

Chambre des Représentants

SESSION 1981-1982

27 MAI 1982

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant certaines dispositions 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

(Déposée par M. Marchand)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 10 juin 1952 relative à la santé et à la sécurité des travailleurs vise à protéger les travailleurs des secteurs privé et public dans leur cadre de travail en préservant leur santé et en imposant des conditions de sécurité et d'hygiène.

Cette loi constitue dès lors la base du Règlement général pour la protection du travail (R. G. P. T.) et de toute une série de réglementations et d'arrêtés d'exécution dont le but est d'assurer la protection des travailleurs dans leur cadre de travail.

La loi s'applique à toutes les entreprises du secteur privé qui occupent des travailleurs en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, ainsi qu'à ces travailleurs.

Elle s'applique également à l'Etat, aux provinces, aux communes, aux établissements publics, aux organismes d'intérêt public et à toute personne chargée d'un service public, ainsi qu'au personnel qu'ils occupent.

Cela implique en principe que tous les agents des services publics sont soumis aux dispositions de cette loi, et ce, quel que soit leur statut.

Tant les agents nommés à titre définitif, les temporaires, le personnel de complément et les auxiliaires, qui possèdent tous un statut spécifique et ne sont donc pas sous contrat, que les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail sont donc soumis à la loi, alors que, dans le secteur privé, les membres de la famille jusqu'au troisième degré qui sont occupés dans les entreprises familiales, ainsi que les domestiques et les gens de maison ne sont pas visés.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1981-1982

27 MEI 1982

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van sommige bepalingen van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en de werkplaatsen

(Ingediend door de heer Marchand)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers op hun arbeidsplaats heeft tot doel de werknemers zowel van de privésector als van de overheidssector in hun werkmiddelen te beschermen op het stuk van arbeidshygiëne, veiligheid en gezondheid.

Deze wet is dan ook de basis van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A. R. A. B.) en van allerlei voorschriften en uitvoeringsbesluiten die de bescherming van de werknemers in hun werkmiddelen beogen.

De wet is van toepassing op alle ondernemingen van de particuliere sector die werknemers krachtens een arbeidsovereenkomst of leercontract tewerkstellen en op die werknemers.

De wet is eveneens van toepassing op de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, op al wie met een openbare dienst is belast, alsmede op het door hen tewerkgestelde personeel.

Dit laatste houdt in principe in dat al de personeelsleden van de openbare diensten aan de bepalingen van de wet onderworpen zijn ongeacht hun tewerkstellingsvoorwaarden.

Zowel de vast benoemden, tijdelijken, aanvullingskrachten, hulpkrachten die allen een specifiek statuut hebben en dus niet onder contract staan, als de bij arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werknemers van de overheidssector zijn dus onderworpen aan de wet. Dit in tegenstelling tot de werknemers van de privésector waar de leden van de familie tot de derde graad in de familieondernemingen alsmede de dienstboden en het huispersoneel niet aan de wet onderworpen zijn.

La loi prévoit que le R. G. P. T. s'applique en tout ou en partie aux entreprises privées et aux services publics ainsi qu'au personnel qu'ils occupent; elle oblige ces entreprises et services à organiser des services médicaux du travail et une surveillance médicale, à créer des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (services S. H. E.) et, dans certains cas, à instituer en outre des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (comités S. H. E.).

En ce qui concerne les entreprises privées, on peut, d'une manière générale, qualifier de satisfaisante la façon dont elles observent les dispositions de la loi et des divers arrêtés d'exécution.

Il en va toutefois tout autrement en ce qui concerne les services publics.

Les causes de cet état de choses sont multiples :

- connaissance insuffisante de la réglementation en la matière;
- absence de service S. H. E.;
- mauvais fonctionnement ou inaction des comités S. H. E. existants;
- intérêt insuffisant des pouvoirs publics, mais aussi des syndicats des agents des services publics, de leur mandataires et militants et des agents en général.

Un autre problème vient s'ajouter au niveau local et régional : l'absence de concertation organisée entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales représentatives, due à l'absence de statut syndical et de comités S. H. E. (à quelques exceptions près).

La cause principale de l'inobservation totale ou partielle de la loi du 10 juillet 1952 réside cependant dans le manque de clarté et les imperfections de la loi même, en ce qui concerne son applicabilité dans les administrations publiques.

