

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 septembre 2011

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 4 août 1996
relative au bien-être des travailleurs
lors de l'exécution de leur travail**

(déposée par
Mmes Miranda Van Eetvelde,
Karolien Grosemans et Nadia Sminate)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 september 2011

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk**

(ingediend door
de dames Miranda Van Eetvelde,
Karolien Grosemans en Nadia Sminate)

RÉSUMÉ

En cas d'absence prolongée d'un conseiller en prévention interne d'une entreprise, l'employeur n'est généralement pas en mesure de faire effectuer les missions imposées par la réglementation en ce qui concerne la sécurité et la santé.

Cette proposition de loi permet aux entreprises concernées de confier temporairement les missions du conseiller en prévention interne à un conseiller en prévention externe.

SAMENVATTING

Wanneer een interne preventieadviseur langdurig verdwijnt uit een onderneming is de werkgever meestal niet in staat om de door de reglementering opgelegde taken in verband met de veiligheid en de gezondheid te laten uitvoeren.

Dit wetsvoorstel geeft aan de betrokken ondernemingen de mogelijkheid om de taken van de interne preventieadviseur tijdelijk toe te vertrouwen aan een externe preventieadviseur.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Toute entreprise doit disposer d'un éventail d'expertises internes à l'entreprise en matière de bien-être au travail, qui sont en principe regroupées au sein du service interne de prévention. D'autre part, les employeurs disposent d'une grande marge de manœuvre pour la dotation en personnel de ce service interne de prévention: ils peuvent choisir de recruter au maximum en interne, jusqu'à engager leur propre médecin du travail ou conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux, ou de maintenir un service interne de prévention réduit, qui est alors tenu de consulter un service externe de prévention pour toutes les expertises en matière de bien-être au travail qui ne sont pas présentes dans l'entreprise. Ces règles sont intégralement prévues par le cadre réglementaire belge et sont conformes aux principes contenus dans la directive CEE/391/CEE "Sécurité et santé sur le lieu de travail" dont s'inspire la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, aussi appelée "loi sur le bien-être".

Cette répartition des tâches entre le service interne et le service externe de prévention est, dans toute entreprise, formellement arrêtée par le biais du "document d'identification" dans lequel l'employeur indique les activités de prévention qui seront accomplies en gestion propre par son service interne de prévention et celles pour lesquelles ce service se fera aider par un conseiller en prévention externe. Pour être complet, un service interne de prévention doit disposer de cinq expertises, à savoir celles relatives à la sécurité au travail, à la médecine du travail, à l'hygiène au travail, à l'ergonomie et aux aspects psychosociaux du travail. Dans la toute grande majorité des cas, les entreprises choisissent de s'adjoindre en tout cas un médecin du travail et un conseiller en prévention spécialisé pour les aspects psychosociaux et s'affilient, pour ce faire, auprès d'un service externe de prévention de leur choix. De plus en plus d'employeurs ont en outre recours à cette formule pour externaliser différents aspects relatifs à la sécurité. Pour autant, toutes les missions ne peuvent pas être confiées à un service externe de prévention: certaines activités doivent être assurées en tout état de cause par le service interne de prévention.

La loi sur le bien-être énonce clairement, en son article 42, alinéa 1^{er}, que chaque conseiller en prévention du service interne de prévention doit faire partie du personnel de l'entreprise. Cela vaut d'ailleurs également pour les instances publiques. Les obligations relatives

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Elke onderneming moet beschikken over een gamma van bedrijfsinterne deskundigheden op het vlak van het welzijn op het werk die in principe ondergebracht worden bij de interne preventiedienst. Anderzijds beschikken werkgevers over een ruime marge in de bemanning van deze interne preventiedienst: zij kunnen ervoor kiezen om deze dienst maximaal met eigen personeel te bemannen, tot en met het aanwerven van een eigen arbeidsgeneesheer of een preventieadviseur psychosociale aspecten, of zij kunnen ervoor opteren een eerder slanke interne preventiedienst aan te houden die dan wel verplicht is om voor alle deskundigheden op het vlak van het welzijn op het werk die niet in de onderneming aanwezig zijn te rade te gaan bij een externe preventiedienst. Dit ligt volledig besloten in het Belgische reglementair kader en is conform de principes vervat in de richtlijn EEG/391/EEG "Veiligheid en gezondheid van de werknemers" die aan de basis lag van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de zogenaamde welzijnswet.

