

MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN
EN MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

[C - 2002/12645]

7 JUNI 2002. — Omzendbrief betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel

I. Doel en toepassingsgebied

Deze omzendbrief betreft het welzijn op het werk van de personeelsleden van alle overheidsdiensten waarop het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is.

De term "welzijn op het werk" vervangt het vroeger gehanteerde begrip "Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen" (VGV) maar is tevens veel ruimer.

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief van 7 april 1995 (*Belgisch Staatsblad* van 27 april 1995) en houdt rekening met de inhoud en de terminologie van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna welzijnswet genoemd) en de uitvoeringsbesluiten van deze wet, die opgenomen zijn in de Codex over het welzijn op het werk.

De voornaamste reden van deze omzendbrief is het in herinnering brengen van de algemene principes inzake het door iedere werkgever te voeren welzijnsbeleid. Daar waar deze principes in overheidsdiensten een specifieke toepassing vragen wordt er nader op ingegaan.

II. Preventie

Elke werkgever is verplicht een welzijnsbeleid te voeren.

Voor de overheidsdiensten wordt onder werkgever verstaan: een federaal ministerie, een federale overheidsdienst, een federale programmatrice overheidsdienst, een gewestelijk of gemeenschapsministerie, een parastatale, pararegionale of paracommunautaire instelling, de inrichtende machten van het officieel onderwijs, een provincie, een gemeente, een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een intercommunale enz.

Het welzijnsbeleid impliceert een risico-beheersingssysteem gesteund op een risicoanalyse. Die analyse vereist vooreerst een opsporing en het opmaken van een systematische inventaris van de risico's. Deze risico's worden geëvalueerd en aangepaste preventiemaatregelen worden bepaald om de risico's te verhelpen.

Hierbij wordt rekening gehouden met de algemene preventiebeginselen opgesomd in artikel 5, § 1, van de welzijnswet:

- 1° risico's voorkomen;
- 2° de evaluatie van risico's die niet kunnen worden voorkomen;
- 3° de bestrijding van de risico's bij de bron;
- 4° de vervanging van wat gevaarlijk is door dat wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is;
- 5° voorrang aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming;
- 6° de aanpassing van het werk aan de mens;
- 7° zo veel mogelijk risico's inperken rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek;
- 8° de risico's op een ernstig letsel inperken door het nemen van materiële maatregelen met voorrang op iedere andere maatregel;
- 9° de 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;
- 10° het voorlichten 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;
- 11° het verschaffen van passende instructies aan de werknemers en het vaststellen van begeleidingsmaatregelen.

De preventiemaatregelen worden genomen op niveau van de organisatie in haar geheel, een groep van werkposten of functies en het individu. De preventiemaatregelen hebben onder meer betrekking op de organisatie in de overheidsinstelling, de inrichting van de arbeidsplaats, de conceptie van de werkpost, de keuze van de arbeidsmiddelen en de beschermingsmiddelen, de instructies voor de werknemers, enz.

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

[C - 2002/12645]

7 JUIN 2002. — Circulaire relative au bien-être au travail dans les services publics soumis au statut syndical déterminé par l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités

I. Objectif et champ d'application

La présente circulaire porte sur le bien-être au travail des membres du personnel de tous les services publics qui tombent dans le champ d'application de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

L'expression « bien-être au travail » remplace l'ancienne notion « Sécurité, Hygiène et Embellissement des lieux de travail » (SHE) autrefois utilisée, mais elle est cependant beaucoup plus étendue.

La présente circulaire remplace celle du 7 avril 1995 (*Moniteur belge* du 27 avril 1995) et tient compte du contenu et de la terminologie de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « loi sur le bien-être ») et les arrêtés d'exécution de cette loi, qui sont repris dans le Code sur le bien-être au travail.

La présente circulaire a pour raison principale de rappeler les principes généraux relatifs à la politique du bien-être que chaque employeur doit mener. Quand ces principes s'appliquent de façon spécifique dans les services publics, ils sont approfondis.

II. Prévention

Tout employeur est tenu de mener une politique de bien-être.

Par employeur dans les services publics, on entend: un ministère fédéral, un service public fédéral, un service public fédéral de programmation, un ministère régional ou communautaire, une institution parastatale, pararegionale ou paracommunautaire, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel, une province, une commune, un centre public d'aide sociale, une intercommunale, etc.

La politique du bien-être implique un système de gestion des risques basé sur une analyse des risques. Cette analyse requiert tout d'abord un dépistage et un inventaire systématique des risques. Ceux-ci sont évalués et des mesures préventives appropriées sont déterminées afin d'y remédier.

Dans ce cadre, on tient compte des principes généraux de prévention énoncés à l'article 5, § 1^{er}, de la loi sur le bien-être:

- 1° éviter les risques;
- 2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- 3° combattre les risques à la source;
- 4° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- 5° prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- 6° adapter le travail à l'homme;
- 7° limiter autant que possible les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- 8° limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- 9° 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;
- 10° 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;
- 11° donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement.

Les mesures de prévention doivent se concevoir au niveau de l'organisation dans son ensemble, du groupe de postes de travail ou de fonctions et de l'individu. Les mesures de prévention peuvent, entre autres, avoir trait à l'organisation du service public, à l'aménagement d'un lieu de travail, à la conception du poste de travail, au choix de moyens de travail et des équipements de protection, aux instructions pour les travailleurs, etc.

De impact van deze preventie maatregelen moet eveneens geëvalueerd worden. Zo kan blijken dat er nog risico's overblijven waarvoor nog andere preventie maatregelen moeten getroffen worden. Ook kunnen risico's zich verplaatsen of kunnen er nieuwe ingevoerd worden zodat de getroffen preventie maatregelen geregeld moeten geëvalueerd worden.

Om de uitvoering van deze maatregelen te programmeren wordt een globaal preventieplan opgemaakt, dat schriftelijk moet zijn en geregeld moet bijgestuurd worden. In een jaarlijks actieplan geeft de werkgever aan welke maatregelen hij tijdens het komend jaar wil verwezenlijken.

Om de werkgever bij te staan in de toepassing van zijn welzijnsbeleid beschikt hij over multidisciplinaire preventiediensten, met name zijn eigen interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, en eventueel, als aanvulling hierop, een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De regelgeving bepaalt dat deze preventiediensten bij diverse aangelegenheden advies dienen uit te brengen (onder meer de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk en artikel 2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk).

Deze diensten moeten, in het raam van hun adviserende rol, initiatieven nemen om de aandacht van de overheid te vestigen op de noodzaak om acties te voeren naar aanleiding van in de overheidsdienst opgedoken of te verwachten problemen inzake het welzijn van de werknemers of naar aanleiding van nieuwe reglementaire bepalingen.

