</sup> être âgé de 30 ans au moins;
- 3<sup>o</sup> être indépendant des organisations représentées au Conseil supérieur;
- 4<sup>o</sup> ne pas relever du pouvoir hiérarchique d'un ministre.

Het mandaat van de voorzitter duurt zes jaar. Het kan hernieuwd worden. Hij wordt benoemd door de Koning, die de nadere regels van zijn statuut bepaalt.

De ondervoorzitter wordt benoemd door de Koning die eveneens zijn statuut bepaalt.

Art. 46

De Hoge Raad heeft als taak op eigen initiatief of op aanvraag advies te verstrekken over de in deze wet bedoelde maatregelen.

De bevoegdheden die krachtens deze wet in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals bepaald door artikel 4, aan de Hoge Raad zijn toegekend, doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Nationale Arbeidsraad in verband met de algemene arbeidsvoorwaarden.

Art. 47

De Koning bepaalt alle andere voorwaarden en nadere regelen betreffende de oprichting, de samenstelling en de werking van de Hoge Raad.

HOOFDSTUK VIII

**Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk**

**Eerste afdeling**

*Toepassingsgebied*

Art. 48

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet toepasselijk op de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen, die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien.

**Tweede afdeling**

*Oprichting*

Art. 49

Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In de mijnen, graverij-

Le mandat du président a une durée de six ans. Il peut être renouvelé. Il est nommé par le Roi, qui fixe les modalités de son statut.

Le vice-président est nommé par le Roi qui fixe également son statut.

Art. 46

Le Conseil supérieur a comme mission de rendre des avis d'initiative ou sur demande, à propos des mesures visées par la présente loi.

Les compétences concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, comme déterminé par l'article 4, qui ont été attribuées au Conseil supérieur ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil national du travail relatives aux conditions de travail générales.

Art. 47

Le Roi détermine toutes les autres conditions concernant l'institution, la composition et le fonctionnement du Conseil supérieur.

CHAPITRE VIII

**Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail**

**Section 1<sup>re</sup>**

*Champ d'application*

Art. 48

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail.

**Section 2**

*Constitution*

Art. 49

Des Comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Dans les mines, minières et carrières

en en ondergrondse groeven worden deze Comités ingesteld, zodra zij gewoonlijk een gemiddelde van 20 werknemers tewerkstellen.

Overminderd de bepalingen van artikel 69, dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder:

1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria;

2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

Voor het vaststellen van het aantal werknemers bedoeld in deze afdeling, kan de Koning bepaalde categorieën van personen die onder gelijkaardige voorwaarden als een werknemer of een leerling in de onderneming arbeid verrichten zonder door een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst verbonden te zijn, met werknemers gelijkstellen. De Koning kan eveneens bepaalde categorieën van werknemers, die werknemers van de onderneming tijdelijk vervangen, voor het vaststellen van dit aantal uitsluiten.

#### Art. 50

§ 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van de zetels.

Voor de toepassing van het eerste lid worden in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven ten minste 20 werknemers in aanmerking genomen.

§ 2. De Koning kan alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en de werking van de Comités te waarborgen.

§ 3. Verschillende juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien volgende voorwaarden gelijktijdig zijn vervuld:

- 1) de gebouwen of de vaste werven zijn op minder dan 1 kilometer van elkaar gevestigd;
- 2) éénzelfde persoon neemt deel aan het dagelijks beheer van de verschillende juridische entiteiten;
- 3) meerdere personeelsoverplaatsingen, in welke vorm ook, werden doorgevoerd binnen vier jaar voor het inzetten van de procedure ter bepaling van het

souterraines, ces Comités sont institués dès que celles-ci occupent habituellement 20 travailleurs en moyenne.

Sans préjudice des dispositions de l'article 69, il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par:

1° entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute ces derniers prévalent;

2° travailleurs: les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation.

En vue de la fixation du nombre de travailleurs prévu à la présente section, le Roi peut assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, fournissent dans l'entreprise des prestations dans des conditions similaires à celles d'un travailleur ou d'un apprenti. Le Roi peut, en outre, en vue de la fixation de ce nombre, exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.

#### Art. 50

§ 1<sup>er</sup>. L'entreprise est également tenue d'instituer un Comité lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 50 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, dans les mines, minières et carrières souterraines, le nombre d'au moins 20 travailleurs est pris en considération.

§ 2. Le Roi peut prendre toutes mesures assurant aux travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des Comités.

§ 3. Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation si les conditions suivantes sont remplies simultanément:

- 1) les bâtiments ou chantiers fixes sont situés à moins d'un kilomètre les uns des autres;
- 2) une même personne participe à la gestion journalière des diverses entités juridiques;
- 3) plusieurs transferts de personnes, quelle qu'en soit la forme, ont eu lieu dans le délai de quatre ans qui précède le début de la procédure de détermination



begrip technische bedrijfseenheid, ofwel voorzien de arbeidsovereenkomsten in de mogelijkheid van dergelijke overplaatsingen;

4) de activiteiten van de juridische entiteiten, die het voorwerp uitmaakten van een splitsing of de activiteiten van later opgerichte nieuwe juridische entiteiten, zijn onderling verbonden.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidsfeer van de reeds bestaande organen.

#### Art. 51

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting om een Comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde Comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van.

#### Art. 52

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

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden, en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

#### Art. 53

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

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

#### Art. 54

De Koning kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten. Hij bepaalt de bevoegdheid en regelt de werkingsmodaliteiten ervan.

de la notion d'unité technique d'exploitation ou des contrats de travail prévoient la possibilité de tels transferts;

4) les activités des entités juridiques, qui ont fait l'objet d'une scission ou les activités des nouvelles entités juridiques créées ultérieurement, sont liées entre elles.

Cette présomption ne peut porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants.

#### Art. 51

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre l'obligation d'instituer un Comité lorsque les employeurs occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs. Il détermine la compétence des Comités précités et en règle les modalités de fonctionnement.

#### Art. 52

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

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

#### Art. 53

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

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

#### Art. 54

Le Roi peut permettre à un groupe d'employeurs d'instituer un Comité commun. Il détermine sa compétence et règle les modalités de son fonctionnement.

Dat Comité is paritair samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die de werkgevers en de werknemers, volgens de door de Koning bepaalde modaliteiten, vertegenwoordigen.

#### Art. 55

In de ondernemingen waar een Comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van het Comité worden opgeschort met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten definitief stop te zetten;

b) bij de gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan 50 of het door de Koning krachtens artikel 51 bepaalde aantal.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van het Comité; zo dit nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. Het bestaande Comité blijft gedurende die periode fungeren.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend door voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt eventueel de datum van de verkiezingen vast.

### Derde afdeling

#### *Samenstelling*

#### Art. 56

De Comités zijn samengesteld uit:

1. het ondernemingshoofd en één of meerdere door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functies die zij in de onderneming vervullen. Deze afgevaardigden mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de afgevaardigden van de werkgever gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen gedurende die periode; zij blijven in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen;

Ce Comité est composé paritairement de délégués effectifs et suppléants, représentant les employeurs et les travailleurs, selon les modalités déterminées par le Roi.

#### Art. 55

Dans les entreprises où un Comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou renouvellement du Comité moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise :

a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;

b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur à 50 ou au nombre fixé par le Roi, en exécution de l'article 51.

L'inspecteur-chef de district demande l'accord du Comité; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le Comité existant continue à fonctionner pendant cette période.

Les délégués du personnel et les candidats continuent à bénéficier pendant la même période de la protection accordée par la loi précitée du 19 mars 1991.

Le Roi détermine la date des élections s'il y a lieu.

### Section 3

#### *Composition*

#### Art. 56

Les Comités sont composés:

1. du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes;

2. een zeker aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal wordt bepaald door de Koning. Het aantal gewone afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee.

## Art. 57

De preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer mogen noch werkgevers- noch personeelsafgevaardigde zijn.

## Art. 58

De personeelsafgevaardigden worden bij geheime stemming verkozen door de werknemers van de onderneming op kandidatenlijsten voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties.

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

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

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

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

## Art. 59

§ 1. Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;

2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn; de Koning bepaalt wat onder «leidinggevend personeel» moet worden verstaan;

3° ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50;

ofwel tewerkgesteld geweest zijn in een juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschil-

2. d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le Roi en fixe le nombre. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux.

## Art. 57

Le conseiller en prévention et le médecin du travail ne peuvent être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel.

## Art. 58

Les délégués du personnel sont élus au scrutin secret par les travailleurs de l'entreprise sur des listes de candidats présentées par les organisations représentatives des travailleurs.