Deze taakverdeling tussen de interne en de externe preventiedienst wordt in elke onderneming formeel vastgespijkerd via het zogenaamde Identificatiedocument, waarin de werkgever opgeeft welke preventieve activiteiten zijn interne preventiedienst in eigen beheer zal uitvoeren, en voor welke deze zich laat ondersteunen door een externe preventieadviseur. Een volwaardig bemande interne preventiedienst moet beschikken over vijf deskundigheden, namelijk deze op het vlak van de arbeidsveiligheid, de arbeidsgeneeskunde, de arbeidshygiëne, de ergonomie en de psychosociale aspecten van de arbeid. In veruit de meeste gevallen verkiezen de ondernemingen om alleszins de arbeidsgeneesheer en de preventieadviseur psychosociale aspecten in te huren, en sluiten zich daartoe aan bij een externe preventiedienst naar keuze. Steeds meer werkgevers kiezen er bovendien voor om ook delen van de veiligheidszorg via deze formule uit te besteden. Niet alle opdrachten mogen evenwel toevertrouwd worden aan een externe preventiedienst: sommige activiteiten moeten in elk geval behartigd worden door de interne preventiedienst.

De welzijnswet stelt duidelijk in artikel 42, eerste lid, dat iedere preventieadviseur die deel van uitmaakt van de interne preventiedienst een personeelslid moet zijn van de onderneming. Dit geldt overigens evenzeer voor overheidsinstanties. De verplichtingen met betrekking

aux services internes de prévention ont été définies dans l'arrêté royal du 28 mars 1998. Pour les entreprises, il n'est pas toujours simple d'y satisfaire. Il n'est pas facile de pourvoir à la fonction de conseiller en prévention, les intéressés devant répondre à un profil strictement défini (avoir suivi les formations supplémentaires requises et disposer de l'expérience professionnelle réglementaire).

En outre, un problème spécifique se pose lorsqu'un conseiller en prévention interne s'absente de l'entreprise pour une longue durée. L'employeur n'est alors généralement pas en mesure de faire exécuter les missions imposées par la réglementation en ce qui concerne la sécurité et la santé. Cela peut, par exemple, se produire en cas de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail d'un conseiller en prévention interne pour cause de maladie grave, de grossesse ou d'interruption de carrière à temps plein pour une durée déterminée. L'absence d'un conseiller en prévention interne pour une longue durée est tout aussi problématique lorsque le titulaire a quitté l'entreprise et qu'il faut sélectionner et engager un remplaçant. Il en va de même lorsqu'il est pourvu à l'emploi vacant en interne, autrement dit lorsque l'emploi sera occupé par un membre du personnel, dès lors que ce remplaçant dispose rarement de la formation supplémentaire requise et doit suivre un cours de recyclage pendant une période assez longue avant de pouvoir véritablement intervenir en tant que conseiller en prévention interne.

Les services d'inspection tolèrent souvent que, dans ce cas, les entreprises ne remplissent pas l'ensemble de leurs obligations. Le risque existe pourtant toujours que l'employeur d'une telle entreprise soit formellement mis en demeure: en effet, il ne dispose pas alors d'un conseiller en prévention interne pour poser les actes requis par la réglementation: assurer le secrétariat du Comité pour la prévention et la protection au travail, traiter les plaintes relatives à des comportements excessifs, contrôler les nouvelles machines avant leur mise en service, examiner les accidents du travail graves ou procéder à des examens médicaux lorsqu'il s'agit d'un médecin propre à l'entreprise. Il s'agit néanmoins le plus souvent de cas de force majeure face auxquels l'employeur est désarmé dès lors qu'il est très difficile de trouver, sur le marché du travail, un expert satisfaisant aux exigences réglementaires pour accomplir les tâches obligatoires du conseiller en prévention interne dans les liens d'un contrat de travail temporaire.

La présente proposition de loi vise à apporter, à cette situation provisoire de force majeure, une solution

tot de interne preventiediensten zijn beschreven in het koninklijk besluit van 28 maart 1998. Het is voor ondernemingen niet altijd eenvoudig om hieraan tegemoet te komen. De functie van preventieadviseur, waarbij de betrokkenen moeten beantwoorden aan een strak opgelegd profiel (de vereiste bijkomende opleidingen doorlopen hebben en beschikken over de reglementair opgelegde beroepservaring), is niet gemakkelijk in te vullen.

Daarenboven dient zich een specifiek probleem aan wanneer een interne preventieadviseur langdurig verdwijnt uit de onderneming, waardoor de werkgever meestal niet in staat is om de door de reglementering opgelegde taken in verband met de veiligheid en de gezondheid te laten uitvoeren. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst van een interne preventieadviseur wegens een ernstige ziekte, een zwangerschap of een voltijdse werkonderbreking van een bepaalde duur. Het langdurig ontbreken van een interne preventieadviseur is al even problematisch wanneer de titularis de onderneming verlaten heeft en een vervanger moet worden geselecteerd en aangeworven. Het speelt evenzeer wanneer de vacature intern, m.a.w. door iemand uit het bestaande personeel, wordt ingevuld, omdat deze vervanger zelden beschikt over de vereiste bijkomende opleiding en dus nog een hele tijd een bijscholingscursus moet volgen alvorens hij of zij volwaardig kan optreden als interne preventieadviseur.