Une analyse minutieuse de la loi montre en effet très clairement que celle-ci est surtout faite pour les entreprises privées et qu'elle tient trop peu compte des services publics, bien que ceux-ci occupent plus de 800 000 agents.

L'objet de la présente proposition de loi est dès lors de modifier et de compléter cette loi de telle sorte qu'elle puisse s'appliquer dans son intégralité aux administrations publiques.

* * *

Les administrations locales et régionales doivent instituer des comités S. H. E. lorsqu'elles occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs (article 1^{er}, § 4, b).

Bien que les pouvoirs subordonnés (provinces, communes, C. P. A. S., intercommunales) occupent environ 180 000 agents, 62 comités S. H. E. seulement ont été élus dans ces administrations lors des élections sociales de 1979.

Il est donc clair que la loi du 10 juin 1952 n'a en l'occurrence pas été respectée, et ce pour diverses raisons.

Une raison importante, si pas la raison principale, réside dans l'inadéquation de la loi. Il est pratiquement impossible d'appliquer les dispositions de l'article 1^{er}, § 4, b, dans les services publics, sinon en enfreignant la loi elle-même.

La disposition susvisée précise notamment le sens du terme « travailleur » : « (il y a lieu d'entendre par) travailleurs : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage ».

Cette disposition a été insérée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952

De wet voorziet dat op de privé-ondernemingen en openbare diensten alsmede op het door hen tewerkgestelde personeel het A. R. A. B. geheel of gedeeltelijk van toepassing is en er o.m. overal arbeidsgeneeskundige diensten en medisch toezicht, diensten voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, (dienst V. G. V.) en, in bepaalde gevallen, ook comité's voor veiligheid gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen (comité's V. G. V.) moeten zijn.

Voor wat de privébedrijven betreft mag gesteld worden dat de bepalingen van de wet en de verschillende uitvoeringsbesluiten over het algemeen op bevredigende wijze opgevolgd worden.

Heel anders is het echter gesteld wat de toepassing ervan betreft in de openbare besturen.

De oorzaken zijn velerlei :

- onvoldoende kennis van de desbetreffende reglementering;
- het niet bestaan van een dienst V. G. V.;
- het slecht of niet functioneren van de comité's voor V. G. V. daar waar deze bestaan;
- het gebrek aan voldoende belangstelling van de overheid, maar ook vanwege de vakbonden van het overheids-personeel, hun mandatarissen en militanten en het personeel in het algemeen.

Bij de regionale en lokale besturen rijst daarbij nog een bijkomend probleem, n.l. : het ontbreken van een georganiseerd overleg tussen de overheid en de representatieve vakbonden wegens ontstentenis van een syndicaal statuut en het ontbreken van comité's V. G. V. (op enkele uitzonderingen na).

De hoofdoorzaak van het niet of slecht naleven van de wet van 10 juni 1952 ligt echter in de onduidelijkheid en onvolmaaktheid van de wet zelf voor wat de toepasbaarheid in de openbare besturen betreft.

Uit een nauwkeurige analyse van de wet blijkt overduidelijk dat deze wet vooral gemaakt werd voor de privé-bedrijven en daarbij onvoldoende aandacht besteed werd aan de openbare diensten, alhoewel deze meer dan 800 000 personeelsleden tewerkstellen.

Het doel van dit wetsvoorstel is dan ook de wet zodanig te wijzigen en aan te vullen dat zij in al haar aspecten op de openbare besturen kan toegepast worden.

* * *

In de regionale en lokale besturen moeten er overal comité's V. G. V. opgericht worden als er gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers worden tewerkgesteld (artikel 1, § 4, b).

Alhoewel de ondergeschikte besturen (provincies, gemeenten, O. C. M. W.'s, intercommunales) ongeveer 180 000 personeelsleden tewerkstellen, werden bij de sociale verkiezingen van 1979 slechts 62 comité's V. G. V. in deze besturen verkozen.

Hier werd dus duidelijk de wet van 10 juni 1952 niet nageleefd en dit om velerlei redenen.

Een grote oorzaak zoniet de hoofdoorzaak ligt in de onaanpastheid van de wet. In de openbare diensten kunnen de bepalingen van artikel 1, § 4, b, praktisch niet toegepast worden, tenzij bij overtreding van de wet zelf.

Voormelde bepaling geeft o.m. de definitie wie onder werknemer moet worden verstaan, n.l. « de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst ».

Deze bepaling werd ingevoegd bij koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en

concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (art. 9, § 3).