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

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

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

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

## Art. 59

§ 1<sup>er</sup>. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes:

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction ni être travailleurs à domicile; le Roi fixe ce qu'il faut entendre par «personnel de direction»;

3° soit être occupés de façon ininterrompue, depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50;

soit avoir été occupé dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridi-

lende juridische entiteiten in de zin van artikel 50 in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 49, vierde lid.;

4<sup>o</sup> de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

§ 2. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

§ 3. De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

§ 4. De werknemers die onderdanen zijn van een land dat geen lid is van de Europese Unie, moeten in België tewerkgesteld zijn overeenkomstig de wetgeving betreffende de tewerkstelling van vreemde werknemers.

#### Art. 60

De Koning bepaalt welke termijn moet verlopen tussen de aanplakking van de datum van de verkiezing voor de personeelsafgevaardigden van de Comités en de datum waarop de kandidaturen moeten worden ingediend.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen, worden als effectief werk beschouwd en als dusdanig beloond.

#### Art. 61

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1<sup>o</sup> in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het Comité is aangesteld;

2<sup>o</sup> indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3<sup>o</sup> in geval van ontslagneming;

4<sup>o</sup> indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

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

ques au sens de l'article 50 pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires au sens de l'article 49, alinéa 4.;

4<sup>o</sup> ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

§ 2. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

§ 3. Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 peut être présenté comme candidat.

§ 4. Les travailleurs ressortissant d'un pays non membre de l'Union Européenne doivent avoir été occupés en Belgique conformément à la législation concernant l'emploi des travailleurs étrangers.

#### Art. 60

Le Roi fixe le délai qui doit s'écouler entre l'affichage de la date des élections pour les délégués du personnel des comités et de la date à laquelle les candidatures doivent être déposées.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

#### Art. 61

Le mandat du délégué du personnel prend fin:

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

2<sup>o</sup> lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3<sup>o</sup> en cas de démission;

4<sup>o</sup> lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

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

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

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

8° in geval van overlijden.

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

#### Art. 62

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen:

1° in geval het gewoon lid verhinderd is;

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de bij artikel 61, 2° tot 8°, opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

De niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft bekomen, wordt plaatsvervanger van een gewoon lid dat zetelt ter vervanging van een gewoon lid wiens mandaat een einde heeft genomen om één van de in artikel 61, 2° tot 8°, opgesomde redenen. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn om een vacante zetel te bezetten, mag een kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst worden aangewezen, volgens de door de Koning vastgestelde regels. Deze kandidaat voltooit het mandaat en geniet van de bepalingen van artikel 2, § 2, van voornoemde wet van 19 maart 1991.

#### Art. 63

Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt het Comité hernieuwd. De Koning stelt de bijzondere regels voor die verkiezingen vast.

#### Art. 64

Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

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

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

8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 6°, n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

#### Art. 62

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif:

1° en cas d'empêchement de celui-ci;

2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat.

Le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix devient suppléant d'un membre effectif siégeant en remplacement d'un membre effectif dont le mandat a pris fin pour l'un des motifs énumérés à l'article 61, 2° à 8°. La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi précitée du 19 mars 1991.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper un siège vacant, un candidat de la même catégorie et de la même liste peut être désigné, suivant les règles déterminées par le Roi. Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi précitée du 19 mars 1991.

#### Art. 63

Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, le Comité est renouvelé. Le Roi détermine les modalités particulières de ces élections.

#### Art. 64

Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux.

Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Deze bepalingen zijn ook toepasselijk op de leden van de vakbondsafvaardiging die in toepassing van artikel 52 belast is met het uitoefenen van de opdrachten van de Comités.

#### **Vierde afdeling**

##### *Bevoegdheden*

##### Art. 65

Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. De Koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomende opdrachten aan het Comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4.

#### **Vijfde afdeling**

##### *Werking*

##### Art. 66

De prestaties van de leden van de Comités worden voor de bezoldiging gelijkgesteld met werkelijke arbeidstijd, zelfs indien zij buiten de arbeidsuren worden geleverd.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

##### Art. 67

De Comités kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de Comités de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.

##### Art. 68

Elk Comité bepaalt in een huishoudelijk reglement zijn nadere werkingsmodaliteiten. De Koning bepaalt welke punten de huishoudelijke reglementen minstens moeten bevatten. De paritaire comités kunnen modelhuishoudelijke reglementen opstellen die door de Koning algemeen verbindend kunnen verklaard worden.

Ces dispositions sont également applicables aux membres de la délégation syndicale qui, en application de l'article 52, est chargée de l'exercice des missions des Comités.

#### **Section 4**

##### *Compétences*

##### Art. 65

Le Comité a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier des missions supplémentaires au Comité, dans le cadre des domaines visés à l'article 4.

#### **Section 5**

##### *Fonctionnement*

##### Art. 66

Les prestations des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif.

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.

##### Art. 67

Les Comités peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des Comités peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.

##### Art. 68

Chaque Comité détermine dans un règlement d'ordre intérieur ses modalités de fonctionnement. Le Roi détermine quels points le règlement d'ordre intérieur doit au moins contenir. Les commissions paritaires peuvent rédiger des règlements d'ordre intérieur modèles qui peuvent être rendus obligatoires par le Roi.

**Zesde afdeling***Overgang van onderneming en overname van activa*

## Art. 69

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

- 1° onderneming: de juridische entiteit;
- 2° overname van activa: het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

## Art. 70

Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen:

— blijven de bestaande Comités fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;

— wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen het Comité van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de Comités die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Dit Comité fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

## Art. 71

Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die beide over een Comité beschikken:

— blijven de bestaande Comités fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd blijven;

— blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, het bestaande Comité fungeren in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van het Comité, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan het Comité van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

## Art. 72

Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een Comité naar een onderneming zonder Comité:

**Section 6***Transfert d'entreprise et reprise de l'actif*

## Art. 69

Pour l'application de la présente section, on entend par:

- 1° entreprise: l'entité juridique;
- 2° reprise de l'actif: l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

## Art. 70

En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises:

— les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;

— dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

## Art. 71

En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité:

— si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;

— si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

## Art. 72

En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité:

— blijft het bestaande Comité fungeren, zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;

— blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, het Comité van de onderneming, waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;

— wordt bovendien, in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan, een Comité opgericht tot de eerstkomende verkiezingen bestaande uit de personeelsafgevaardigden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

## Art. 73

Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid, blijft het bestaande Comité tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft het Comité voor het geheel van de eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

## Art. 74

In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald in voornoemde wet van 19 maart 1991.

## Art. 75

Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van het Comité. De regels bepaald in de artikelen 70 tot 74 zijn in dat geval van toepassing.

## Art. 76

In geval van overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand:

— le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;

— si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;

— de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

## Art. 73

En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le Comité existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le Comité continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

## Art. 74

Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991.

## Art. 75

Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation interviennent après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 70 à 74 sont d'application.

## Art. 76

En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif:



1° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, de aard behouden die ze hadden vóór het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand zonder in een andere onderneming opgenomen te worden; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal in de nieuwe onderneming tewerkgestelde werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming;

2° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid ervan worden opgenomen en indien de onderneming of de technische bedrijfseenheid waarin ze worden opgenomen, niet over een dergelijk comité beschikt; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal overgenomen werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het deel van de overgenomen onderneming.

De werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen, kunnen met de nieuwe werkgever een ander geldig akkoord sluiten tot de eerstkomende verkiezingen.

## HOOFDSTUK IX

### Aan de organen gemeenschappelijke bepalingen

#### Art. 77

Alle bevelen, raadgevingen en opvoedende aanbevelingen vanwege de bij de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen die schriftelijk door middel van aanplakbiljetten of individuele nota's aan de werknemers gegeven worden, zullen op zulke wijze gesteld zijn dat zij door alle werknemers begrepen worden.

1° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections, si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise conservent le caractère qu'elles avaient avant la faillite ou le concordat judiciaire par abandon d'actif sans être intégrées à une autre entreprise; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs du personnel proportionnel au nombre de travailleurs occupés dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes; ce comité fonctionne pour l'ensemble du personnel de l'entreprise reprise;

2° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise sont intégrées à une autre entreprise ou à une autre unité technique d'exploitation de celle-ci et si l'entreprise ou l'unité technique d'exploitation dans laquelle elles sont intégrées ne disposent pas d'un tel comité; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs, proportionnel au nombre de travailleurs repris dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus à l'occasion des élections précédentes; ce comité fonctionne pour la partie de l'entreprise reprise.

Les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes peuvent conclure avec le nouvel employeur un autre accord valable jusqu'aux prochaines élections.

## CHAPITRE IX

### Dispositions communes aux organes

#### Art. 77

Toutes consignes, tous conseils ou tous avis éducatifs des organes visés par les chapitres VI à VIII, donnés par écrit aux travailleurs, par voie d'affichages ou de notes individuelles seront rédigés de manière à être compris par tous les travailleurs.

## Art. 78

De Koning kan alle maatregelen treffen om, zowel op het nationale als op het plaatselijke en op het professionele vlak, de werkzaamheden van de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen te coördineren en te bevorderen.

Hij kan gewestelijke comités oprichten in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven.

