

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 1988

22 MAART 1988

**Voorstel van wet tot wijziging van het
Algemeen Reglement voor de arbeids-
bescherming**

(Ingediend door de heer Verhaegen)

TOELICHTING

Ons voorstel wil enige verbeteringen aanbrengen in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming (ARAB).

Om historische redenen werden familieondernemingen, dienstboden en huispersoneel en diegenen in wier dienst zij staan, uitgesloten van de toepassing van het ARAB. Gelet op de evolutie van de laatste jaren zijn de redenen om die uitzondering te maken weggevallen en bestaat er dan ook geen reden meer om, enerzijds, de werknemers van voormelde categorieën van de bescherming van het ARAB uit te sluiten en, anderzijds, de werkgevers van diezelfde categorieën niet de verplichtingen inzake arbeidshygiëne, veiligheid en gezondheid op te leggen.

De algemene bepalingen betreffende de arbeidshygiëne, alsmede de veiligheid en de gezondheid, zijn uitsluitend van toepassing op ondernemingen die werknemers tewerkstellen. Het is nochtans gewenst de gezondheid en de veiligheid van jongeren met een leerovereenkomst op dezelfde wijze te beschermen als die van de werknemers met een arbeidsovereenkomst. Een aantal aanpassingen van het ARAB dringen zich bijgevolg op.

Een van de verplichtingen inzake de gezondheid is voor de werkgever, aangesloten te zijn bij een arbeids-

SENAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1988

22 MARS 1988

**Proposition de loi modifiant le Règlement
général pour la protection du travail**

(Déposée par M. Verhaegen)

DEVELOPPEMENTS

Notre proposition tend à apporter quelques améliorations au Règlement général pour la protection du travail (RGPT).

Pour des raisons historiques, les entreprises familiales, les domestiques, les gens de maison et les personnes au service desquelles ils travaillent, ont été exclus de l'application du RGPT. Etant donné l'évolution au cours des dernières années, les raisons de cette exclusion ont disparu et, dès lors, rien ne justifie plus que l'on exclue du bénéfice du RGPT les travailleurs des catégories précitées ni que l'on n'impose aucune obligation en matière d'hygiène du travail, de sécurité et de santé aux employeurs de ces catégories de travailleurs.

Les dispositions générales relatives à l'hygiène du travail, à la sécurité et à la santé ne s'appliquent qu'aux entreprises occupant des travailleurs. Or, il est souhaitable que la santé et la sécurité des jeunes qui sont sous contrat d'apprentissage soient protégées de la même manière que celles des travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail. Par conséquent, un certain nombre d'adaptations du RGPT s'imposent.

Une des obligations en matière de santé qui incombent à l'employeur est d'être affilié à un service médi-

geneeskundige dienst (art. 104 ARAB - Koninklijk besluit 16 april 1965).

Deze arbeidsgeneeskundige dienst kan ingericht worden in één onderneming of gemeenschappelijk zijn voor verschillende ondernemingen, in welk geval het een interbedrijfsgeneeskundige dienst betreft (art. 10 ARAB).

De interbedrijfsgeneeskundige dienst moet wel door de Gemeenschapsminister worden erkend (art. 106 ARAB), maar wat de vorm en de inhoud van de dienst betreft, is weinig wettelijk geregeld.

Het onderhavige voorstel wil, wat de inhoud betreft, de mogelijkheid beperken dat werkgevers bij de eerste verplichte aansluiting, voor een te lange duur aangesloten moeten blijven bij een interbedrijfs-geneeskundige dienst, zonder mogelijkheid van uit-treding. Daarom wordt in een aansluitingsduur voor-zien van maximaal drie jaar, evenwel hernieuwbaar.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Artikel 28 ARAB bepaalt het toepassingsgebied van titel II die handelt over de algemene bepalingen betreffende arbeidshygiëne, veiligheid en gezondheid van de arbeiders.

De bepalingen zijn van toepassing op al wie werknemers krachtens een arbeidsovereenkomst tewerkstelt en op de werknemers zelf. Uitzondering wordt gemaakt voor familieondernemingen, dienstboden en huispersoneel. Een familieonderneming is een onderneming waarin enkel familieleden tot de derde graad werken onder het gezag van een lid ervan of van de voogd.