De uitvoering van het preventiebeleid behoort tot de opdrachten van de hiërarchische lijn (artikel 13 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk).

Bij het preventiebeleid speelt het comité voor preventie en bescherming op het werk een voornamelijk rol. Het geeft adviezen, zoekt naar middelen en stelt ze voor, en draagt actief bij tot het creëren van betere arbeidsomstandigheden (artikelen 2 tot en met 13 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk). Daartoe moeten de leden van het comité geïnformeerd en gevormd zijn.

Overeenkomstig artikel 11 van de wet van 19 december 1974 en artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 worden in de overheidsdiensten alle bevoegdheden die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor preventie en bescherming op het werk uitgeoefend door de bevoegde overlegcomités.

Het is evident dat de overlegcomités slechts efficiënt kunnen werken wanneer zij dezelfde faciliteiten, ook al zijn ze niet juridisch afdwingbaar, krijgen als die welke voorgeschreven zijn voor de comités voor preventie en bescherming op het werk met toepassing van de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk.

III. De preventiediensten

3.1. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB)

Alle overheidsdiensten zijn verplicht een IDPB op te richten rekening houdend met de regels vermeld in artikel 36, § 1, van de welzijnswet :

— één hoog overlegcomité met één overheidsdienst = één interne dienst;

— één hoog overlegcomité met verschillende overheidsdiensten = één interne dienst per overheidsdienst;

— dikwijls bestaan er voor een overheidsdienst verschillende basisoverlegcomités. De dienst kan dan opgesplitst worden in afdelingen wanneer het aantal personeelsleden waarvoor het basisoverlegcomité bevoegd is, ten minste vijftig bedraagt.

Artikel 35 van de welzijnswet is dus niet van toepassing op de overheidsdiensten. Met toepassing van artikel 36, § 1, derde lid, kan er een afdeling van de IDPB opgericht worden voor het gebied van een basisoverlegcomité met ten minste 50 personeelsleden.

3.1.1. Organisatie

Alle schikkingen dienen genomen te worden opdat de IDPB operationeel zou zijn en dit door het aanwijzen van personeelsleden en door het ter beschikking stellen van de geëigende infrastructuur.

L'impact de ces mesures de prévention doit également être évalué. De cette manière, on peut déceler des risques résiduels pour lesquels d'autres mesures de prévention doivent être prises. Les risques peuvent aussi se déplacer ou d'autres peuvent être introduits, de sorte que les mesures de prévention qui sont prises doivent être régulièrement évaluées.

Afin de programmer l'exécution de ces mesures, on doit élaborer un plan de prévention global, qui doit être établi par écrit et régulièrement corrigé. L'employeur évoque dans un plan d'action annuel, les mesures qu'il souhaite réaliser durant l'année suivante.

Pour l'assister dans l'application de cette politique de bien-être, l'employeur dispose de services de prévention multidisciplinaires, à savoir son propre service interne de prévention et de protection au travail, et éventuellement, pour le compléter, un service externe de prévention et de protection au travail.

La réglementation dispose que ces services de prévention doivent émettre des avis en diverses occasions (entre autres, les articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et l'article 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail).

Ces services doivent, dans le cadre de leur rôle consultatif, prendre des initiatives pour attirer l'attention de l'autorité sur la nécessité de mener des actions, soit, parce que dans le service public concerné, des problèmes en matière de bien-être des travailleurs ont été constatés ou prévus, soit, parce que de nouvelles dispositions réglementaires sont entrées en vigueur.

La mise en œuvre de la politique de prévention fait partie des missions de la ligne hiérarchique (article 13 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Le comité pour la prévention et la protection au travail joue un rôle important dans la politique de prévention en ce sens qu'il émet des avis, recherche et propose des moyens et contribue activement à l'élaboration de meilleures conditions de travail (article 2 jusqu'à l'article 13 inclus de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail). Les membres du comité doivent être informés et formés à cet effet.

Conformément à l'article 11 de la loi du 19 décembre 1974 et à l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, toutes les compétences qui, dans les entreprises privées, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail sont exercées dans les services publics par les comités de concertation compétents.

Il est évident que les comités de concertation ne peuvent travailler efficacement que s'ils bénéficient des mêmes facilités - même si celles-ci ne sont juridiquement pas contraignantes - que celles prévues pour les comités pour la prévention et la protection au travail en application des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

III. Les services de prévention

3.1. Le service interne de prévention et de protection au travail (SIPP)

Tous les services publics sont tenus de mettre sur pied un service interne de prévention et de protection en tenant compte des règles énoncées à l'article 36, § 1^{er}, de la loi sur le bien-être :

— un comité de concertation supérieur pour un seul service public = un service interne;

— un comité de concertation supérieur pour différents services publics = un seul service interne par service public;

— souvent il existe plusieurs comités de concertation de base dans un service public. Dans ce cas le service peut être constitué de sections lorsque le nombre des membres du personnel pour lequel le comité de concertation de base est compétent s'élève au moins à 50.

Dès lors, l'article 35 de la loi sur le bien-être ne s'applique pas aux services publics. En application de l'article 36, § 1^{er}, alinéa 3, une section du service de prévention et de protection peut être créée dans le cadre d'un comité de concertation de base qui concerne au moins 50 membres du personnel.

3.1.1. Organisation

Il convient de prendre toutes les dispositions afin que le service interne de prévention et de protection soit opérationnel, notamment en y désignant des membres du personnel et en mettant l'infrastructure appropriée à leur disposition.

Elke overheid dient zelf te beslissen over de meest efficiënte organisatievorm, rekening houdend met de principes vervat in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en in met de specifieke toestand van de overheidsdienst en zijn personeelsleden.

Afzonderlijke diensten bevoegd voor de preventie en bescherming op het werk kunnen hierbij opgericht worden. De eventuele uitbreiding of aanpassing van de personeelsformaties gebeuren met toepassing van de procedures eigen aan elke overheid. De voogdijoverheden zullen de voorstellen ter zake beoordelen in het licht van de wettelijke verplichting van oprichting en werking van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De organisatie moet zodanig zijn dat de aan de dienst toevertrouwde opdrachten ten allen tijde geheel en doeltreffend vervuld kunnen worden (afdeling III van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk). De overheid zal er dus voor zorgen dat de dienst over voldoende personeel beschikt opdat de opdrachten voorzien in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 vervuld kunnen worden. Daarenboven moet de prestatieduur van de preventieadviseur(s) door de overheid vastgesteld worden na akkoord van de bevoegde overlegcomités.