## HOOFDSTUK X

**Beroep bij de arbeidsrechtbanken**

## Art. 79

De werkgevers, de werknemers en hun organisaties kunnen bij de arbeidsrechtbanken:

1° een vordering inleiden tot beslechting van alle geschillen in verband met de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten;

2° een aanvraag indienen om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van de redenen van economische of technische aard, als bedoeld in artikel 2 van voornoemde wet van 19 maart 1991, indien het bevoegd paritair comité zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen de door artikel 3, § 1, tweede lid van dezelfde wet, gestelde termijn;

3° een aanvraag indienen om het aantal en de vestigingsplaatsen van de technische bedrijfseenheden te laten bepalen.

## HOOFDSTUK XI

**Toezicht en strafbepalingen**

## Art. 80

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

## Art. 81

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 82 tot 87 worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen:

## Art. 78

Le Roi peut prendre toutes les mesures destinées à coordonner et promouvoir, tant sur le plan national que sur le plan local ou professionnel, les activités des organes visés par les chapitres VI à VIII.

Il peut instituer des comités régionaux dans les mines, minières et carrières souterraines.

## CHAPITRE X

**Recours devant les tribunaux du travail**

## Art. 79

Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations peuvent introduire auprès des tribunaux du travail:

1° une action tendant à trancher tout différend relatif à l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° une demande tendant à faire constater l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique visées à l'article 2 de la loi précitée du 19 mars 1991, si la commission paritaire compétente ne s'est pas prononcée ou n'a pas pu se prononcer dans le délai prévu à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la même loi;

3° une demande tendant à faire déterminer le nombre et la localisation des unités techniques d'exploitation.

## CHAPITRE XI

**Surveillance et dispositions pénales**

## Art. 80

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

## Art. 81

Sans préjudice des dispositions des articles 82 à 87 sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de personen die niet behoren tot het personeel van de werkgever die de opdrachten die hen in toepassing van deze wet worden toevertrouwd uitoefenen in strijd met de bepalingen van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten of die deze opdrachten niet uitoefenen volgens de voorwaarden en nadere regels bepaald door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten.

#### Art. 82

Worden gestraft met geldboete van 100 frank, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers, zonder dat die boete 100 000 frank mag te boven gaan, de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die :

1° in de onderneming geen Dienst of Comité oprichten, in toepassing van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten;

2° de werking ervan verhinderen zoals bepaald in deze wet, in de uitvoeringsbesluiten en in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

3° de uitoefening van hun opdrachten belemmeren, inzonderheid door de bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden;

4° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de Comités zoals bepaald door deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

5° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de vakbondsafvaardiging belast met de opdrachten van de Comités.

#### Art. 83

Worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen de ondernemer, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 7 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

#### Art. 84

Worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 2 000 frank of met één van die straffen alleen :

1° l'employeur, ses mandataires ou préposés qui ont enfreint les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° les personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécutent les missions qui leur sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

#### Art. 82

Sont punis d'une amende de 100 francs multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100 000 francs, l'employeur, ses préposés ou mandataires qui :

1° dans l'entreprise, n'ont pas institué un Service ou un Comité, en application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

2° mettent obstacle à leur fonctionnement, tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

3° entravent l'exercice de leur mission notamment en ne fournissant pas les renseignements prévus par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi, ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou en ne procédant pas aux consultations selon les règles prévues;

4° entravent l'exercice du mandat des délégués du personnel aux comités tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

5° entravent l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités.

#### Art. 83

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement, l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 7 et à ses arrêtés d'exécution.

#### Art. 84

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° de werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, eerste, derde en vierde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de werkgever van de onderneming van buitenaf, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, tweede, derde en vierde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

## Art. 85

Worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen, de werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 9, 10 en 12, en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

## Art. 86

Worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen:

1° de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die de krachtens de artikelen 15 tot 17 en 19 van deze wet en hun uitvoeringsbesluiten vastgestelde verplichtingen hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk na te leven verplichtingen.

## Art. 87

Worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 2 000 frank of met één van die straffen alleen:

1° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20, 21 en 23 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk na te leven verplichtingen;

1° l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 1<sup>er</sup>, 3, et 4, et à leurs arrêtés d'exécution;

2° l'employeur de l'entreprise extérieure, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 2, 3 et 4, et à leurs arrêtés d'exécution.

## Art. 85

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement, l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exécuter des activités dans son établissement, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 9, 10 et 12, et de leurs arrêtés d'exécution.

## Art. 86

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement:

1° le maître d'ouvrage, ou le maître d'œuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux obligations établies par les articles 15 à 17 et 19 de la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

## Art. 87

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2 000 francs ou d'une de ces peines seulement:

1° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux articles 15, 20, 21 et 23 et à leurs arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

3° de aannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20, tweede lid, 23 en 24 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

4° de werkgevers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepaling van artikel 31 en zijn uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

5° de bouwdirectie belast met de uitvoering, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 25, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

6° de aannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 26, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

7° de onderaannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 27, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

#### Art. 88

Wordt gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen de zelfstandige die de bepalingen van de artikelen 11, 12 en 28, tweede lid, heeft overtreden.

#### Art. 89

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 271 tot 274 van het Strafwetboek, wordt al wie het krachtens deze wet en haar uitvoeringsbesluiten geregelde toezicht verhindert, gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen.

#### Art. 90

In geval van herhaling binnen drie jaar te rekenen van de vroegere veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

#### Art. 91

De werkgever is burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

#### Art. 92

De in de artikelen 81 tot 89 vermelde misdrijven worden, voor de berekening van de verjaringstermijn, als voortdurende misdrijven beschouwd.

3° les entrepreneurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 15, 20, alinéa 2, 23 et 24 et de leurs arrêtés d'exécution;

4° les employeurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 31 et à ses arrêtés d'exécution;

5° le maître d'œuvre chargé de l'exécution, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 25, 28, alinéa 1<sup>er</sup>, et 29 et leurs arrêtés d'exécution;

6° l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 26, 28, alinéa 1<sup>er</sup>, et 29 et à leurs arrêtés d'exécution;

7° le sous-traitant, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 27, 28, alinéa 1<sup>er</sup>, et 29 et à leurs arrêtés d'exécution.

#### Art. 88

Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, l'indépendant qui a commis une infraction aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2.

#### Art. 89

Sans préjudice des articles 269 et 271 à 274 du Code pénal est puni d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement, toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

#### Art. 90

En cas de récidive dans les trois années à partir de la condamnation antérieure, la peine est doublée.

#### Art. 91

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

#### Art. 92

Les infractions visées aux articles 81 à 89 sont considérées, pour le calcul du délai de prescription, comme des infractions continues.

## Art. 93

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn toepasselijk op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

## Art. 94

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

## HOOFDSTUK XII

## Slotbepalingen

## Art. 95

De Koning neemt de in deze wet bedoelde maatregelen na het inwinnen van het advies van de in artikel 44 bedoelde Hoge Raad, behalve de maatregelen bedoeld in de artikelen 49, 50, 51, 53, 56, 58 tot 60, 62, 63, 65, tweede lid, 66 en 76. Deze maatregelen neemt hij na het inwinnen van het advies van de Nationale Arbeidsraad.

De Hoge Raad geeft zijn advies binnen zes maanden nadat hem dit gevraagd is. In geval van dringende noodzakelijkheid kan de minister die het advies vraagt deze termijn beperken tot twee maanden. Zodra deze termijnen verstreken zijn mag er aan voorbijgegaan worden.

De Nationale Arbeidsraad geeft zijn advies binnen twee maanden nadat hem dit gevraagd is. Na het verstrijken van deze termijn mag er aan voorbijgegaan worden.

## Art. 96

§ 1. Artikel 1, 24<sup>o</sup>, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd bij de wetten van 23 januari 1975 en 23 maart 1994, wordt opgeheven.

§ 2. Artikel 1bis van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 1 juni 1993, 23 maart 1994 en 30 maart 1994, wordt aangevuld als volgt:

«8<sup>o</sup> van 10 000 frank tot 100 000 frank aan:

a) de werkgever die de bepalingen van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk of de uitvoeringsbesluiten ervan heeft overtreden;

b) de werkgever die in zijn onderneming geen Comité voor preventie en bescherming of geen

## Art. 93

Toutes les dispositions du livre I<sup>er</sup> du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85 sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

## Art. 94

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

## CHAPITRE XII

## Dispositions finales

## Art. 95

Le Roi prend les mesures visées par la présente loi après avoir demandé l'avis du Conseil supérieur visé à l'article 44, sauf pour les mesures visées aux articles 49, 50, 51, 53, 56, 58 à 60, 62, 63, 65, alinéa 2, 66 et 76. Il prend ces mesures après avoir demandé l'avis du Conseil National du Travail.