Si l'on tient compte à présent du fait que l'énorme majorité des fonctionnaires et agents communaux sont nommés à titre définitif et qu'ils ne sont donc pas occupés en vertu d'un contrat de travail, mais d'un statut, un comité S. H. E. ne devrait être institué dans ces services que lorsqu'ils occupent au moins 50 personnes liées par un contrat de travail. L'immense majorité des agents (les statutaires) ne peuvent donc pas être considérés comme des travailleurs au sens de la loi précitée.

L'arrêté d'exécution du 18 octobre 1978 (*Moniteur belge* du 14 novembre 1978), pris en vue de l'organisation des élections sociales de 1979, prévoit en outre ce qui suit en ses articles 10 et 18 :

« Art. 10. — Participent à l'élection des délégués du personnel au conseil ou au comité, tous les travailleurs de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exception des travailleurs à domicile et des travailleurs chargés d'un poste de direction. »

« Art. 18. — Tous les travailleurs de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail (ouvriers, employés, y compris ceux chargés d'un poste de direction, représentants de commerce, bateliers, marins et travailleurs à domicile) ou d'un contrat d'apprentissage, entrent en ligne de compte pour le calcul de l'effectif du personnel occupé dans l'entreprise. »

Il résulte des dispositions ci-dessus :

- 1) que les agents statutaires (la majorité) ne peuvent, ni poser leur candidature à un mandat au sein du comité S. H. E., ni participer aux élections;
- 2) que, pour calculer l'effectif du personnel, on ne peut tenir compte que des travailleurs qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail, ce qui exclut l'énorme majorité des agents (les statutaires) qui sont cependant les premiers intéressés.

En outre, il y a contestation sur le point de savoir si des élections sociales doivent effectivement être organisées et des comités S. H. E. institués dans les services publics, et notamment dans les administrations communales.

Dans son jugement n° 2607, rendu le 23 mars 1979, le tribunal du travail de Charleroi a déclaré ce qui suit (extrait) :

« Attendu que le fait que la majorité des fonctionnaires et agents communaux ne soit pas occupés en vertu d'un contrat de louage de travail mais en vertu d'un statut particulier ne permet pas de supposer que le pouvoir exécutif ait voulu exclure les communes du champ d'application de la loi du 10 juin 1952 précitée (...).

Attendu, en conséquence, qu'il y a lieu de dire que la loi du 10 juin 1952 précitée est applicable aux communes (...). »

Dans un autre jugement (n° AJ/2036), rendu le 7 juin 1979, le tribunal de travail de Mons est arrivé à la conclusion opposée et a déclaré en substance ce qui suit (extrait) :

« Attendu que les agents d'un service public se trouvent, en principe, dans une situation légale et réglementaire (régime statutaire) et non pas dans une situation contractuelle.

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, artikel 9, § 3.

Als men nu rekening houdt met het feit dat de overgrote meerderheid van de gemeentelijke ambtenaren en beambten in vast verband benoemd zijn en dus niet tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst maar krachtens een statuut, zou men in deze openbare diensten maar een comité V. G. V. moeten oprichten wanneer er minstens 50 personeelsleden onder arbeidscontract in dienst zijn. De overgrote meerderheid van de personeelsleden (de statutairen) kunnen dus niet als werknemers beschouwd worden in de zin van bedoelde wet.

Het koninklijk uitvoeringsbesluit van 18 oktober 1978 (*Belgisch Staatsblad* van 14 november 1978) dat genomen werd door het organiseren van de sociale verkiezingen van 1979 bepaalt bovendien in zijn artikelen 10 en 18 wat volgt :

« Art. 10. — Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad of het comité wordt deelgenomen door alle werknemers van de onderneming die verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst met uitzondering van de huisarbeiders en de met een leidende functie belaste werknemers.

Art. 18. — Alle werknemers van de onderneming verbonden door een arbeidsovereenkomst (werklieden, bedienden, met inbegrip van degenen belast met een leidende functie, handelsvertegenwoordigers, binnenschippers, schepelingen en huisarbeiders) of door een leerovereenkomst, komen in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van de onderneming. »

Uit voormelde bepalingen volgt dat :

- 1) de statutaire personeelsleden (de meerderheid) geen kandidaat kunnen zijn voor het comité V. G. V. en ook niet aan de verkiezingen mogen deelnemen;
- 2) men voor de berekening van de personeelssterkte enkel rekening mag houden met de personeelsleden die in dienst zijn onder arbeidsovereenkomst terwijl de overgrote meerderheid (de statutairen) waarvoor de comités tenslotte toch worden opgericht — helemaal niet aan bod komt.