De laatste jaren is er echter steeds naar gestreefd de dienstboden en het huispersoneel een eigen statuut te geven, gelijkwaardig met dat van werknemers. Zo bestaat de arbeidsovereenkomst voor dienstboden, moet de werkgever sociale bijdragen betalen, zijn de dienstboden in voorkomend geval gerechtigd op werkloosheidsuitkeringen.

Aansluitend bij deze tendens is het logisch dat ook zij onder de bescherming van het ARAB vallen. Dezelfde redenering gaat op voor familieondernemingen. Het feit dat de onderneming uit familieleden bestaat, is op zichzelf geen reden om te ontsnappen aan de verplichtingen inzake de arbeidshygiëne, veiligheid en gezondheid.

Er wordt dan ook voorgesteld de bestaande uitzondering voor familiebedrijven, dienstboden en huispersoneel af te schaffen.

cal du travail (art. 104 du RGPT - Arrêté royal du 16 avril 1965).

Ce service médical du travail peut être organisé au sein d'une seule entreprise ou être commun à plusieurs entreprises, auquel cas il s'agit d'un service médical interentreprises (art. 10 du RGPT).

S'il est prévu que le service médical interentreprises doit être agréé par le ministre communautaire (art. 106 du RGPT), la loi n'est guère explicite en ce qui concerne la forme et le contenu de ce service.

Pour ce qui est du contenu, la présente proposition entend faire en sorte qu'à la suite de la première affiliation obligatoire, les employeurs ne doivent pas rester trop longtemps attachés à un service médical interentreprises sans disposer d'aucune possibilité de le quitter. Dans cette optique, elle prévoit une durée d'affiliation de trois ans au plus, qui soit toutefois renouvelable.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

L'article 28 du RGPT définit le champ d'application du titre II relatif aux dispositions générales concernant l'hygiène du travail ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs.

Les dispositions en question sont applicables à toutes les personnes qui occupent des travailleurs dans les liens d'un contrat de louage de travail et à ces travailleurs eux-mêmes. Les entreprises familiales, les domestiques et les gens de maison en sont exclus. Une entreprise familiale est une entreprise dans laquelle ne sont occupés que des membres d'une même famille, jusqu'au troisième degré, et ce sous l'autorité de l'un de ces membres ou du tuteur.

Au cours des dernières années, l'on s'est toutefois sans cesse efforcé de doter les domestiques et les gens de maison d'un statut spécifique équivalant à celui des travailleurs. C'est ainsi qu'il existe un contrat de travail domestique, que les employeurs en question doivent payer des cotisations sociales et que les domestiques ont droit, le cas échéant, à des allocations de chômage.

Dans l'esprit dont s'inspire cette tendance, il est logique qu'ils bénéficient également de la protection du RGPT. Le même raisonnement vaut pour les entreprises familiales. Le fait qu'une entreprise se compose de personnes appartenant à une même famille ne peut pas justifier l'inapplication des obligations en matière d'hygiène du travail, de sécurité et de santé.

Il est, dès lors, proposé de ne plus faire d'exception pour les entreprises familiales, les domestiques et les gens de maison.

Ten slotte wordt voorgesteld de bepalingen van titel II toepasbaar te maken op al wie als patroon een opleiding verstrekt aan leerlingen en op die leerlingen zelf.

Onder leerlingen wordt verstaan deze bedoeld in het koninklijk besluit van 4 oktober 1976 betreffende de voortdurende vorming in de middenstand. De leerlingen bedoeld in de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door de arbeiders in loondienst, zijn reeds onderworpen aan het ARAB.

Artikel 2

De bescherming van de gezondheid van de leerlingen en de onderwerping aan het geneeskundig toezicht vereist, vanwege de patroon die instaat voor de opleiding, de medewerking van een arbeidsgeneeskundige dienst.

Artikel 3

Zoals reeds gezegd is, wat de vorm en de inhoud van de dienst betreft, weinig wettelijk geregeld.

Artikel 109, § 1, ARAB bepaalt dat de interbedrijfsgeneeskundige dienst moet opgericht zijn in de vorm van een VZW die enkel het beheer van de dienst tot doel heeft.