Le Conseil supérieur donne son avis dans les six mois suivant la demande qui lui en est faite. En cas d'urgence, le ministre qui demande l'avis peut limiter ce délai à deux mois. Après l'expiration de ces délais, il peut y être passé outre.

Le Conseil National du Travail donne son avis dans les deux mois suivant la demande qui lui en est faite. Après l'expiration de ce délai, il peut y être passé outre.

## Art. 96

§ 1<sup>er</sup>. L'article 1<sup>er</sup>, 24<sup>o</sup>, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, modifié par les lois du 23 janvier 1975 et 23 mars 1994, est abrogé.

§ 2. L'article 1<sup>er</sup>bis de la même loi, modifié par les lois des 1<sup>er</sup> juin 1993, 23 mars 1994 et 30 mars 1994, est complété comme suit:

«8<sup>o</sup> de 10 000 francs à 100 000 francs à:

a) l'employeur qui a commis une infraction aux dispositions de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou de ses arrêtés d'exécution;

b) l'employeur qui n'a pas institué dans son entreprise ni un Comité de prévention et de protection, ni

Interne Dienst voor preventie en bescherming heeft opgericht in toepassing van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk of van haar uitvoeringsbesluiten, die de werking ervan zoals in voornoemde wet voorzien, verhindert, of die de uitoefening van hun opdrachten belemmert door de bij de wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden, of tenslotte, die de uitoefening verhindert van het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de Comités zoals bepaald bij de wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

*c)* de werkgever die de uitoefening belemmert van het mandaat van de vakbondsafvaardiging belast met de opdrachten van de Comités;

*d)* de ondernemer bedoeld in artikel 83 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

*e)* de werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren bedoeld in artikel 85 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

*f)* de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp die de inbreuk bedoeld in artikel 86 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk heeft gepleegd.

9<sup>o</sup> van 10 000 frank tot 200 000 frank de werkgevers bedoeld in artikel 84 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

10<sup>o</sup> van 10 000 frank tot 200 000 frank:

*a)* de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering bedoeld in artikel 87, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

*b)* de aannemers bedoeld in artikel 87, 3<sup>o</sup> en 6<sup>o</sup>, van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

*c)* de werkgever bedoeld in artikel 87, 4<sup>o</sup>, van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

*d)* de bouwdirectie belast met de uitvoering bedoeld in artikel 87, 5<sup>o</sup>, van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

*e)* de onderaannemer bedoeld in artikel 87, 7<sup>o</sup>, van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

un Service interne de prévention et de protection en application de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou de ses arrêtés d'exécution, qui en empêche le fonctionnement tel que prévu dans la loi précitée, ou qui entrave l'exercice de leurs missions en ne fournissant pas, les renseignements prévus par la loi, ses arrêtés d'exécution ou les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou qui ne tient pas les consultations prescrites selon les règles prévues, ou finalement, qui empêche l'exercice du mandat des délégués du personnel aux Comités tel que prévu dans la loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

*c)* l'employeur qui entrave l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités;

*d)* l'entrepreneur visé à l'article 83 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

*e)* l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement visé à l'article 85 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

*f)* le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre chargé de la conception qui a commis l'infraction visée à l'article 86 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

9<sup>o</sup> de 10 000 francs à 200 000 francs les employeurs visés à l'article 84 de la loi ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

10<sup>o</sup> de 10 000 francs à 100 000 francs:

*a)* le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution visés à l'article 87, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

*b)* les entrepreneurs visés à l'article 87, 3<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup>, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

*c)* l'employeur visé à l'article 87, 4<sup>o</sup>, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

*d)* le maître d'œuvre chargé de l'exécution visé à l'article 87, 5<sup>o</sup>, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

*e)* le sous-traitant visé à l'article 87, 7<sup>o</sup>, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

## Art. 97

De bepalingen van de artikelen 15 tot 19 zijn voor de eerste maal van toepassing op de ontwerpen van bouwwerken waarvan de uitwerking een aanvang neemt na de inwerkingtreding van hoofdstuk V zoals bepaald door de Koning.

De Koning stelt bijzondere regelen vast voor de toepassing van de bepalingen van de artikelen 15 en 20 tot 31 op de bouwwerken waarvan de verwezenlijking een aanvang heeft genomen vóór de inwerkingtreding van hoofdstuk V, zoals bepaald door de Koning.

## Art. 98

§ 1. De wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957, 28 januari 1963, 10 oktober 1967, 17 februari 1971, 16 maart 1971, 23 januari 1975, bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, het koninklijk besluit nr. 15 van 23 oktober 1975, het koninklijk besluit van 28 september 1984, en de wetten van 22 januari 1985, 22 december 1989, 2 januari 1991, 19 maart 1991, 30 maart 1994 en 7 juli 1994, wordt opgeheven.

§ 2. Worden opgeheven in de wetten op de mijnen, groeven en graverijen gecoördineerd op 15 september 1919:

1<sup>o</sup> artikel 76*bis*, ingevoegd door de wet van 15 juli 1957;

2<sup>o</sup> artikel 76*ter*, ingevoegd door de wet van 15 juli 1957 en gewijzigd door de wet van 10 oktober 1967 en het koninklijk besluit van 17 mei 1993;

3<sup>o</sup> artikel 130*bis*, ingevoegd door de wet van 15 juli 1957.

## Art. 99

De bepalingen van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en van de besluiten genomen in uitvoering van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen evenals van de besluiten genomen in uitvoering van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd op 15 september 1919, blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven of totdat hun geldigheidsdatum verstrijkt.

## Art. 100

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

## Art. 97

Les dispositions des articles 15 à 19 s'appliquent pour la première fois aux projets d'ouvrage dont l'élaboration commence après l'entrée en vigueur du chapitre V, tel que déterminée par le Roi.

Le Roi fixe des règles spécifiques pour l'application des dispositions des articles 15 et 20 à 31 aux ouvrages dont la réalisation a commencé avant l'entrée en vigueur du chapitre V, tel que déterminée par le Roi.

## Art. 98

§ 1<sup>er</sup>. La loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois des 17 juillet 1957, 28 janvier 1963, 10 octobre 1967, 17 février 1971, 16 mars 1971, 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n<sup>o</sup> 4 du 11 octobre 1978, l'arrêté royal n<sup>o</sup> 15 du 23 octobre 1975, l'arrêté royal du 28 septembre 1984 et par les lois des 22 janvier 1985, 22 décembre 1989, 2 janvier 1991, 19 mars 1991, 30 mars 1994 et 7 juillet 1994, est abrogée.

§ 2. Sont abrogés dans les lois sur les mines, minières et carrières coordonnées le 15 septembre 1919:

1<sup>o</sup> l'article 76*bis*, y inséré par la loi du 15 juillet 1957;

2<sup>o</sup> l'article 76*ter*, y inséré par la loi du 15 juillet 1957 et modifié par la loi du 10 octobre 1967 et l'arrêté royal du 17 mai 1993;

3<sup>o</sup> l'article 130*bis*, y inséré par la loi du 15 juillet 1957.

## Art. 99

Les dispositions du Règlement général pour la protection du travail et des arrêtés pris en exécution de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail ainsi que des arrêtés pris en exécution des lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées le 15 septembre 1919, restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse ou jusqu'à l'expiration de leur durée de validité.

## Art. 100

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.



## Art. 101

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin zij is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad met uitzondering van hoofdstuk V dat in werking treedt op de datum bepaald door de Koning en met uitzondering van hoofdstuk VI dat in werking treedt op de eerste dag van de dertiende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

## Art. 101

La présente loi entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge* à l'exception du chapitre V qui entre en vigueur à la date fixée par le Roi et à l'exception du chapitre VI qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du treizième mois qui suit celui au cours duquel la présente loi aura été publiée au *Moniteur belge*.

## BIJLAGE 1

## 4.3. Kwaliteit van de arbeid

## 4.3.1. Uitgangspunten

De minister van Tewerkstelling en Arbeid is bevoegd voor de optimalisatie van de arbeidsomstandigheden. Deze moet als einddoel hebben het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

## 4.3.1.1. Ethische motivatie

— Veilige en gezonde werkomstandigheden en de zelfontplooiing van de werknemer zijn een plicht voor een goede werkgever.

— Uitsluiting van sommige mensen moet tegengegaan worden: oudere mensen die niet meer meekunnen, slachtoffers van ongevallen die niet heringeschakeld worden, laaggeschoolden, enz.

De arbeid moet meer dan ooit aangepast worden aan de mens.

## 4.3.1.2. Economische motivatie

— Hinderlijke arbeidsomstandigheden van materiële of menselijke (organisatie, psycho-sociaal) aard zijn oorzaken van ongevallen en beroepsziekten.

— Ongunstige arbeidsomstandigheden verzwakken het weerstandsvermogen van de werknemer en zijn directe oorzaak van ziekten.

— Ongunstige, lastige arbeidsomstandigheden veroorzaken een natuurlijke druk om hieraan te ontsnappen (oneigenlijk gebruik van sociale voorzieningen).