De inspectiediensten staan vaak oogluikend toe dat ondernemingen in dit geval niet aan al hun verplichtingen voldoen. Nochtans bestaat er steeds het risico dat de werkgever van een dergelijke onderneming formeel in gebrek gesteld zou worden: hij beschikt in deze gevallen immers niet over een interne preventieadviseur om de reglementaire vereiste daden te doen stellen, zoals het vervullen van het secretariaatschap van het Comité voor preventie en bescherming op het werk, het behandelen van klachten inzake ongewenst grensoverschrijdend gedrag, het controleren van nieuwe machines voor de indienststelling, het onderzoeken van ernstige arbeidsongevallen of het uitvoeren van de medische onderzoeken wanneer het gaat om een eigen bedrijfsgeneesheer. Nochtans gaat het hier in de meeste gevallen om overmacht, waartegenover de werkgever machteloos staat omdat op de arbeidsmarkt nauwelijks een deskundige te vinden is die beantwoordt aan de reglementaire vereisten om middels een tijdelijke arbeidsovereenkomst de verplichte werkzaamheden van de interne preventieadviseur over te nemen.

Dit wetsvoorstel heeft als bedoeling voor deze tijdelijke situatie van overmacht een inhoudelijk en

acceptable sur le plan du contenu et sur le plan réglementaire, de sorte que la sécurité et la santé du travailleur puissent continuer à être assurées, cette solution étant basée sur le cadre général relatif au fonctionnement des services externes de prévention. Le texte laisse cependant une certaine marge pour donner un contenu distinct aux différentes catégories de force majeure:

1. En cas d'absence temporaire d'un conseiller en prévention interne (quelles que soient la raison et la durée de son absence), que le contrat de travail de ce dernier soit suspendu à temps partiel ou non, l'employeur peut, sans autres formalités, faire appel au service externe de prévention auquel l'entreprise est affiliée. Si cette possibilité figure déjà implicitement dans le cadre réglementaire actuel, elle doit être clarifiée pour donner aux entreprises un soutien suffisant en la matière. La même règle doit également s'appliquer au fonctionnaire - conseiller en prévention.

2. En cas de départ d'un conseiller en prévention pour quelque raison que ce soit, et en attendant l'engagement d'un remplaçant, un conseiller en prévention externe faisant partie du service externe de prévention auquel l'entreprise est affiliée peut assumer la plénitude des compétences inhérentes à la fonction. Pour éviter les abus, cette période est limitée à 12 mois: un employeur (entreprise ou pouvoir public) est supposé avoir sélectionné un remplaçant valable dans ce délai.

3. La troisième situation se produit lorsque l'entreprise emploie un conseiller en prévention interne qui ne satisfait pas aux conditions réglementaires. Dans pratiquement tous les cas, l'intéressé n'a pas suivi ou n'a pas terminé avec fruit la formation supplémentaire obligatoire. Dans pareille situation, la section régionale de la Direction générale du Contrôle du Bien-être au travail du SPF ETCS peut mener une politique de tolérance, autorisant l'entreprise concernée à régulariser la situation dans un délai déterminé. Cette pratique est devenue à ce point courante dans le monde des entreprises qu'il semble inutile de prévoir une clause réglementaire supplémentaire à cet égard: au sein de ces entreprises, ce conseiller en prévention interne nommément désigné peut, bien qu'il ne réponde pas encore aux critères réglementaires, assumer la plénitude des compétences inhérentes à la fonction. Le cas échéant, il est encore toujours possible de faire appel à un conseiller en prévention externe, ainsi qu'il est d'ores et déjà prévu dans le cadre réglementaire.

La présente proposition complète l'article 33, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, afin de permettre aux

réglementairement admissibles solutions à offrir dans lesquelles la sécurité et la santé du travailleur peuvent être assurées, cette solution étant basée sur le cadre général relatif au fonctionnement des services externes de prévention. Le texte laisse cependant une certaine marge pour donner un contenu distinct aux différentes catégories de force majeure:

1. Bij een tijdelijke afwezigheid van een interne preventieadviseur (om welke reden dan ook en onafgezien van de duur van diens afwezigheid), maar waarbij diens arbeidsovereenkomst al dan niet deeltijds opgeschort wordt, mag de werkgever zonder verdere geploegenheden een beroep doen op de externe preventiedienst waarbij de onderneming is aangesloten. Dit ligt impliciet reeds besloten in het huidig reglementair kader, maar verdient een verduidelijking om de ondernemingen op dit vlak een voldoende houvast te geven. Ditzelfde moet evenzeer gelden voor een preventieadviseur-ambtenaar.