Dit artikel 109 is het enige dat de voorwaarden regelt, waaraan de VZW moet voldoen. Daaruit wordt besloten dat de contractuele verhouding tussen de VZW en de werkgever beheerst wordt door het gemeen recht. De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek die de verhouding tussen contracterende partijen regelen, zijn bijgevolg van toepassing op de interbedrijfsgeneeskundige dienst en de werkgever.

Over de duur van het contract is nergens iets bepaald. Het is bijgevolg mogelijk dat een werkgever door — verplicht — een contract te sluiten met een interbedrijfsgeneeskundige dienst aan deze instelling gebonden blijft voor een lange duur (bijvoorbeeld 10 jaar). Partijen kunnen immers hun eigen voorwaarden stipuleren. In deze situatie is de interbedrijfsgeneeskundige dienst de sterkste partij, aangezien de werkgever wettelijk verplicht is een contract te onderschrijven. Het is nooit voordelig — zeker niet in de sociale dienstverlenende sector — met een instelling verbonden te blijven zonder mogelijkheid van uittreding.

Om alle misbruiken te voorkomen ware het gunstig de duur van de aangegane contracten te beperken. Dit waarborgt trouwens de goede kwaliteit van de dienst, vermits het lidmaatschap niet definitief is. Anderzijds is het eveneens zo dat om tot een zekere

Il est proposé, enfin, de rendre les dispositions du titre II applicables à toute personne dispensant en tant que patron une formation à des apprentis, ainsi qu'aux apprentis eux-mêmes.

L'on entend par apprentis les personnes visées par l'arrêté royal du 4 octobre 1976 relatif à la formation permanente dans les classes moyennes. Les apprentis visés par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés sont d'ores et déjà soumis au RGPT.

Article 2

La protection de la santé des apprentis et l'inspection médicale de ces derniers obligent le patron qui dispense la formation de s'entourer de la collaboration d'un service médical du travail.

Article 3

Comme nous l'avons déjà dit, la loi ne prévoit pas grand-chose pour ce qui est de la forme et du contenu de ce service.

L'article 109, § 1^{er}, du RGPT dispose que le service médical interentreprises doit être constitué sous la forme d'une ASBL ayant pour seul objet la gestion du service.

Cet article 109 est le seul qui règle les conditions auxquelles l'ASBL doit répondre. On en conclut que les rapports contractuels entre l'ASBL et l'employeur sont régis par le droit commun. En conséquence, les dispositions du Code civil qui régissent les relations entre parties contractantes sont applicables au service médical interentreprises et à l'employeur.

Rien n'est stipulé nulle part concernant la durée du contrat. Il est donc possible qu'un employeur qui conclut — obligatoirement — un contrat avec un service médical interentreprises soit lié à celui-ci pour une longue durée (10 ans, par exemple). En effet, les parties peuvent stipuler elles-mêmes leurs conditions. Le service médical interentreprises est, en l'occurrence, la partie la plus forte, puisque l'employeur est légalement tenu de souscrire un contrat. Il n'est jamais intéressant — surtout pas dans le secteur des services sociaux — de rester lié à une institution sans avoir de possibilité de se désaffilier.

Pour prévenir tous les abus, il serait souhaitable de limiter la durée des contrats conclus. Cela permettrait d'ailleurs de garantir la bonne qualité du service, puisque l'affiliation ne serait pas définitive. Il faut toutefois aussi, pour garantir à la médecine

bedrijfsgeneeskundige doelmatigheid te komen, de aansluitingsperiode minstens enkele jaren moet bedragen.

Vandaar ons voorstel om de voorwaarden waaraan de VZW moet voldoen volgens artikel 109 ARAB aan te vullen met een derde voorwaarde, die bepaalt dat de maximumduur van een contract is beperkt tot drie kalenderjaren. Deze termijn wordt telkens met drie jaar verlengd, indien zes maanden vóór het verstrijken van de lopende termijn geen opzegging van lidmaatschap betekend wordt.