Alleszins bepaalt de werkgever op basis van het globaal preventieplan, opgesteld overeenkomstig artikel 10, § 1, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het welzijnsbeleid, voor welke van de hierna opgesomde vaardigheden hij deskundigen onder het personeel bezit en voor welke vaardigheden hij op een externe deskundigheid beroep zal moeten doen (koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de IDPB, artikel 14, vierde lid) :

- arbeidsveiligheid;
- arbeidsgeneeskunde;
- ergonomie;
- bedrijfshygiëne;
- psychosociale aspecten van de arbeid.

Vooraleer dit definitief te bepalen vraagt hij het advies van de bevoegde overlegcomités.

Hij stelt tevens een identificatiedocument op, bedoeld in artikel 8 van hetzelfde koninklijk besluit.

Elke overheid heeft de verplichting initiatieven te nemen om de gezondheid van de personeelsleden te bevorderen, om beroepsziekten te voorkomen en inzake de preventie van arbeidsongevallen.

Overeenkomstig artikel 6 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de IDPB is de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer belast met de voorkoming en opsporing van beroepsziekten en de bescherming van de gezondheid van de werknemers tegen beroepsrisico's, alsook met het toezicht op de gezondheid van de werknemers.

Hij heeft ook tot taak mee te werken aan de bovengenoemde risico-evaluatie. In het bijzonder heeft de arbeidsgeneesheer een voorname opdracht bij het werken met beeldschermen (koninklijk besluit van 27 augustus 1993 - *Belgisch Staatsblad* van 7 september 1993), de kankerverwekkende stoffen (koninklijk besluit van 2 december 1993 - *Belgisch Staatsblad* van 29 december 1993), het manueel hanteren van lasten (koninklijk besluit van 12 augustus 1993 - *Belgisch Staatsblad* van 29 september 1993), de biologische agentia (koninklijk besluit van 4 augustus 1996 - *Belgisch Staatsblad* van 1 oktober 1996), de moederschapsbescherming (koninklijk besluit van 2 mei 1995 - *Belgisch Staatsblad* van 18 mei 1995), enz.

Een belangrijke preventieve maatregel bij de biologische agentia die sommige personeelsleden, op grond van de aard van hun werkzaamheden, kunnen beschermen tegen beroepsziekten is het inenten. Die inenting (tetanus, hepatitis-B), die verplicht zijn in de gevallen bepaald in het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's bij blootstelling aan biologische agentia op het werk (*Belgisch Staatsblad* van 1 oktober 1996) en wanneer de resultaten van de evaluatie doen blijken van een mogelijke blootstelling aan deze agentia, komen ten laste van de overheid als werkgever. Het Fonds voor beroepsziekten kan tussenkomen in de terugbetaling van de inenting verricht bij de personeelsleden van ondergeschikte besturen, aangesloten bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten.

De preventieadviseur - arbeidsgeneesheer dient ook toezicht te houden op de werkomstandigheden en de hygiëne van de arbeidsplaatsen.

Wanneer de werkgever ervoor kiest dat de opdrachten bedoeld in artikel 6 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de IDPB worden uitgeoefend door de IDPB, richt hij binnen deze IDPB een departement op belast met het medisch toezicht, waarvan de erkenning ressorteert onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen.

Chaque autorité est tenue de décider elle-même du type d'organisation le plus efficace, compte tenu des principes figurant dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et de la spécificité du service public et de son personnel.

Des services distincts compétents en matière de prévention et de protection peuvent donc être créés à cet effet. L'extension ou l'adaptation éventuelle des cadres s'effectue selon les procédures propres à chaque autorité. Les autorités de tutelle apprécieront les propositions en la matière en fonction de l'obligation légale de création et de fonctionnement des services de prévention et de protection au travail.

L'organisation doit être telle que les missions confiées au service doivent pouvoir être remplies de manière complète et efficace à tout moment (section III de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne de prévention et de protection au travail). L'autorité veillera donc à pourvoir le service du nombre d'agents suffisant pour remplir les missions prévues, entre autres, par l'arrêté royal du 27 mars 1998. Par ailleurs, la durée des prestations du ou des conseiller(s) en prévention est fixée par l'autorité après accord des comités de concertation compétents.

A tous égards, l'employeur détermine, sur la base du plan de prévention global, établi conformément à l'article 10, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour quelles compétences énumérées ci-dessous, il devra faire appel à des experts faisant partie du personnel et pour quelles autres il devra faire appel à des experts externes (arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, article 14, alinéa 4) :

- sécurité au travail;
- médecine du travail;
- ergonomie;
- hygiène du travail;
- aspects psycho-sociaux du travail.

Avant de prendre en la matière la décision définitive, il demande l'avis des comités de concertation compétents.

Il rédige en outre un document d'identification, comme le prévoit l'article 8 du même arrêté royal.

Chaque autorité doit prendre des initiatives pour améliorer la santé de son personnel, pour éviter les maladies professionnelles et pour prévenir les accidents du travail.

Conformément à l'article 6 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne de prévention et de protection au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail est chargé de la prévention et de la détection des maladies professionnelles et de la protection de la santé des travailleurs contre les risques professionnels, ainsi que de la surveillance de la santé des travailleurs.

Il a également pour tâche de collaborer à l'évaluation des risques, évoquée plus haut. Le médecin du travail exerce une mission particulière en ce qui concerne le travail sur écrans de visualisation (arrêté royal du 27 août 1993 - *Moniteur belge* du 7 septembre 1993), les substances cancérigènes (arrêté royal du 2 décembre 1993 - *Moniteur belge* du 29 décembre 1993), la manutention manuelle de charges (arrêté royal du 12 août 1993 - *Moniteur belge* du 29 septembre 1993), les agents biologiques (arrêté royal du 4 août 1996 - *Moniteur belge* du 1^{er} octobre 1996), la protection de la maternité (arrêté royal du 2 mai 1995 - *Moniteur belge* du 18 mai 1995), etc.

Une mesure de prévention importante en ce qui concerne les agents biologiques réside dans les vaccinations qui peuvent protéger certains membres du personnel contre les maladies professionnelles, en fonction de la nature de leurs travaux. Ces vaccinations (tétanos, hépatite B), qui sont obligatoires dans les cas déterminés par l'arrêté royal du 4 août 1996 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (*Moniteur belge* du 1^{er} octobre 1996) et lorsque les résultats de l'évaluation révèlent une possibilité d'exposition aux agents précités, sont à charge de l'autorité en tant qu'employeur. Le Fonds des maladies professionnelles peut intervenir dans les remboursements des vaccinations effectuées pour les membres du personnel des pouvoirs subordonnés, affiliés à l'Office national de Sécurité sociale des administrations provinciales et locales.