— Kwaliteit van het produkt is een conditio sine qua non om concurrentieel te blijven. Dit kan niet zonder kwaliteit van de arbeidsomstandigheden (welzijn).

## a) Arbeidsongevallen

Per jaar gebeuren in België ongeveer 200 000 arbeidsongevallen waarvan:

- ± 300 met dodelijke afloop;
- ± 14 000 met blijvende ongeschiktheid;
- ± 180 000 met tijdelijke ongeschiktheid.

Jaar Année	Dodelijk Mortel	Blijvende ongeschiktheid Incapacité permanente	Tijdelijke ongeschiktheid Incapacité temporaire
1988 . . . . .	257	12 219	175 395
1989 . . . . .	305	13 691	194 175
1990 . . . . .	292	13 772	201 820
1991 . . . . .	298	13 982	198 295
1992 . . . . .	257	13 807	184 591
1993 . . . . .	568	13 713	155 749

De rechtstreekse economische kost ervan bedraagt 30 miljard frank. Als men rekening houdt met de indirecte kosten die niet gedekt worden door de verplichte arbeidsongevallenverzekering (gewaarbord loon, productieverlies, bijkomende vorming en inschakeling, enz.) komt men tot een kostprijs van ± 120 miljard frank.

## ANNEXE 1

## 4.3. Qualité du travail

## 4.3.1. Principes

Le ministre de l'Emploi et du Travail est compétent en matière d'optimisation des conditions de travail. Il doit avoir pour objectif le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.

## 4.3.1.1. Motivation éthique

— Des conditions de travail sûres et saines et l'épanouissement personnel du travailleur sont un devoir pour l'employeur.

— L'exclusion de certaines personnes doit être combattue: les personnes âgées qui n'en peuvent plus, les victimes d'accidents non réinsérées, les peu qualifiés, etc.

Le travail doit plus que jamais être adapté à l'être humain.

## 4.3.1.2. Motivation économique

— Des conditions de travail inconfortables, de nature matérielle ou humaine (organisation, psycho-social), peuvent être à l'origine d'accidents ou de maladies professionnelles.

— Des conditions de travail défavorables affaiblissent les capacités de résistance du travailleur et sont à l'origine directe de maladies.

— Des conditions de travail défavorables et lourdes entraînent chez le travailleur une tendance naturelle à y échapper (utilisation impropre des équipements sociaux).

— La qualité du produit est une condition sine qua non pour rester concurrentiel. Cette qualité du produit ne va pas sans qualité des conditions de travail (bien-être).

## a) Accidents de travail

Il y a en Belgique, par an, environ 200 000 accidents de travail dont:

- ± 300 avec issue mortelle;
- ± 14 000 avec incapacité permanente;
- ± 180 000 avec incapacité temporaire.

Le coût économique direct de ces accidents s'élève à 30 milliards de francs. Si l'on tient compte des coûts indirects non couverts par l'assurance obligatoire accidents de travail (salaire garanti, perte de production, formation supplémentaire et insertion, etc.), on arrive à un coût de ± 120 milliards de francs.

## b) Grote risico's

Hierbij worden de risico's bedoeld waarvan de potentialiteit klein is maar de gevolgen van een disfunctionering zeer hoog kunnen zijn. De economische kost van een ongeval neemt dan uitzonderlijk hoge proporties aan (Seveso, Bhopal, ...).

Op een kleinere schaal kan men de brandveiligheid daarbij rekenen.

Naast de schade aan personen dat gedeeltelijk gedekt wordt door de arbeidsongevallenverzekering, wordt 10 miljard frank per jaar door Belgische brandverzekeringen uitbetaald voor de rechtstreekse schade aan bedrijven. Daarbij komen de indirecte kosten (heropstarten, klantenverlies, enz.) en de schade uitbetaald door buitenlandse brandverzekeraars.

## c) Beroepsziekten

Op dit moment zijn er ongeveer 77 000 uitkeringsgerechtigden op basis van een erkende beroepsziekte. Elk jaar worden 3 000 gevallen erkend. De rechtstreekse economische last ervan bedraagt 15 miljard frank.

Jaar Année	Totaal erkende gevallen Total des cas reconnus	Totaal erkende overlijdens Total des décès reconnus	Aantal aangiften Total des déclarations
1992 . . . . .	75 816	850	2 586
1993 . . . . .	77 166	738	2 367

Al bestaan er geen wetenschappelijke studies over, kan men gerust stellen dat de reële kostprijs meer dan 100 miljard frank bedraagt als rekening wordt gehouden met de indirecte kosten ervan en met het feit dat de definitie van erkende beroepsziekten zeer eng is.

## d. Absenteïsme

Langdurig ziekteverzuim (meer dan 30 dagen) kost 30 miljard frank per jaar aan de ziekteverzekering. De uitgaven van de ziekteverzekering voor loonherstel voor primaire ongeschiktheid wegens ziekte bedragen ± 25 miljard frank per jaar.

Kort absenteïsme komt ten laste van de ondernemingen (gewaarbord loon).

Langdurig en kort absenteïsme brengen ook indirecte kosten voor de werkgevers mee (vervanging, herinschakeling, productiviteitsdaling, enz.)

Het is wetenschappelijk bewezen dat een groot deel van dit absenteïsme te wijten is aan de arbeidsomstandigheden.

## 4.3.2. Vijf beleidsdomeinen

## 4.3.2.1. De post-industriële maatschappij

Traditioneel ziet men de arbeidsomstandigheden als de klassieke domeinen van veiligheid en gezondheid. Dit is nog steeds belangrijk.

De post-industriële maatschappij vertoont echter een verschuiving in de richting van het «Welzijn». Daarbij wordt men geconfronteerd met nieuwe arbeidsvormen zoals telewerk, flexibele arbeidstijden, onderaanneming, uitzendarbeid, enz.

Dit heeft zijn gevolg op het welzijn van de werknemers. Stress is daar bijvoorbeeld een zichtbaar teken van.

Maatregelen dienen genomen te worden om aan deze evolutie een menselijk gelaat te geven. De volgende domeinen zullen behandeld worden:

## b) Gros risques

On entend ici les risques dont la potentialité est faible mais où les conséquences d'un dysfonctionnement peuvent être très élevées. Le coût économique d'un accident prend alors des proportions exceptionnellement élevées (Seveso, Bhopal, ...).

À plus petite échelle, on peut y inclure la sécurité contre l'incendie.

Outre les dommages aux personnes, partiellement couverts par l'assurance accidents de travail, les assurances contre l'incendie payent en Belgique chaque année 10 milliards de francs pour les dommages directs aux entreprises. Viennent s'y ajouter les coûts indirects (redémarrage, perte de clients, etc.) et les dommages payés par les assureurs-incendie étrangers.

## c) Maladies professionnelles

Il y a actuellement environ 77 000 personnes indemnisées sur la base d'une maladie professionnelle reconnue. On reconnaît chaque année 3 000 cas. La charge économique directe de ces maladies professionnelles s'élève à 15 milliards.

Bien qu'il n'existe pas d'études scientifiques à ce sujet, on peut aisément affirmer que le coût réel s'élève à plus de 100 milliards de francs si l'on tient compte des coûts indirects et du fait que la définition des maladies professionnelles reconnues est très limitée.

## d. Absenteïsme

Le congé de maladie de longue durée (plus de 30 jours) coûte 30 milliards de francs par an à l'assurance-maladie. Les dépenses de l'assurance-maladie en indemnité salariale pour une incapacité primaire pour cause de maladie s'élèvent à 25 milliards de francs par an.

L'absenteïsme de courte durée est à la charge des entreprises (salaire garanti).

L'absenteïsme de longue et de courte durées entraîne également des coûts indirects pour les employeurs (remplacement, réinsertion, baisse de productivité, etc.).

Il est scientifiquement prouvé qu'une grande partie de cet absenteïsme est dû aux conditions de travail.

## 4.3.2. Cinq domaines politiques

## 4.3.2.1. La société post-industrielle

On entend traditionnellement par conditions de travail les domaines classiques de la sécurité et de la santé. Celles-ci sont toujours aussi importantes.

La société post-industrielle connaît cependant une transition vers le «Bien-être». A cet égard, on est confronté à de nouvelles formes de travail, telles que le télétravail, les temps de travail flexibles, la sous-traitance, le travail intérimaire, etc.

Cette situation a ses conséquences sur le bien-être des travailleurs. Le stress en est un signe perceptible.

Il convient de prendre des mesures pour donner à cette évolution un visage humain. Les domaines suivants seront traités:

### Stress

Het gevoerde beleid met betrekking tot stress zal voortgezet worden op basis van de conclusies van de Europese Conferentie van 9 en 10 november 1993, die voorgelegd werden aan de Europese Raad van Sociale Zaken.