Bovendien bestaat er zelfs betwisting over de vraag of er in de openbare diensten — met name de gemeentebesturen — wel sociale verkiezingen moeten gehouden en comités V. G. V. opgericht worden.

Het vonnis n° 2607 van de arbeidsrechtbank te Charleroi, uitgesproken op 23 maart 1979, zegt daarover ongeveer het volgende (uittreksel) :

« Overwegend dat het feit dat de meerderheid der gemeentelijke ambtenaren en beambten niet tewerkgesteld zijn krachtens een dienstverhuuringscontract maar krachtens een bijzonder statuut, niet toelaat te veronderstellen dat de uitvoerende macht de gemeenten heeft willen uitsluiten van het toepassingsgebied van de wet van 10 juni 1952.

Overwegend, bijgevolg, dat dient gezegd dat voornoemde wet van 10 juni 1952 toepasselijk is op de gemeenten... »

Een ander vonnis, n° AJ/2036 van de arbeidsrechtbank te Bergen, uitgesproken op 7 juni 1979, komt tot de tegenovergestelde conclusie en zegt daarover ongeveer het volgende (uittreksel) :

« Overwegende dat de beambten van een openbare dienst zich in principe in een wettelijke en reglementaire toestand (statutair regime) bevinden en niet in een contractuele toestand.

Compte tenu des déclarations faites devant le Parlement par le Ministre de l'Emploi et du Travail (Doc. Chambre n° 364/4, 1974-1975, p. 6, et Doc. Sénat n° 496/2, 1974-1975, pp. 6 et 7) qui, répondant à des questions concernant l'extension du champ d'application de la loi du 23 janvier 1975 modifiant la loi du 10 juin 1952, précise qu'il n'était pas question d'étendre la loi au secteur public qui est régi par des règles qui lui sont propres;

Attendu que l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 n'a pas étendu le champ d'application au secteur public;

Dit pour droit que la loi du 10 juin 1952 ne s'applique pas au secteur public. »

Ces deux jugements contradictoires n'ont certes pas contribué à clarifier les choses, bien que l'on puisse affirmer que le tribunal du travail de Mons a commis une erreur de dimension.

Le troisième alinéa du § 1^{er} de l'article 1^{er} de la loi du 10 juin 1952 ne laisse en effet subsister aucun doute quant au fait que la loi est applicable au secteur public.

Une autre source de confusion est la lettre n° 19022 que le Ministre de l'Emploi et du Travail de l'époque a adressée, le 8 décembre 1978, au Gouverneur de la province de Namur et dans laquelle il déclarait qu'en l'absence de statut syndical, des élections sociales devaient être organisées pour le personnel de la province et que tous les agents devaient y participer (y compris le personnel statutaire).

Le personnel des services publics a le droit de bénéficier des mesures de protection du travail de la même manière que les travailleurs du secteur privé. Les principes contenus dans la loi du 10 juin 1952 doivent dès lors pouvoir leur être appliqués sans laisser de place à l'ambiguïté. Il faut que les choses soient claires et qu'il soit indiqué clairement quelles personnes occupées dans le secteur public doivent être considérées comme des travailleurs au sens de la loi précitée.

Tel est l'objet de l'article 1^{er} de la présente proposition de loi.

La modification proposée permettra d'organiser en toute clarté des élections sociales pour la constitution de comités S. H. E. dans les services publics dont les agents ne possèdent pas encore de statut syndical.

Dans les services publics dont le personnel est soumis à un statut syndical — notamment les ministères, les organismes parastataux de la catégorie B et quelques autres organismes —, aucun comité S. H. E. ne doit être institué, étant donné que les conseils du personnel y exercent les fonctions qui sont confiées au comité S. H. E. dans les entreprises privées.