Le conseiller en prévention - médecin du travail, doit également contrôler les conditions de travail et d'hygiène des lieux de travail.

Si l'employeur préfère que les missions décrites dans l'article 6 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail soient exercées par le service interne de prévention et de protection, il crée alors, au sein de ce service, un département chargé de la surveillance médicale dont l'agrément relève de la compétence des Communautés.

Dit departement wordt geleid door een preventieadviseur - arbeidsgeneesheer, die deel uitmaakt van het personeel van de werkgever, net als de eventuele andere preventieadviseurs - arbeidsgeneesheren.

De reglementering biedt aan één of meer werkgevers ook uitdrukkelijk de mogelijkheid om gemeenschappelijk een IDPB op te richten. Hiervoor wordt het akkoord van de bevoegde overlegcomités gevraagd.

De mogelijkheid voor het oprichten van een gemeenschappelijke IDPB bestaat ook in hoofde van één werkgever. Zo kan bijvoorbeeld een gemeente bij koninklijk besluit toelating krijgen een gemeenschappelijke IDPB op te richten voor het gemeentepersoneel en het onderwijspersoneel. Dit is een afwijking op de bepalingen van artikel 36, § 1, van de welzijnswet.

De werkgevers die een gemeenschappelijke IDPB wensen op te richten kunnen al dan niet overheidsdiensten zijn. Een gemeente, een OCMW en één of meerdere gemeentelijke vzw's kunnen bijvoorbeeld samen een gemeenschappelijke preventiedienst oprichten.

Argumenten voor de oprichting van een gemeenschappelijke preventiedienst kunnen bijvoorbeeld zijn dat de betrokken entiteiten gevestigd zijn in een zelfde gebouw (gemeenschappelijke ontruimingswegen, gemeenschappelijke noodverlichting, enz.) en/of dat ze aan gelijkaardige risico's onderhevig zijn en in een zelfde beperkt geografisch gebied gelegen zijn.

Deze formule biedt bepaalde voordelen, zoals het feit dat er aldus een wettelijk en materieel goed georganiseerde preventiedienst ontstaat en vooral dat die dienst de problemen op een algemene en gecoördineerde manier kan aanpakken.

De toelatingen tot oprichting van gemeenschappelijke preventiediensten worden, met toepassing van artikel 38, § 2, van de welzijnswet verleend bij koninklijk besluit op voordracht van de Minister van Werkgelegenheid.

Overeenkomstig artikel 43 van de welzijnswet mogen de preventieadviseurs geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur. Dit betekent bijvoorbeeld dat de preventieadviseurs in hun loopbaan niet benadeeld mogen worden omwille van hun functie.

3.1.2. Aanduiding, vervanging en verwijdering uit zijn functie van preventieadviseur (artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

Overeenkomstig artikel 42 van de welzijnswet moeten alle preventieadviseurs van de IDPB alleszins personeelsleden zijn van de betrokken overheidsdienst(en).

De aanduiding, de vervanging of de verwijdering uit zijn functie van een preventieadviseur kan slechts na voorafgaand akkoord van de bevoegde overlegcomités. In geval van blijvende onenigheid moet de overheid het advies van de bevoegde arbeidsinspecteur inwinnen. Het spreekt vanzelf dat deze inspecteur zijn advies zal steunen op alle relevante elementen zoals de verschillende voorkomende standpunten, bepaalde aspecten eigen aan het bestuur, de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de IDPB, enz.

In de traditie van het Belgisch sociaal model, zal hij in de praktijk ook een bemiddelingsrol spelen.

Rekening houdend met alle elementen, zal de overheid de eindbeslissing nemen. In het raam van een goede werking van de diensten, zal een overlegde oplossing de voorkeur genieten.

Tevens wordt de aandacht erop gevestigd dat een aanduiding niet gelijk staat met een benoeming, tenzij de personeelsformatie in de functie van preventieadviseur voorziet. In de meeste gevallen wordt een preventieadviseur aangeduid terwijl hij nog een andere functie uitoefent.

De manier waarop de preventieadviseurs van de IDPB verbonden zijn met de overheidsdienst (in het kader van een statuut of een arbeidsovereenkomst) komt niet in aanmerking voor de toepassing van deze procedure die een bepaalde bescherming van de preventieadviseurs beoogt.

3.1.3. Duur van de minimumprestaties (artikel 17, § 2, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

Na overleg met het bevoegde overlegcomité (zie punt V hierna) beslist de overheid over de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseur(s), desgevallend na goedkeuring van de overheid die het toezicht uitoefent.

3.1.4. Vorming (artikel 22 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

De preventieadviseurs moeten een voldoende kennis hebben van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers in overheidsdienst en de nodige technische en wetenschappelijke kennis bezitten om hun

Ce département est dirigé par un conseiller en prévention - médecin du travail qui fait partie du personnel de l'employeur, de même que les éventuels autres conseillers en prévention - médecins du travail.

La réglementation offre expressément à un ou à plusieurs employeurs la possibilité de créer un service interne de prévention et de protection commun. Pour ce faire, il y a lieu de demander l'accord des comités de concertation compétents.

Un seul employeur peut également former un service interne de prévention et de protection commun. Ainsi, une commune peut être autorisée par arrêté royal à créer un service interne de prévention et de protection commun pour le personnel de la commune et le personnel enseignant. Il s'agit d'une dérogation à l'article 36, § 1^{er}, de la loi sur le bien-être.

Les employeurs qui souhaitent instaurer un service interne de prévention et de protection commun peuvent être ou non des services publics. Par exemple, une commune, un CPAS et une ou plusieurs ASBL communales peuvent ensemble mettre sur pied un service de prévention commun.

Comme argument en faveur de la création d'un tel service de prévention commun, on peut imaginer, par exemple, que les entités concernées soient installées dans un même bâtiment (issues d'évacuation communes, éclairage de sûreté commun...) et/ou soumises à des risques similaires et se situent dans une aire géographiquement limitée.

Cette formule offre certains avantages, entre autres, celui de l'existence d'un service interne de prévention et de protection légalement et matériellement bien organisé et surtout le fait que le service peut aborder des problèmes de façon générale et coordonnée.

En application de l'article 38, § 2, de la loi sur le bien-être, les autorisations de création de services de prévention et de protection communs sont octroyées par arrêté royal sur proposition du Ministre de l'Emploi.