Een platform waaraan overheid, ondernemingen en wetenschappelijke wereld deelnemen zal opgezet worden met het oog op de praktische aanpak van stress op de werkplek, de opvolging van experimenten en het organiseren van concrete projecten in ondernemingen.

### Oudere werknemers

De demografische evolutie verwijst duidelijk naar een verandering van de bevolking. Het moderne productieproces stelt bovendien steeds hogere eisen aan de psychische verwerkingscapaciteit van de werknemers.

Dit creëert een werknemersbestand die dat niet meer aankunnen. Oudere werknemers zijn daarin de eerste plaats het slachtoffer van. Deze toestand zal onderzocht worden en desgevallend zullen acties ondernomen worden.

### Woon-Werkverkeer

De moeilijkheden bij het woon-werkverkeer worden steeds groter. Dit heeft niet te onderschatten gevolgen op het goed functioneren van werknemers op het werk: gezondheidsproblemen, stress, enz.

Een bijdrage tot een oplossing ligt in de bedrijfsvervoerplannen. Bedrijven zullen daartoe op selectieve wijze verplicht worden.

### Alcohol en drugs op het werk

Verkennd onderzoek werd rond deze problematiek gereali-seerd.

Hieruit is gebleken dat er problemen zijn met betrekking tot enerzijds het gebruik van alcohol/drugs bij veiligheids- en aandachtsfuncties en anderzijds moeilijkheden die de arbeidsgeneesheren bij de benadering van het probleem ondervinden bij gebrek aan een wettelijk kader. Een reglementair initiatief wordt voorbereid.

### Flexibele arbeidstijden

Bijzondere arbeidsregimes hebben een invloed op het welzijn van de werknemers (fysieke, geestelijke en sociale gezondheid). Initiatieven kunnen verwacht worden.

### Telewerk

De Regering heeft het accent gelegd op de ontwikkeling van de telecommunicatie. De problematiek van de arbeidsomstandigheden die hiermede verbonden is dient onderzocht te worden.

### Uitzendarbeid

Bij de uitzendarbeid zijn verschillende actoren betrokken: de uitzendkracht, het uitzendkantoor en de gebruiker.

Veiligheid en Gezondheid is wettelijk een verplichting van de gebruiker. Een betere verdeling van de taken van iedereen met betrekking tot bijvoorbeeld informatieuitwisseling, medisch toezicht, preventiediensten zal vastgelegd worden.

### Onderaanneming

Meer en meer wordt beroep gedaan op onderaanneming. Dit brengt specifieke problemen met zich mee met betrekking tot bijvoorbeeld de onderlinge verplichtingen van hoofdaanneming en onderaannemers.

### Stress

La politique menée en matière de stress sera poursuivie sur la base des conclusions de la Conférence européenne des 9 et 10 novembre 1993, conclusions qui ont été soumises au Conseil européen des Affaires sociales.

Une plate-forme à laquelle participeront les autorités, les entreprises et le monde scientifique sera mise en place en vue d'une approche pratique du stress au travail, d'un suivi des expériences et de l'organisation de projets concrets dans les entreprises.

### Travailleurs âgés

L'évolution démographique laisse nettement présager un changement de la population. Le processus de production moderne impose par ailleurs des exigences toujours plus élevées pour les capacités psychiques d'assimilation des travailleurs.

Il s'ensuit que nombre de travailleurs ne peuvent plus supporter cette situation. Les travailleurs âgés en sont les premières victimes. Cette situation sera étudiée et le cas échéant, des actions seront entreprises.

### Trajet domicile-travail

Les difficultés qui se présentent au niveau du trajet domicile-travail sont de plus en plus importantes. Cela a des conséquences, qu'il ne faut pas sous-estimer, sur le bon fonctionnement des travailleurs au travail: problèmes de santé, stress, etc.

Les plans de transport dans les entreprises peuvent contribuer à trouver une solution à ce problème. Les entreprises seront tenues, de manière sélective, d'établir un plan de ce type.

### Alcool et drogue au travail

Une étude de prospection a été réalisée sur cette problématique.

Il en ressort que des problèmes se présentent d'une part sur le plan de la consommation d'alcool ou de drogue dans des fonctions de sécurité et d'attention et d'autre part sur le plan des difficultés qu'éprouvent les médecins du travail dans l'approche du problème en raison de l'absence de cadre légal. Une initiative réglementaire est en cours de préparation.

### Flexibilité du temps de travail

Certains régimes de travail particuliers exercent une influence sur le bien-être des travailleurs (santé physique, mentale et sociale). On peut s'attendre à des initiatives en la matière.

### Télétravail

Le Gouvernement a placé l'accent sur le développement des télécommunications. La problématique des conditions de travail qui y est liée doit être étudiée.

### Travail intérimaire

Plusieurs acteurs sont concernés par le travail intérimaire: le travailleur intérimaire, le bureau d'intérim et l'utilisateur.

La sécurité et la santé au travail constituent une obligation légale pour l'utilisateur. On déterminera une meilleure répartition des tâches de chacun en matière d'échange d'informations, de contrôle médical et de services de prévention.

### Sous-traitance

On fait de plus en plus appel à la sous-traitance. Cela entraîne l'apparition de problèmes spécifiques relatifs aux obligations mutuelles de l'entreprise principale et des sous-traitants.

Dit komt vooral voor bij bouwerven. Er zal een oplossing voor deze problemen moeten gevonden worden.

#### 4.3.2.2. De economische aanpak

##### a. Incentives

Arbeidsomstandigheden kunnen verbeterd worden door middel van economische incentives.

##### Flexibele verzekeringspremies

De premies voor de arbeidsongevallenverzekering en de bijdragen voor de beroepsziekten houden geen rekening met het niveau van veiligheid en gezondheid in een bedrijf.

Een flexibele regeling zal worden ingevoerd die rekening zal houden met:

- enerzijds de arbeidsongevallen en/of beroepsziekten in het bedrijf;
- anderzijds de preventie-inspanningen van het bedrijf.

##### Eenheid van beleid

De minister van Arbeid dient een bepalende rol te spelen in het beleid van het Fonds voor Arbeidsongevallen en het Fonds voor Beroepsziekten inzake preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

##### b. Absenteïsme

Absenteïsme is voor een belangrijk deel te wijten aan slechte arbeidsomstandigheden (veiligheid, gezondheid, psycho-sociale toestand, enz.). Verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk vermindert het absentieïsme.

Als de preventie optimaal is, dienen ongewenste uitwassen bestreden te worden. Dit dient te gebeuren door de controlegeeneeskunde. Een wettelijk initiatief zal genomen worden om dit te regelen. Het moet zodanig georganiseerd worden dat het geen instrument van uitsluiting wordt.

##### c. Uittreding

Criteria die rekening houden met de kwaliteit van de preventie met betrekking tot arbeidsomstandigheden zullen overwogen worden bij het toekennen van tegemoetkomingen in het kader van uittreding uit de arbeidswereld. Deze criteria zullen collectieve en individuele componenten inhouden. Het uitwerken ervan zal in overleg met de sociale partners gebeuren in het kader van te reorganiseren bedrijfscomités voor V.G.V.

#### 4.3.2.3. Het Europees perspectief

Europa speelt op vlak van arbeidsomstandigheden en zeker in het subdomein veiligheid en gezondheid op het werk een bepalende rol. Meer en meer bepaalt Europa de normering ter zake.

België heeft zich het imago toegeëigend van voorvechter in het sociale Europa. België zal verder het Europese beleid loyaal uitvoeren. Het zal ijveren voor een hogere sociale standaard voor heel Europa. Korte termijn concurrentievervalsing omwille van arbeidsomstandigheden moet uit de weg geholpen worden.

Om de Europese normering op een soepele manier te introduceren in het Belgische wettelijke kader dient dit laatste grondig herschikt te worden. De hele materie zal rond drie basiswetten opgebouwd worden.

Cela se présente surtout dans le domaine des chantiers de construction. Il faudra trouver une solution à ces problèmes.

#### 4.3.2.2. Approche économique

##### a. Incitants

Les conditions de travail peuvent être améliorées au moyen d'incitants économiques.

##### Primes d'assurance flexibles

Les primes d'assurance contre les accidents de travail et les cotisations aux maladies professionnelles ne tiennent pas compte du niveau de sécurité et d'hygiène de l'entreprise.

Une réglementation flexible sera instaurée. Elle tiendra compte:

- d'une part des accidents de travail et/ou des maladies professionnelles dans l'entreprise;
- d'autre part des efforts consentis par l'entreprise en matière de prévention.

##### Unité dans la politique

Le ministre du Travail doit jouer un rôle déterminant dans la politique du Fonds des Accidents du Travail et du Fonds des Maladies professionnelles en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

##### b. Absentéisme

L'absentéisme est en grande partie dû à de mauvaises conditions de travail (sécurité, hygiène, situation psycho-sociale, etc.). L'amélioration du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail réduit le taux d'absentéisme.