Cette dispense d'instituer un comité S. H. E. résulte des dispositions de l'article 1^{er}, § 4, d, dernier alinéa, de la loi du 10 juin 1952 et de l'article 7, § 4, de l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics (cet arrêté s'applique uniquement aux agents de l'Etat et des organismes parastataux) :

1) Loi du 10 juin 1952, article 1^{er}, § 4, d, quatrième alinéa :

« Sont exceptés des dispositions des littéras a à d ci-dessus, les institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures relatives à la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail. »

Rekening houdend met verklaringen van de Minister van Arbeid afgelegd in het Parlement (Stuk Kamer n° 364/4 1974-1975, blz. 6 en Stuk Senaat n° 496/2, 1974-1975, blz. 6 en 7) die, antwoordend op vragen rakend aan de uitbreiding van het toepassingsveld van de wet van 23 januari 1975 tot wijziging van de wet van 10 juni 1952, verklaarde dat er geen sprake van was de wet uit te breiden tot de openbare sector die door eigen regelen wordt beheerd.

Overwegend dat het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 het toepassingsgebied niet tot de openbare sector heeft uitgebreid.

Zegt voor recht dat de wet van 10 juni 1952 niet van toepassing is op de openbare sector. »

Deze twee tegenstrijdige vonnissen hebben in deze zaak zeker niet meer klaarheid gebracht alhoewel mag gesteld worden dat de arbeidsrechtbank van Bergen zich schromelijk heeft vergist.

Het derde lid van § 1 van artikel 1 van de wet van 10 juni 1952 laat er immers geen twijfel over bestaan dat dat de wet van toepassing is op de overheidssector.

Een andere bron van verwarring is de brief n° 19022 van 8 december 1978 van de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, gericht aan de gouverneur van de provincie Namen waarin hij verklaarde dat, bij gebrek aan syndicaal statuut, er voor het provinciepersoneel aldaar sociale verkiezingen dienden gehouden en dat daaraan al de leden van het personeel moesten deelnemen (cfr. inbegrepen de statuten).

Het personeel van de openbare diensten heeft evenveel recht op arbeidsbescherming als de werknemers van de privésector. De beginselen vervat in de wet van 10 juni 1952 moeten op hen dan ook op ondubbelzinnige wijze kunnen worden toegepast. Er moet klaarheid geschapen en dan ook duidelijk bepaald worden wie er in de openbare sector als werknemer moet beschouwd worden in de zin van de wet van 10 juni 1952.

Dit wordt geregeld in artikel 1 van onderhavig wetsvoorstel.

Door deze wijziging zal het mogelijk zijn om in alle klaarheid in de openbare besturen die nog niet over een syndicaal statuut voor hun personeel beschikken, sociale verkiezingen te organiseren voor de samenstelling van de comités V. G. V.

In die openbare diensten waarvan het personeel onderworpen is aan een syndicaal statuut — en dat zijn onder meer de ministeries, parastatale instellingen van de categorie B en nog enkele andere — moeten geen comités V. G. V. opgericht worden, omdat de personeelsraden de functies uitoefenen die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités V. G. V.

Dit blijkt uit het bepaalde in artikel 1, § 4, d, laatste lid, van de wet van 10 juni 1952 en uit de tekst van artikel 7, § 4, van het koninklijk besluit van 20 juni 1955 houdende syndicaal statuut van het personeel der openbare diensten (enkel van toepassing op het rijkspersoneel en parastatale inrichtingen) :

1) Wet van 10 juni 1952, artikel 1, § 4, d, vierde lid :

« Vallen niet onder de bepalingen van de letters a tot d hierboven, de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en in maatregelen betreffende de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing der werkplaatsen voorzien. »

2) Arrêté royal du 20 juin 1955, article 7, § 4 (statut syndical) :

« Les conseils du personnel remplissent les fonctions attribuées aux comités de sécurité et d'hygiène institués par le règlement général pour la protection du travail. »

Toutefois, les agents des administrations locales et régionales, ainsi que ceux des intercommunales ne possèdent pas encore de statut syndical, de sorte que ces administrations et associations sont soumises sans restriction à la loi du 10 juin 1952, qui, ainsi qu'il a été dit, doit pouvoir s'appliquer sans ambiguïté.

Il y a certes la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (*Moniteur belge* du 24 décembre 1974), dont l'article 11, § 2, prévoit ce qui suit :

« Le Roi peut charger les comités de concertation qu'il désigne de tout ou partie des attributions qui, dans les entreprises privées, sont confiées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. »

Cette loi, dont la principale raison d'être était de doter le personnel des administrations locales et régionales d'un statut syndical, n'est cependant pas encore d'application, en raison de divers motifs sur lesquels nous ne pouvons nous étendre ici.