Conformément à l'article 43 de la loi sur le bien-être, les conseillers en prévention ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de conseiller en prévention. Ceci implique entre autres que les conseillers en prévention ne peuvent subir aucun désavantage professionnel lié à leur fonction.

3.1.2. Désignation, remplacement et écartement de sa fonction de conseiller en prévention (article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

Conformément à l'article 42 de la loi sur le bien-être, tous les conseillers en prévention du SIPP doivent être membres du personnel du ou des service(s) public(s) concerné(s).

La désignation, le remplacement ou l'écartement de sa fonction d'un conseiller en prévention ne peut être effectué qu'après accord préalable des comités de concertation compétents. En cas de désaccord persistant, l'autorité doit solliciter l'avis de l'inspecteur du travail compétent. Il va de soi que cet inspecteur fondera son avis sur tous les éléments pertinents tels que les différents points de vue en présence, certains aspects spécifiques à l'administration, les dispositions légales et réglementaires relatives au service interne de prévention et de protection, etc.

Dans la tradition du modèle social belge, il jouera en pratique également un rôle de conciliateur.

L'autorité prendra la décision finale en tenant compte de tous les éléments. En vue d'assurer un bon fonctionnement des services, la préférence sera donnée à une solution concertée.

L'attention est également attirée sur le fait qu'une désignation n'équivaut pas à une nomination, à moins que le cadre prévoie la fonction de conseiller en prévention. Dans la plupart des cas un conseiller en prévention est désigné alors qu'il exerce encore une autre fonction.

La manière dont les conseillers en prévention du service interne de prévention et de protection sont liés au service public (dans le cadre d'un statut ou d'un contrat de travail) est sans incidence sur l'application de cette procédure qui vise une certaine protection des conseillers en prévention.

3.1.3. Durée des prestations minimales (article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

Après concertation avec le comité de concertation compétent (voir au point V ci-après), l'autorité décide de la durée minimale des prestations du (des) conseiller(s) en prévention, le cas échéant, après approbation de l'autorité de tutelle.

3.1.4. Formation (article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

Les conseillers en prévention doivent disposer d'une connaissance suffisante de la législation en matière de bien-être des travailleurs dans le service public et disposer des connaissances techniques et scientifiques pour

taak te vervullen. In bepaalde gevallen en afhankelijk van het aantal personeelsleden en van de risico's in de betrokken instelling moeten zij bovendien met goed gevolg een cursus voor aanvullende vorming hebben gevolgd. Deze aanvullende vorming moet voldoen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 tot vaststelling van de aanvullende vorming opgelegd aan de diensthoofden voor VGV en aan hun adjuncten.

De preventieadviseur - arbeidsgeneesheer, die de opdrachten bedoeld in artikel 6 van het koninklijk besluit betreffende de IDPB vervult, moet over een aanvullende vorming van arbeidsgeneeskunde beschikken.

De vaardigheid arbeidsveiligheid en de vaardigheid arbeidsgeneeskunde mogen nooit door één en dezelfde persoon uitgeoefend worden.

Afgezien van de wettelijk voorgeschreven vorming heeft de preventieadviseur het recht en de plicht zich voortdurend op de hoogte te blijven houden van de reglementering en de ontwikkelingen inzake het welzijn van de werknemers.

Het komt de overheid toe die vormingsactiviteiten te stimuleren en in sommige gevallen - indien noodzakelijk - zelfs op te leggen.

3.1.5. Onafhankelijkheid (art. 43 van de welzijnswet en artikel 25 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

In het raam van zijn adviserende bevoegdheid aan het overlegcomité treedt de preventieadviseur op als neutrale raadgever. Dit houdt in dat hij over de nodige onafhankelijkheid moet beschikken. Hij moet immers aan elke partij objectieve informatie kunnen geven over welke welzijnsproblemen moeten aangepakt worden en welke oplossingen technisch en organisatorisch mogelijk zijn.

De reglementering waarborgt deze onafhankelijkheid door de preventieadviseur belast met de leiding van de IDPB rechtstreeks te laten hangen van de persoon belast met het dagelijks beheer van de overheidsdienst (artikel 16 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk). De "persoon belast met het dagelijks beheer" is degene die de bevoegdheid heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. Aangezien de welzijnsproblematiek transversale materies behelst die op alle aspecten van het beheer van een overheidsinstelling betrekking hebben, is deze persoon noodzakelijkerwijze de hoogst geplaatste in de openbare dienst.

Concreet gaat het in de openbare sector, al naar gelang het geval, om :

- de Minister of Staatssecretaris;
- de Regering van een gemeenschap of een gewest;
- het College van de Franse Gemeenschapscommissie, het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- de Bestendige Deputatie, het College van Burgemeester en Schepenen, de Vaste Bureaus voor Maatschappelijk Welzijn, de Raden van Bestuur van de Intercommunales, enz.

In de praktijk komt het hierop neer dat door deze organen besloten wordt het dagelijks beheer te delegeren naar een persoon die de hoge leiding heeft van de betrokken overheidsdienst. Al naargelang zal de preventieadviseur rechtstreeks afhangen van :

- Federaal ministerie : de secretaris-generaal;
- Federale overheidsdienst : de voorzitter van het directiecomité;
- Federale programmatorische overheidsdienst : de voorzitter van de federale programmatorische overheidsdienst;
- Ministeries van Gemeenschappen of Gewesten : de secretaris-generaal;
- Provincie : de gouverneur, griffier of een met name aangeduide bestendig afgevaardigde;
- Gemeente : de burgemeester of een met name aangeduide schepenen;
- O.C.M.W. : de voorzitter van de raad;
- Intercommunale : de voorzitter van de raad van bestuur of de secretaris van deze raad of de leidinggevende persoon van de Intercommunale.

3.2. De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPB)

Wanneer een overheid een IDPB heeft waarin niet alle deskundigheden aanwezig zijn, nodig volgens het globaal preventieplan, moet hij aanvullend beroep doen op een EDPB binnen de grenzen gesteld door de artikelen 9, 10 en 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de IDPB.

remplir leurs missions. Dans certains cas et en fonction du nombre des membres du personnel et des risques qui existent dans l'institution concernée, ils doivent en outre avoir suivi avec fruit un cours de formation complémentaire. Cette formation complémentaire doit répondre aux dispositions de l'arrêté royal du 10 août 1978 relatif à l'organisation de la formation complémentaire imposée aux chefs de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints.

Le conseiller en prévention - médecin du travail, qui exerce les missions décrites dans l'article 6 de l'arrêté royal relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, doit avoir suivi une formation complémentaire en médecine du travail.

Les compétences en sécurité du travail et en médecine du travail ne peuvent jamais être exercées par une seule et même personne.