Si la prévention est optimale, il convient de lutter contre les excès non souhaités. Cela doit être effectué par le médecin de contrôle. Une initiative légale sera prise pour régler cette situation. Elle doit être organisée de manière à ne pas devenir un instrument d'exclusion.

##### c. Retrait

Des critères tenant compte de la qualité de la prévention en matière de conditions de travail seront considérés lors de l'octroi d'interventions dans le cadre du retrait de la vie active. Ces critères auront des composantes collectives et individuelles. Ils seront déterminés en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre de la réorganisation des comités d'entreprise S.H.E.

#### 4.3.2.3. Perspective européenne

L'Europe joue un rôle déterminant sur le plan des conditions de travail et certainement en matière de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail. L'Europe fixe de plus en plus les normes en la matière. La Belgique s'est appropriée l'image de pionnière dans l'Europe sociale.

La Belgique continuera de mettre en œuvre la politique européenne de manière loyale. Elle luttera pour l'établissement de standards sociaux plus élevés pour l'Europe entière. Il convient d'éliminer à court terme la concurrence déloyale engendrée par les différences dans les conditions de travail.

Pour introduire les normes européennes tout en souplesse dans le cadre légal belge, il faut modifier de manière fondamentale la disposition de celui-ci. L'ensemble de la matière s'articulera autour de trois lois de base.

a. Wet op gevaarlijk en ongezond materieel

De door het Parlement herziene wet van 11 juli 1961 zal verder dienen om de richtlijnen gebaseerd op artikel 100 A van het Verdrag van Rome om te zetten in Belgisch recht.

Deze reglementering richt zich tot fabrikanten en invoerders van materieel (machines, beschermingsmiddelen, enz.).

Ze regelt het op de markt brengen van materieel. Afspraken zullen gemaakt worden tussen de diensten die de controle van de markt uitoefenen.

b. Wet op de gevaarlijke produkten

Deze wet zou het op de markt brengen van gevaarlijke produkten met het oog het beroepsgebruik ervan. Op dit ogenblik kan men zich enkel richten tot de werkgevers die gevaarlijke produkten gebruiken. De verantwoordelijkheid van fabrikanten en verdelers moet duidelijk gesteld worden.

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

Deze zal de wet van 10 juni 1992 betreffende de veiligheid en gezondheid op het werk vervangen en zal de basisvormen om al wat de werkplek aangaat te regelen. Ze zal de basis uitmaken van de nieuwe codex van het welzijn op het werk die het om het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming zal vervangen.

Een ministerieel rondschrift heeft de structuur ervan voorgesteld. Op dit ogenblik wordt hij geleidelijk aan ingevuld door middel van autonome koninklijke besluiten, tot nu toe naar aanleiding van de omzetting van Europese richtlijnen gebaseerd op artikel 118 A van het verdrag van Rome.

Tegen het einde van de legislatuur dient de codex volledig gecodificeerd te worden.

4.3.2.4. Observatorium van de arbeidsomstandigheden

De kwaliteit van de arbeidsomstandigheden moet permanent kunnen gevolgd worden. Daartoe zal een data-bank opgericht worden die toelaat de gegevens met betrekking tot arbeidsomstandigheden in de ondernemingen te centraliseren zodat indicatoren voor arbeidsomstandigheden objectief kunnen gevolgd worden.

a. Macro: arbeidsomstandighedenbarometer

Een instrument dat de evolutie van de algemene toestand van de arbeidsomstandigheden op regelmatige tijdstippen volgt zal op punt gesteld worden. Verschillen tussen sectoren en tendensen op lange termijn zullen eruit kunnen gehaald worden.

b. Micro: ondernemingsniveau

De enige indicator die op dit ogenblik gebruikt wordt op ondernemingsniveau is gebaseerd op het aantal arbeidsongevallen. Dit is echter enkel echt bruikbaar voor zeer grote bedrijven en voor statistisch gebruik op macroniveau. Voor de meeste bedrijven is dit niet echt nuttig.

Er zal onderzocht worden of het algemeen welzijn van de werknemers op het werk in een onderneming kan gemeten worden door middel van andere criteria zoals het absentisme of de turnover van het personeel.

4.3.2.5. Arbeid en duurzame ontwikkeling

Duurzame ontwikkeling dient een dynamisch evenwicht na te streven tussen ecologische, sociale en economische imperatieven.

a. «Seveso»-bedrijven

Organisatorische voorzieningen in de zogenaamde «Seveso» bedrijven zijn zeer belangrijk.

a. Loi sur le matériel dangereux et malsain

La loi du 11 juillet 1961 révisée par le Parlement continuera de servir à transposer en droit belge les directives basées sur l'article 100 A du Traité de Rome.

Cette réglementation s'adresse aux fabricants et importateurs de matériel (machines, équipements de protection, etc.).

Elle régit la mise sur le marché de matériel. Des accords seront conclus entre les services qui exercent le contrôle du marché.

b. Loi sur les produits dangereux

Cette loi devrait réglementer la mise sur le marché de produits dangereux à usage professionnel. On ne peut actuellement s'adresser qu'aux employeurs qui utilisent des produits dangereux. La responsabilité des fabricants et des distributeurs doit être établie de manière claire.

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

Cette loi remplacera la loi du 10 juin 1992 relative à la sécurité et la santé au travail et constituera la base de la réglementation de tout ce qui touche au lieu de travail. Elle constituera la base du nouveau code du bien-être au travail qui remplacera le Règlement général pour la Protection du Travail.

Une circulaire ministérielle a proposé une structure pour ce code. Elle est à l'heure actuelle progressivement complétée au moyen d'arrêtés royaux autonomes, jusqu'à présent pour la transposition des Directives européennes basées sur l'article 118 A du Traité de Rome.

Ce code doit être entièrement codifié d'ici la fin de la législature.

4.3.2.4. Observatoire des conditions de travail

La qualité des conditions de travail doit être suivie en permanence. A cet effet, une banque de données sera créée, permettant de centraliser les données relatives aux conditions de travail dans les entreprises de manière à pouvoir suivre de manière objective les indicateurs des conditions de travail.

a. Macro: baromètre des conditions de travail

Un instrument suivant l'évolution de la situation générale des conditions de travail à des moments précis sera mis au point. Les différences entre secteurs et les tendances à long terme pourront en être dégagées.

b. Micro: niveau de l'entreprise

Le seul indicateur utilisé actuellement au niveau de l'entreprise est basé sur le nombre d'accidents de travail. Cet indicateur ne peut cependant être réellement utile que dans les très grandes entreprises et à des fins statistiques au niveau macro. Il n'est donc pas vraiment utile dans la plupart des entreprises.

On examinera si l'on peut mesurer le bien-être général des travailleurs au travail dans une entreprise au moyen d'autres critères tels que l'absentisme ou le turnover du personnel.

4.3.2.5. Travail et développement durable

Le développement durable doit tendre vers un équilibre dynamique entre les impératifs écologiques, sociaux et économiques.

a. Entreprises «Seveso»

Les équipements organisationnels dans ce que l'on appelle les entreprises «Seveso» sont très importants.

De kwaliteit van deze voorzieningen wordt door de overheid via audits nagegaan. Het blijkt dat sommige ondernemingen een excellent management kennen en andere een zeer gebrekkig.

De bedrijven betalen echter een retributie alleen in functie van het potentieel aanwezig gevaar (gevaarindex).

Er dient onderzocht te worden of de gevaarindex aangepast kan worden met een correctiefactor die de stand van de organisatorische voorzieningen weergeeft.

#### b. Logo voor bedrijven met een geïntegreerd zorgsysteem

In een aantal Europese landen (onder andere Duitsland) werkt men aan de normering waarbij veiligheid, milieu en kwaliteit geïntegreerd worden aangepakt.

Ook binnen de Europese Commissie wordt gesteld dat het meer aangewezen is dat de organisatorische verplichtingen oplegt die compatibel zijn onafgezien van het domein van regelgeving. Bedrijven die dit wensen, zullen de faciliteiten geboden worden om een aanvraag te doen om een logo voor geïntegreerde zorgsystemen te voeren.

Het logo zal toegekend worden na een verificatie onderzoek door de overheid waarbij de organisatie van het bedrijf aan vooraf gepubliceerde criteria zal worden getoetst.

#### 4.3.3. Handhavingsbeleid

De handhaving van het beleid rond arbeidsomstandigheden gebeurt op drie niveau's

##### 4.3.3.1. Informatie

Een belangrijk onderdeel van de handhaving is de informatie van het doelpubliek. Dit werd trouwens vastgelegd in het handvest van de gebruiker van de openbare diensten.

Informatie dient selectief en doelgericht te gebeuren. Het Commissariaat-generaal voor de Bevordering van de Arbeid speelt hierin een centrale rol.

Daarnaast en complementair ermee dienen de inspectiediensten de bedrijven te informeren.