D'ailleurs, elle devra déjà être adaptée, étant donné qu'elle n'est pas applicable aux agents des quatre ministères des communautés et des régions et que les organisations syndicales des agents des services publics proposent en outre d'autres modifications.

Il est dès lors pratiquement exclu que le statut syndical prévu par la loi du 19 décembre 1974 puisse être appliqué avant les élections sociales qui doivent avoir lieu dans le courant de 1983.

Le personnel des exécutifs et des administrations locales et régionales devra donc se passer de statut syndical pendant un certain temps encore et, en 1983, des élections sociales devront par conséquent encore être organisées dans ces services publics en vue de la constitution de comités S. H. E.

* * *

Un tout autre problème se pose dans les services publics où le statut syndical du 20 juin 1955 est applicable (il s'agit principalement des ministères, des organismes parastataux, des établissements scientifiques de l'Etat, des établissements d'enseignement de l'Etat et de quelque autres organismes).

Ces services publics ne doivent pas créer de service S. H. E. ainsi qu'il est prescrit à l'article 1^{er}, § 4, a, de la loi du 10 juin 1952.

Cette dispense résulte de l'article 1^{er}, § 4, littéra d, quatrième alinéa de la loi susvisée (cf. texte ci-dessus).

Elle constitue une véritable anomalie et permet aux services publics d'échapper à l'obligation générale — valable aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public — d'instituer les services S. H. E. qui sont nécessaires et indispensables.

Les missions et les tâches du service S. H. E. et du comité S. H. E. convergent, s'imbriquent et se complètent, et le comité S. H. E. ne peut fonctionner convenablement s'il ne peut s'appuyer sur un service S. H. E.

2) Artikel 7, § 4 (syndicaal statuut), koninklijk besluit van 20 juni 1955 :

« De personeelsraden vervullen de functies toegekend aan de comités voor veiligheid en gezondheid, ingesteld bij het algemeen reglement op de arbeidsbescherming. »

De personeelsleden echter van de regionale en de lokale besturen, alsmede deze van de intercommunales hebben vooralsnog geen syndicaal statuut en in deze besturen is de wet van 10 juni 1952 dan ook integraal van toepassing en moet, zoals hoger gezegd, op ondubbelzinnige wijze kunnen worden toegepast.

Wel is er de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (*Belgisch Staatsblad* van 24 december 1974) met in artikel 11, § 2, de volgende bepaling :

« § 2. De Koning kan aan de overlegcomités welke hij aanwijst het geheel of een deel van de bevoegdheden verlenen die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van werkplaatsen. »

Deze wet, die vooral tot stand kwam om ook het personeel van de lokale en regionale besturen een syndicaal statuut te verschaffen, is echter nog steeds niet van toepassing wegens allerlei redenen waarover hier niet verder kan uitgeweid worden.

Voormelde wet zal trouwens reeds moeten aangepast worden omdat zij niet van toepassing is op het personeel van de vier ministeries van de gemeenschappen en de gewesten en ook omdat de vakorganisaties van het overheidspersoneel nog andere wijzigingen voorstellen.

Het is dan ook praktisch uitgesloten dat het syndicaal statuut van de wet van 19 december 1974 in uitvoering zal kunnen gebracht worden vóór de sociale verkiezingen die in de loop van 1983 moeten plaats hebben.

Het personeel van de executieven en van de regionale en lokale besturen zullen het dus nog een tijdlang zonder syndicaal statuut moeten stellen en in deze openbare diensten zullen er dan ook in 1983 sociale verkiezingen moeten georganiseerd worden voor de samenstelling van de comités V. G. V.

* * *

Een gans ander probleem rijst in de openbare diensten die onder toepassing vallen van het syndicaal statuut van 20 juni 1955 (hoofdzakelijk de ministeries, parastatale instellingen, rijkswetenschappelijke inrichtingen, rijksonderwijsinrichtingen en enkele andere).

Deze openbare diensten moeten niet beschikken over een dienst V. G. V. zoals is voorgeschreven in artikel 1, § 4, a, van de wet van 10 juni 1952.

Dit vloeit voort uit het bepaalde in het vierde lid van letter d van § 4 van artikel 1 van voormelde wet (zie tekst hiervoren).

Dit is een ware anomalie waarmee deze openbare diensten ontsnappen aan de verplichting die overal elders geldt — zowel in de privé als in de openbare sector — om de noodzakelijke en onontbeerlijke diensten V. G. V. op te richten.