Indépendamment de la formation prescrite légalement, le conseiller en prévention a le droit et le devoir de se tenir continuellement au courant de la réglementation et des nouveaux développements en matière de bien-être des travailleurs.

Il appartient à l'autorité d'encourager les activités de formation et même, si nécessaire, de les imposer.

3.1.5. Indépendance (article 43 de la loi sur le bien-être et article 25 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail).

Dans le cadre de sa compétence consultative à l'égard de l'autorité, des travailleurs et du comité de concertation, le conseiller en prévention intervient en tant que conseiller neutre. Ceci implique qu'il doit disposer de l'indépendance nécessaire. Il doit en effet pouvoir donner à chaque partie des informations objectives sur les problèmes relatifs au bien-être qui doivent être abordés et sur les possibilités de solutions techniques et organisationnelles.

La réglementation garantit cette indépendance en faisant relever directement le conseiller en prévention, responsable du service interne pour la prévention et la protection au travail, de la personne chargée de la gestion journalière du service public (article 16 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail). On entend par « personne chargée de la gestion journalière » celui ou celle qui a la compétence de représenter et d'engager l'employeur. Etant donné que la problématique du bien-être est une matière transversale qui recouvre tous les aspects de la gestion d'un organisme public, cette personne est nécessairement la plus haut placée dans le service public.

Concrètement, il s'agit dans le secteur public, en fonction des cas :

- du Ministre ou Secrétaire d'Etat;
- du Gouvernement d'une Communauté ou d'une Région;
- du Collège de la Commission communautaire française, du Collège de la Commission communautaire flamande ou du Collège réuni de la Commission communautaire commune (Région de Bruxelles-Capitale);
- de la députation permanente, du collège des bourgmestre et échevins, des bureaux permanents de l'aide sociale, des conseils d'administration des intercommunales, etc.

Dans la pratique, les organes décident de déléguer la gestion journalière à une personne qui occupe une position dirigeante dans le service public en question. Ainsi, le conseiller en prévention dépendra directement :

- Ministère fédéral : du secrétaire général;
- Service public fédéral : du président du Comité de direction;
- Service public fédéral de programmation : du président du Service public fédéral de programmation;
- Ministères des Communautés et Régions : du secrétaire général;
- Province : du gouverneur, du greffier ou d'un député permanent nommé désigné;
- Commune : du bourgmestre ou d'un échevin nommé désigné;
- CPAS : du président du conseil;
- Intercommunale : du président du conseil d'administration ou du secrétaire de ce conseil ou du dirigeant de l'intercommunale.

3.2. Le service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPP)

Lorsqu'une autorité est dotée d'un service pour la prévention et la protection au travail qui ne comprend pas toutes les expertises nécessaires selon le plan de prévention global, elle doit faire appel de manière complémentaire à un service externe pour la prévention et la protection au travail, dans les limites fixées par les articles 9, 10 et 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

Een overheid die niet beschikt over een IDPB met een departement medisch toezicht zal in ieder geval een contract moeten afsluiten met een erkende EDPB.

IV. De hiërarchische lijn

Het welzijnsbeleid dient integraal deel uit te maken van het beleid van elke overheidsdienst. De leden van de hiërarchische lijn zijn er toe gehouden, elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau, het beleid van de werkgever met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk uit te voeren.

Artikel 13 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk verduidelijkt de taken van de hiërarchische lijn. Belangrijk hierbij zijn het onderzoek van ongevallen en incidenten, de verplichting tot adviesaanvraag aan de preventiediensten, taakverdeling voor de uitvoerende werknemers, toezicht en informatie van het personeel, controle op de uitrusting.

V. Het overlegcomité bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

5.1. Organisatie

5.1.1. Basisoverlegcomité

Bij de oprichting van basisoverlegcomités (verplicht in het gebied van elk sectorcomité, maar facultatief in het gebied van elk bijzonder comité) verliest het hoog overlegcomité elke bevoegdheid inzake het welzijn van de werknemers. Deze bevoegdheid komt toe aan de verschillende basisoverlegcomités die elk voor zich autonoom optreden.

Het betrokken hoog overlegcomité behoudt en oefent vanzelfsprekend de bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers uit in het geval dat in het gebied van dat comité geen basisoverlegcomité werd opgericht.

5.1.2. Tussenoverlegcomité

Elke overheid kan, na overleg in het hoog overlegcomité, alle of bepaalde bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers van de basisoverlegcomités overdragen aan één of meer tussenoverlegcomités. In dat geval zijn de betrokken basisoverlegcomités niet meer bevoegd voor de overgedragen materies.

Het benutten van deze mogelijkheid is aangewezen indien voor de personeelsleden die tot het gebied behoren van meerdere basisoverlegcomités gelijkaardige werkomstandigheden bestaan die verschillen van die welke bestaan voor personeelsleden die tot het gebied behoren van andere basisoverlegcomités. Bevoegdheden die bijvoorbeeld betrekking hebben op de organisatie van de IDPB's, of de aanduiding, vervanging of verwijdering uit de functie van preventieadviseur kunnen overgeheveld worden naar een tussenoverlegcomité.

De aandacht wordt erop gevestigd dat :

- de oprichting van een tussenoverlegcomité niet kan gebeuren zonder basisoverlegcomités in zijn gebied;
- er, in geval van toepassing van deze overdracht, voorafgaand overleg moet geschieden in het betrokken hoog overlegcomité;
- de overdracht een mogelijkheid is en geen verplichting;
- de beslissing van overdracht van bevoegdheid genomen wordt hetzij door de ministers die gezag of toezicht uitoefenen over de overheidsdiensten die behoren tot het gebied van een sectorcomité, hetzij door de voorzitter van het hoog overlegcomité dat in het gebied van de bijzondere comités is opgericht;
- de overdracht geheel of gedeeltelijk kan zijn;
- eenmaal deze overdracht toegepast is, men er zich aan moet houden. Dit heeft voor gevolg dat een tussenoverlegcomité dat geheel of gedeeltelijk belast werd met de bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers deze zal uitoefenen zelfs indien een te behandelen aangelegenheid slechts betrekking heeft op het personeel ressorterend onder één basisoverlegcomité dat opgericht werd in het gebied van het betrokken tussenoverlegcomité.

Daarentegen zal een probleem dat eigen is aan diensten die onder verscheidene basisoverlegcomités vallen, of dat zelfs alle diensten van het hoog overlegcomité aanbelangt, afzonderlijk in elk bevoegd basisoverlegcomité worden behandeld, tenzij toepassing werd gemaakt van de mogelijkheid van overheveling van bevoegdheden.