##### — K.M.O.'s

Het is niet verantwoord dat het beschermingsniveau genoten door werknemers afhankelijk zou zijn van de grootte van het bedrijf. K.M.O.'s zijn moeilijker te bereiken dan grote bedrijven. Daarom is een bijzondere inspanning noodzakelijk om deze groep van werkgevers te informeren over de reglementering en de mogelijke wijzen van toepassing ervan.

##### — Provinciale antennes

Om de informatie rond arbeidsomstandigheden geografisch dicht bij de potentiële gebruikers te brengen zal in samenwerking met de Nationale Vereniging voor Voorkoming van Arbeidsongevallen in elke provinciehoofdplaats een provinciale antenne van het Nationaal Documentatiecentrum geïnstalleerd worden wat de informatie van het Centrum meer toegankelijk zal maken.

##### — Awards

Goed scorende bedrijven in bepaalde sectoren moeten een voorbeeldfunctie kunnen vervullen. In 1995 kwam de sector van de ziekenhuizen aan de beurt. Elk jaar zal een andere sector aandacht krijgen.

Goede bedrijven zullen beloond worden met de uitreiking van een akkoord.

La qualité de ces équipements est vérifiée par voie d'audit réalisé par les autorités. Il s'avère que certaines entreprises connaissent un excellent management et d'autres un management très déficient.

Les entreprises ne payent cependant de rétribution qu'en fonction du danger potentiellement présent (indice de danger).

Il convient d'examiner si l'indice de danger peut être adapté grâce à un facteur de correction qui reflète l'état des équipements organisationnels.

#### b. Logo pour les entreprises munies d'un système de gestion intégré

Un certain nombre de pays européens (l'Allemagne entre autres) travaillent à un système de normes qui intègrent sécurité, environnement et qualité.

La Commission européenne affirme également qu'il est plus indiqué d'imposer des obligations organisationnelles compatibles, indépendamment du domaine de réglementation. Les entreprises intéressées bénéficieront de facilités pour introduire une demande pour porter le logo des systèmes de gestion intégrés.

Ce logo sera attribué après une étude de vérification effectuée par l'autorité dans le cadre de laquelle l'organisation de l'entreprise sera confrontée à des critères publiés auparavant.

#### 4.3.3. Politique d'implémentation

L'implémentation de la politique relative aux conditions de travail s'effectue à trois niveaux.

##### 4.3.3.1. Information

L'une des parties importantes de la maintenance réside dans l'information du public-cible. Cela a d'ailleurs été établi dans la charte des utilisateurs des services publics.

L'information doit être distribuée de manière sélective et ciblée. Le Commissariat général à la Promotion du Travail joue à cet égard un rôle central.

En parallèle et en complément de celui-ci, les services d'inspection doivent aussi informer les entreprises.

##### — P.M.E.

Un niveau de protection pour les travailleurs, dépendant de la taille de l'entreprise ne se justifie pas. Il est plus difficile d'atteindre les P.M.E. que les grandes entreprises. D'où la nécessité de veiller particulièrement à informer ce groupe d'employeurs sur la réglementation et les modalités possibles d'application de celle-ci.

##### — Antennes provinciales

Pour rendre les informations relatives aux conditions de travail plus proches des utilisateurs potentiels, une antenne provinciale du Centre national de Documentation sera installée dans chaque chef-lieu de province en collaboration avec l'Association nationale de Prévention des Accidents de Travail, ce qui rendra plus accessibles les informations de ce Centre.

##### — Awards

Les entreprises performantes de certains secteurs doivent pouvoir remplir une fonction d'exemple. En 1995, c'était le tour du secteur des hôpitaux. L'attention sera portée sur un secteur différent chaque année.

Les entreprises qui se démarquent seront récompensées par l'attribution d'un award.

## — Coördinatie

Versillende instanties houden zich bezig met het verspreiden van informatie rond arbeidsomstandigheden: werkgevers- en werknemersorganisaties, wetenschappelijke instellingen.

De coördinatie ervan zal ten harte genomen worden.

## — Evaluatie

Ten einde de informatieverstrekking te optimaliseren dient ze bijgestuurd te worden aan de hand van evaluatie.

## — Middelen

Naast de klassieke middelen zoals het verspreiden van brochures en affiches en het organiseren van studiedagen, zullen meer dynamische middelen gehanteerd worden zoals moderne informatiedragers, discussiegroepen, enz.

## 4.3.3.2. Voorbeeldfunctie van de overheid

— Veiligheid en gezondheid dient verplicht zichtbaar geïntegreerd te worden in lastenboeken van overheidsopdrachten zodat een offerte ongeldig zou zijn indien de aspecten veiligheid en gezondheid afwezig zouden zijn.

Een specifieke opleiding van de betrokkenen is daarvoor noodzakelijk.

— Bij overheidsopdrachten dienen de ondernemingen die het niet goed menen met de veiligheid en de gezondheid geweerd te worden.

Een positieve audit met betrekking tot de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden zou voor een onderneming nodig zijn om bij de overheid werken te mogen uitvoeren.

## 4.3.3.3. Inspecties

— Om een meer doeltreffende inspectie van de arbeidsomstandigheden mogelijk te maken dient een grondige herstructurering doorgevoerd te worden. De taken van medische en technische arbeidsinspecties zullen daarbij optimaal op elkaar afgesteld worden, eventueel door middel van een hergroepering.

— De codex over het welzijn op het werk zal enkel nog resultaatverplichtingen bevatten. Manieren om aan die doelstellingen te komen zullen door de inspectiediensten opgesteld worden en aan de ondernemingen aangeboden als indicatieve richtlijnen.

Deze zullen als inspectiebasis dienen. Ondernemingen die conform deze richtlijnen handelen, zullen verondersteld worden aan de doelstellingen te hebben voldaan.

— Een duidelijke programmatie van de inspectiebezoeken zal doorgevoerd worden aan de hand van eenvormige criteria.

— De inspectiediensten zullen evaluatiesystemen op punt stellen die er toe zullen leiden dat aan ondernemingen met een goede organisatie met betrekking tot arbeidsomstandighedenbeheer meer krediet zal gegeven worden. Deze evaluatie zal uit audits bestaan geïnspireerd door onder andere kwaliteitssystemen zoals de I.S.O.-9 000-reeks.

Ook preventiediensten van ondernemingen zullen dergelijke kwaliteitsaudits kunnen ondergaan.

— Wat de Seveso-bedrijven betreft wordt de ondersteuning van de inspectie door middel van externe wetenschappelijke deskundigheid van een aantal universiteiten verdergezet.

## — Coordination

Différentes instances sont chargées de la distribution d'informations relatives aux conditions de travail: les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions scientifiques.

La coordination entre ces instances fera l'objet d'une attention particulière.

## — Evaluation

Afin d'optimiser la distribution des informations, celles-ci doivent être adaptées à l'aide d'une évaluation.

## — Moyens

Outre les moyens classiques, tels que la distribution de brochures et d'affiches et l'organisation de journées d'étude, on utilisera des moyens plus dynamiques, tels que les supports informatifs modernes, les discussions de groupe, etc.

## 4.3.3.2. Fonction d'exemple de l'autorité

— La sécurité et l'hygiène doivent obligatoirement être intégrées de manière visible dans les cahiers de charge des marchés publics de manière à invalider une offre si les aspects sécurité et santé n'ont pas été pris en compte.

Une formation spécifique est nécessaire pour les personnes concernées.

— Les entreprises peu soucieuses de la sécurité et de la santé seront refoulées lors de l'attribution de marchés publics.

Un audit positif relatif à la qualité des conditions de travail serait nécessaire pour qu'une entreprise puisse effectuer des travaux pour l'autorité.

## 4.3.3.3. Inspections

— Afin de permettre une inspection plus efficace des conditions de travail, il convient de réaliser une restructuration fondamentale. Dans ce cadre, les tâches des inspections technique et médicale du travail seront harmonisées de manière optimale, éventuellement au moyen d'un regroupement.

— Le code sur le bien-être au travail ne comprendra que des obligations de résultats. La voie à suivre pour parvenir à ces objectifs sera déterminée par les services d'inspection et sera présentée aux entreprises comme directives indicatives.

Celles-ci serviront de base pour l'inspection. Les entreprises qui sont en conformité avec ces directives seront supposées avoir atteint les objectifs.

— Une programmation claire des visites d'inspection sera effectuée à l'aide de critères uniformes.

— Les services d'inspection mettront au point des systèmes d'évaluation qui donneront davantage de crédit aux entreprises ayant une bonne organisation en matière de gestion des conditions de travail. Cette évaluation résidera en des audits inspirés entre autres par des systèmes de qualité tels que la série I.S.O.-9 000.

Les services de prévention des entreprises pourront également être soumis à des audits-qualité de ce type.

— En ce qui concerne les entreprises Seveso, le soutien de l'inspection au moyen d'expertises scientifiques externes issues d'un certain nombre d'universités, sera poursuivi.