2. Bij het uit dienst gaan van een preventieadviseur om gelijk welke reden, en in afwachting van de aanwerving van een opvolger, mag een externe preventieadviseur behorende tot de externe preventiedienst waarbij de onderneming is aangesloten de functie met volheid van bevoegdheden overnemen. Om misbruiken te beperken wordt deze periode beperkt tot 12 maanden: binnen deze periode mag een werkgever (onderneming of overheid) verwacht worden een valabele opvolger geselecteerd te hebben.

3. Een derde situatie doet zich voor wanneer de onderneming een interne preventieadviseur in dienst heeft die niet voldoet aan de reglementaire voorwaarden. In nagenoeg alle gevallen heeft dit te maken met het niet gevolgd of beëindigd hebben van de verplichte bijkomende opleiding. In een dergelijke situatie kan de regionale afdeling van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD WASO een gedoogbeleid voeren waarbij zij toelaat dat de betrokken onderneming binnen een bepaalde tijdsspanne de situatie rechtzet. Dit is in het bedrijfsleven een dermate courante praktijk geworden, dat het onnodig lijkt hiervoor een extra reglementaire clausule te voorzien: in deze ondernemingen kan deze nominatief aangeduide interne preventieadviseur, hoewel nog niet beantwoordend aan de reglementaire criteria, de functie uitoefenen met volheid van bevoegdheden. Desgewenst kan dan steeds nog de ondersteuning aangevraagd worden vanwege een externe preventieadviseur, doch dit is nu reeds voorzien in het reglementair kader.

Dit voorstel vult artikel 33, § 2 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 aan om de ondernemingen, wanneer deze geconfronteerd worden met een tijdelijke

entreprises dans lesquelles un conseiller en prévention interne est temporairement indisponible de faire accomplir les tâches de ce dernier par un conseiller en prévention externe. L'article 33, § 2, dispose que "Si le service interne (...) 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."

La proposition consacre la situation actuelle dans laquelle le service externe de prévention auprès duquel l'entreprise est affiliée assiste le service interne de prévention de ladite entreprise, tout en étendant les compétences du conseiller en prévention externe à celles du conseiller en prévention interne en cas de force majeure (en particulier en cas d'absence temporaire d'un conseiller en prévention interne).

D'autre part, la présente proposition de loi permet à des entreprises dans lesquelles un conseiller en prévention interne a quitté le service de combler cette lacune en faisant appel à un conseiller en prévention d'un service externe de prévention auprès duquel l'entreprise est affiliée et étend, dans le même temps, les compétences de ce conseiller en prévention externe à celles du conseiller en prévention interne, à condition que cette extension de compétences soit de nature temporaire.

onbeschikbaarheid van een intern preventieadviseur, toe te staan de taken van deze interne preventieadviseur te doen overnemen door een externe preventieadviseur. Deze paragraaf 2 van artikel 33 stelt: "Indien de (...) 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."

Het voorstel consacreert de huidige situatie waarbij de externe preventiedienst bij dewelke de onderneming is aangesloten de interne preventiedienst van die onderneming ondersteunt, doch breidt de bevoegdheden van de externe preventieadviseur in een situatie van overmacht (meer bepaald een tijdelijke afwezigheid van een interne preventieadviseur) uit tot deze van de interne preventieadviseur.

Anderzijds laat dit voorstel van wet ondernemingen, waarin een interne preventieadviseur uit dienst gegaan is, toe om dit hiaat te compenseren door de ondersteuning in te roepen vanwege een preventieadviseur behorende tot een externe preventiedienst bij dewelke de onderneming is aangesloten, en breidt tegelijkertijd de bevoegdheden van deze externe preventieadviseur uit tot deze van de interne preventieadviseur, op voorwaarde dat deze uitbreiding van een tijdelijke duur is.

Miranda VAN EETVELDE (N-VA)
Karolien GROSEMANS (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 33, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété par deux nouveaux alinéas rédigés comme suit:

“En l'absence de conseiller en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail, les missions de celui-ci peuvent être assurées par un conseiller en prévention du service externe de prévention et de protection au travail auquel l'entreprise est affiliée.

À défaut de conseiller en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail, les missions de celui-ci peuvent être assurées pendant douze mois par un conseiller en prévention du service externe de prévention et de protection au travail auquel l'entreprise est affiliée.”

12 juillet 2011

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 33, § 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld met twee nieuwe leden, luidende:

“Bij afwezigheid van een preventieadviseur van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk mogen diens opdrachten overgenomen worden door een preventieadviseur behorende tot de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de onderneming is aangesloten.

Bij ontstentenis van een preventieadviseur van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk mogen diens opdrachten gedurende 12 maanden overgenomen worden door een preventieadviseur behorende tot de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de onderneming is aangesloten.”

12 juli 2011

Miranda VAN EETVELDE (N-VA)
Karolien GROSEMANS (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)