Une autorité qui ne dispose pas d'un service interne pour la prévention et la protection doté d'un département de surveillance médicale devra en tous les cas conclure un contrat avec un service externe pour la prévention et la protection au travail agréé.

IV. La ligne hiérarchique

La politique du bien-être doit faire partie intégrante de la politique de tout service public. Les membres de la ligne hiérarchique sont tenus, chacun en fonction de sa compétence et de son niveau, de mettre en œuvre la politique adoptée par l'employeur en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'article 13 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail précise les tâches de la ligne hiérarchique. Sont importants dans ce cadre, l'enquête à la suite des accidents et incidents, l'obligation de demander l'avis des services de prévention, la répartition des tâches entre les personnes chargées de la mise en œuvre, la surveillance et l'information du personnel, le contrôle des équipements.

V. Le comité de concertation compétent en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

5.1. Organisation

5.1.1 Comité de concertation de base

Dès la création des comités de concertation de base (obligatoire dans le ressort de chaque comité de secteur, mais facultative dans le ressort de chaque comité particulier), le comité supérieur de concertation perd toutes ses attributions en matière de bien-être des travailleurs. Cette compétence est par conséquent répartie entre les différents comités de concertation de base, qui agissent chacun de manière autonome.

Le comité supérieur de concertation conserve et exerce bien sûr les compétences en matière de bien-être des travailleurs si, dans son ressort, aucun comité de concertation de base n'a été créé.

5.1.2. Comité intermédiaire de concertation

Chaque autorité peut, après concertation au sein du comité supérieur de concertation, opérer le transfert de toutes les attributions des comités de concertation ou de certaines d'entre-elles en matière de bien-être des travailleurs à un ou plusieurs comités intermédiaires de concertation. Dans ce cas, les comités de concertation de base concernés ne sont plus compétents pour les matières transférées.

Le recours à cette possibilité s'indique lorsque les conditions de travail des membres du personnel ressortissant à plusieurs comités de concertation de base présentent des similitudes mais sont différentes des conditions de travail des membres du personnel qui relèvent d'autres comités de concertation de base. Par exemple, les attributions qui ont trait à l'organisation du (des) service(s) interne(s) de prévention et de protection, ou à la désignation, au remplacement ou à l'écartement des conseillers en prévention peuvent être transférées vers un comité intermédiaire.

On observe en particulier que :

- la création d'un comité intermédiaire de concertation ne peut se produire en l'absence de comités de concertation de base dans son ressort;
- en cas d'application d'un tel transfert, une concertation préalable doit avoir lieu au sein du comité supérieur de concertation concerné;
- le transfert de compétences est possible mais pas obligatoire;
- la décision du transfert d'attributions est prise soit par les ministres qui exercent leur autorité ou leur contrôle sur les services publics compris dans le ressort d'un comité de secteur, soit par le président du comité supérieur de concertation créé dans le ressort de comités particuliers;
- le transfert peut être total ou partiel;
- ainsi, une fois ce transfert effectué, il y a lieu de s'y tenir. Un comité intermédiaire de concertation chargé, en tout ou en partie, des attributions en matière de bien-être des travailleurs exercera celles-ci, même si une question débattue ne concerne que le personnel relevant d'un seul comité de base institué dans le ressort du comité intermédiaire de concertation.

Inversement, lorsqu'un problème est propre à des services qui relèvent de la compétence de plusieurs comités de concertation de base, voire à tous les services relevant du comité supérieur de concertation, il sera traité séparément par chacun des comités de concertation de base compétents, sauf si la possibilité de transfert des attributions est appliquée.

5.1.3 Speciale overlegcomités

Wanneer verscheidene overheidsdiensten in een zelfde gebouw zijn ondergebracht, wordt de mogelijkheid voorzien om de bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers van verschillende overlegcomités in één speciaal overlegcomité samen te bundelen.

Het oprichten van speciale overlegcomités biedt een goede oplossing in de zogenaamde administratieve centra en in sommige gebouwen van gemeentebesturen waar personeelsleden gehuisvest zijn die niet ressorteren onder dezelfde onderhandelingscomités (gesubsidieerd en niet gesubsidieerd onderwijzend personeel of onderwijzend personeel en ander gemeentepersoneel).

Deze mogelijkheid komt trouwens tegemoet aan de samenwerkingsplicht bedoeld in artikel 7 van de welzijnswet.

Ter zake wordt de aandacht er op gevestigd dat :

— de overdracht van bevoegdheden aan een speciaal overlegcomité een inkrimping impliceert van de bevoegdheden van de andere betrokken comités;

— de bevoegdheidsoverdracht volledig of gedeeltelijk is.

5.2. Werking

5.2.1. Praktisch

Het koninklijk besluit van 28 september 1984 bepaalt dat de overlegcomités de bevoegdheden van de comités voor preventie en bescherming op het werk uitoefenen. De werking van de overlegcomités wordt door het koninklijk besluit van 28 september 1984 geregeld.

Deze bepalingen zijn evenwel summier, zodat men zich in de praktijk, wat de werking betreft, kan inspireren op de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Mochten er inzake de werking tegenstrijdigheden bestaan tussen beide koninklijke besluiten, dan primeert het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Wanneer bijvoorbeeld de uitvoeringsbesluiten van de welzijnswet spreken over "de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk" moet dit voor de overheidsdiensten gelezen worden als "de afvaardigingen in het overlegcomité bevoegd voor preventie en bescherming op het werk".

Een overlegcomité - en naargelang het geval is dit een basis-, een tussen-, een speciaal of een hoog overlegcomité - kan een vergadering houden met het oog op de uitsluitende behandeling van problemen in verband met de preventie en bescherming op het werk. Het is geboden de vergaderingen, hetzij van de eigenlijke overlegcomités, hetzij van dezelfde overlegcomités die hun bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers uitoefenen, strikt uit elkaar te houden. De oproepingen met de dagorde zullen beide materies duidelijk onderscheiden; men kan naargelang de onderwerpen een andere secretaris aanwijzen; de afvaardigingen kunnen zich eveneens aanpassen aan de punten van de dagorde; beide materies zullen het voorwerp uitmaken van afzonderlijke notulen en adviezen.

De bevoegde arbeidsinspecteurs kunnen in het raam van hun controlebevoegdheden de vergaderingen van de overlegcomités bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bijwonen. De afvaardigingen in het comité kunnen eveneens een beroep op hen doen.