Artikel 4

De leertijd is beperkt in de tijd en de leerlingen zijn doorgaans aan minder zware risico's blootgesteld dan diegenen die in het normaal arbeidsproces zijn ingeschakeld. Daarom is het wenselijk voor de leerlingen een verminderde bijdrage voor arbeidsgeneeskunde te voorzien.

G. VERHAEGEN.

**

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

Artikel 28, laatste lid, van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, wordt opgeheven.

ART. 2

Artikel 28 van hetzelfde Reglement wordt aangevuld met een nieuw lid, luidende :

« De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op al wie een opleiding verstrekt aan leerlingen in het kader van een leerovereenkomst en op die leerlingen zelf. De leerlingen zijn die bedoeld in het koninklijk besluit van 4 oktober 1976 betreffende de voortdurende vorming in de middenstand. »

ART. 3

Artikel 104, § 1, van het hetzelfde Reglement wordt aangevuld met de volgende bepalingen :

« Uiterlijk op 1 januari 1989, moet een ieder die een opleiding verstrekt aan leerlingen in het kader van een leerovereenkomst, zich de medewerking verzekeren van een arbeidsgeneeskundige dienst.

d'entreprise une certaine efficacité, que la durée d'affiliation soit de quelques années.

Nous proposons, dès lors, d'ajouter aux conditions auxquelles doit satisfaire l'ASBL en vertu de l'article 109 du RGPT, une troisième, limitant la durée maximum d'un contrat à trois années civiles. Ce délai sera chaque fois prorogé de trois ans, lorsque l'affiliation n'aura pas été résiliée six mois avant l'expiration du terme en cours.

Article 4

La période d'apprentissage est limitée dans le temps et les apprentis sont habituellement exposés à des risques moins élevés que les personnes intégrées à l'activité économique normale. C'est la raison pour laquelle il est souhaitable de prévoir, pour les apprentis, une cotisation réduite en matière de médecine du travail.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

L'article 28, dernier alinéa, du Règlement général pour la protection du travail est abrogé.

ART. 2

L'article 28 du même Règlement est complété par un nouvel alinéa, rédigé comme suit :

« Les dispositions du présent article sont également applicables à quiconque dispense une formation à des apprentis dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et à ces apprentis eux-mêmes. La notion d'apprenti s'entend au sens de l'arrêté royal du 4 octobre 1976 relatif à la formation permanente dans les classes moyennes. »

ART. 3

L'article 104, § 1^{er}, du même Règlement est complété par les dispositions suivantes :

« Le 1^{er} janvier 1989 au plus tard, quiconque dispense à des apprentis une formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, s'assurera le concours d'un service médical du travail.

De bepalingen van deze afdeling, van toepassing op de werknemers, zijn eveneens van toepassing op deze leerlingen. »

ART. 4

Artikel 109, § 1, derde lid, van hetzelfde Reglement wordt aangevuld met een 3°, luidende :

« 3° met de ondernemingen bedoeld in 2°, contracten aan te gaan voor een maximumduur van drie kalenderjaren die bij het verstrijken van die periode telkens met drie kalenderjaren wordt verlengd, indien zes maanden vóór het verstrijken van de lopende termijn geen opzegging van het lidmaatschap betekend wordt. »

ART. 5

Aan artikel 120bis van hetzelfde Reglement wordt een § 7 toegevoegd, luidende :

« § 7. Voor de financiering van de arbeidgeneeskunde ten aanzien van de leerlingen zal bij koninklijk besluit een aparte tariefregeling worden bepaald. »

G. VERHAEGEN.

Les dispositions de la présente section, qui sont applicables aux travailleurs, le sont également à ces apprentis. »

ART. 4

L'article 109, § 1^{er}, troisième alinéa, du même Règlement est complété par un 3°, rédigé comme suit :

« 3° de conclure avec les entreprises visées au 2° des contrats d'une durée maximale de trois années civiles, prorogés de trois années civiles à l'expiration de cette période en l'absence d'une désaffiliation notifiée six mois avant l'expiration du terme en cours. »

ART. 5

L'article 120bis du même Règlement est complété par un paragraphe 7, rédigé comme suit :

« § 7. Le financement de la médecine du travail fera l'objet, en ce qui concerne les apprentis, d'une tarification distincte, fixée par arrêté royal. »