De opdrachten en taken van de dienst V. G. V. en het comité V. G. V. lopen samen, zijn in elkaar verstrengeld, vullen elkaar aan en het comité V. G. V. kan niet behoorlijk werken zonder te kunnen steunen op een dienst V. G. V.

Cela ressort clairement des dispositions du R. G. P. T., et plus spécialement :

- des articles 837 à 839^{septies} concernant la mission, les compétences et le fonctionnement des comités S. H. E.;
- des articles 832 à 836^{ter} concernant le service S. H. E., sa composition, sa mission et ses compétences.

Il ne suffit pas que la loi du 10 juin 1952 prévoie qu'aucun service S. H. E. ne doit être institué dans les services publics dont le personnel possède un statut syndical « prévoyant des mesures relatives à la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail ».

Ce statut syndical devrait contenir des mesures claires et très précises en matière de sécurité du travail et ces mesures devraient être au moins équivalentes à celles qui sont prévues par la loi du 10 juin 1952 et par le R. G. P. T.

Or, ni le statut syndical du 20 juin 1955, ni la loi du 19 décembre ne contiennent de telles mesures.

Afin de ne laisser subsister aucune équivoque à cet égard, une seconde modification de la loi du 10 juin 1952 est préconisée à l'article 1, 2), de la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article 1

A l'article 1^{er}, § 4, 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, sont apportées les modifications suivantes :

1) le littéra b, deuxième alinéa, est remplacé par la disposition suivante :

« Sans préjudice des dispositions de l'article 1^{er}bis, § 10, il y a lieu d'entendre 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 des entreprises privées : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage;

3° travailleurs des services publics : tous les agents en service, quelle que soit leur qualité et sans égard au fait qu'ils sont occupés au travail sous un régime statutaire ou en vertu d'un contrat de travail. »

2) le littéra d, quatrième alinéa, est remplacé par la disposition suivante :

« Sont exceptés des dispositions des littéras b à d ci-dessus, les institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical, lequel contient des mesures relatives à la sécurité, à l'hygiène et à l'embellissement des lieux de

Dit blijkt duidelijk uit de volgende bepalingen van het A. R. A. B. :

- de artikelen 837 tot en met 839^{septies} betreffende de opdracht, bevoegdheden en werking van de comités V. G. V.;
- de artikelen 832 tot en met 836^{ter} betreffende de dienst V. G. V., zijn samenstelling, opdracht en bevoegdheden.

Het volstaat niet dat de wet van 10 juni 1952 bepaalt dat er geen dienst V. G. V. moet opgericht in die openbare diensten welke over een syndicaal statuut beschikken waarin « maatregelen voorzien zijn betreffende V. G. V. ».

Dit syndicaal statuut zou dan zeer preciese en duidelijke maatregelen op het stuk van arbeidsveiligheid moeten voorzien en deze zouden dan minstens gelijkwaardig moeten zijn aan deze vastgesteld in de wet van 10 juni 1952 en het A. R. A. B.

Dit is in het syndicaal statuut van 20 juni 1955 niet het geval en ook niet in de wet van 19 december 1974.

Om ook in deze zaak klaarheid en duidelijkheid te scheppen, stellen wij een tweede wijziging voor van de wet van 10 juni 1952 en dit wordt geregeld in artikel 1, 2), van onderhavig wetsvoorstel.

C. MARCHAND

WETSVOORSTEL

Artikel 1

In artikel 1, § 4, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en de werkplaatsen, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1) letter b), tweede lid, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Onverminderd de bepalingen van artikel 1^{bis}, § 10, dient 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 in de particuliere bedrijven : de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst;

3° werknemers in de openbare diensten : alle personeelsleden in enigerlei hoedanigheid in dienst, ongeacht of zij in statutair verband dan wel onder arbeidscontract zijn tewerkgesteld. »

2) letter d) vierde lid, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Vallen niet onder toepassing van de letters b tot d hierboven, de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen waarin maatregelen voorzien zijn betreffende de veiligheid, de gezondheid

travail qui sont équivalentes à celles prévues par la présente loi et par le règlement général pour la protection du travail. »

Art. 2

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

29 avril 1982.

en de verfraaiing van de werkplaatsen die gelijkwaardig zijn aan deze voorzien in onderhavige wet en in het algemeen reglement voor arbeidsbescherming. »

Art. 2

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

29 april 1982.

C. MARCHAND
A. DENEIR
M. SMET
M. OLIVIER
P. BREYNE