5.2.2. Voorzitterschap en afvaardiging van de overheid

Om een goede werking van het comité te verzekeren is het van het grootste belang dat de voorzitter en de afvaardiging van de overheid met zorg gekozen worden. Alleen dan kan het comité zijn bevoegdheden ten volle uitoefenen.

Het voorzitterschap moet waargenomen worden door de persoon belast met het dagelijks beheer. Indien een andere persoon aangewezen wordt moet die behoorlijk gemachtigd zijn.

Voor bepaalde gevallen legt het koninklijk besluit van 28 september 1984 zelf het voorzitterschap vast. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de overlegcomités die overeenstemmen met het gebied van de bijzondere comités of de afzonderlijke bijzondere comités (zij hebben de bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers indien er geen basisoverlegcomités opgericht worden).

5.1.3. Comités spéciaux de concertation

Lorsque plusieurs services publics occupent le même bâtiment, il est possible de rassembler les attributions des différents comités de concertation en matière de bien-être des travailleurs au sein d'un même comité spécial de concertation.

La création de comités spéciaux de concertation offre une bonne solution pour de tels centres administratifs et pour certains bâtiments des administrations communales où sont installés des membres du personnel qui ne ressortissent pas aux mêmes comités de négociation (personnel enseignant subventionné et non subventionné ou personnel enseignant et autre personnel communal).

Cette possibilité rencontre d'ailleurs l'obligation de coopération visée à l'article 7 de la loi sur le bien-être.

On souligne à ce sujet que :

— le transfert d'attributions à un comité spécial de concertation implique une diminution de celles des autres comités concernés;

— le transfert d'attributions est total ou partiel.

5.2. Fonctionnement

5.2.1. En pratique

L'arrêté royal du 28 septembre 1984 dispose que les comités de concertation exercent les attributions des comités pour la prévention et la protection au travail. Il règle aussi le fonctionnement des comités de concertation.

Ses dispositions à cet égard sont cependant sommaires, si bien qu'en ce qui concerne le fonctionnement, on peut en pratique s'inspirer de celles de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

Si en matière de fonctionnement des contradictions apparaissent entre les deux arrêtés royaux, c'est l'arrêté royal du 28 septembre 1984 qui prime.

Par exemple, lorsque les arrêtés d'exécution de la loi sur le bien-être mentionnent « les membres du comité pour la prévention et la protection au travail », il convient de lire « les délégations au sein du comité de concertation compétent pour la prévention et la protection au travail ».

Un comité de concertation - de base, intermédiaire, spécial ou supérieur selon le cas - peut se réunir en vue de ne traiter que des questions liées à la prévention et à la protection au travail. Il y a lieu de distinguer strictement les réunions, d'une part, des comités de concertation proprement dits, d'autre part, de ces mêmes comités de concertation exerçant leurs attributions en matière de bien-être des travailleurs. Les convocations contenant l'ordre du jour distingueront nettement les deux types de matières; on peut désigner un autre secrétaire selon les sujets; les délégations peuvent également varier en fonction des points mis à l'ordre du jour; les deux matières feront l'objet de procès-verbaux et d'avis séparés.

Les inspecteurs du travail compétents peuvent, dans le cadre de leurs compétences de contrôle, assister aux réunions des comités de concertation compétents en matière de bien-être des travailleurs. Les délégations au sein du comité peuvent également faire appel à eux.

5.2.2. Présidence et délégation des autorités

Afin d'assurer un bon fonctionnement du comité, il est extrêmement important que le président et la délégation des autorités soient choisis avec soin. Ce n'est qu'à cette condition que le comité pourra exercer pleinement ses compétences.

La présidence doit être assurée par une personne en charge de la gestion journalière. Si une autre personne est désignée, celle-ci doit être dûment mandatée.

Dans certains cas, l'arrêté royal du 28 septembre 1984 attribue lui-même la présidence à certaines personnes. C'est le cas par exemple des comités supérieurs de concertation qui correspondent au ressort des comités particuliers ou des comités particuliers distincts (ceux-ci assument les compétences en matière de bien-être des travailleurs si aucun comité de concertation de base n'est créé).

Het voorzitterschap ervan wordt waargenomen door :

— de burgemeester, voor het comité dat opgericht wordt voor het gemeentepersoneel, het personeel van het OCMW en het personeel van het gemeentelijk onderwijs dat geen weddentoelage ontvangt;

— de burgemeester, voor het afzonderlijk comité dat opgericht wordt voor het personeel van het gemeentelijk onderwijs dat een weddentoelage ontvangt;

— de gouverneur, voor het comité dat opgericht wordt voor het provinciepersoneel en het personeel van het provinciaal onderwijs dat geen weddentoelage ontvangt;

— de gouverneur, voor het afzonderlijk comité dat opgericht wordt voor het personeel van het provinciaal onderwijs dat een weddentoelage ontvangt;

— de voorzitter van de raad van bestuur voor het comité dat opgericht wordt voor het personeel van de verenigingen van gemeenten en verenigingen van OCMW's.

De afvaardiging van de overheid wordt samengesteld door personen die bevoegd zijn om de betrokken overheden te verbinden of door hun behoorlijk gemachtigde afgevaardigden.

5.3. Taken

Het overlegcomité bevoegd inzake het welzijn van de werknemers heeft voornamelijk een adviserende functie (artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk).

Voorts stimuleert het de activiteiten van de IDPB en volgt het de werking van deze dienst op, terwijl het anderzijds nauw met deze dienst moet samenwerken.

Het comité stelt ook een afvaardiging vast voor het verrichten van het jaarlijks onderzoek op al de arbeidsplaatsen waarvoor het bevoegd is, voor het onderzoek van de ernstige ongevallen en incidenten en om de arbeidsinspecteur te woord te staan bij hun toezichtsbezoeken. Tot slot wordt het onthaalbeleid en de propaganda inzake preventie en bescherming op het werk vastgelegd door het comité.

Het lijkt redelijk dat de in de betrokken overheidsdiensten gangbare vergoedingen wegens reiskosten ook gelden voor de leden van het comité bij de uitoefening van hun functie.

Door dit comité worden de personeelsleden op een gestructureerde manier bij de welzijnsproblematiek betrokken. Opdat het zijn fundamentele taak zou kunnen vervullen, zijn de hierna opgesomde elementen essentieel.

5.3.1. Vorming

De leden van het overlegcomité bevoegd voor het welzijn van de werknemers op het werk hebben recht op een passende opleiding (artikel 30 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk).

Die vorming is ten laste van de overheid. Ze mag tijdens de diensturen onder vorm van dienstvrijstelling gevolgd worden, tenzij bij algemene maatregel anders bepaald werd.

In dat verband is het opportuun een zekere stabiliteit in de samenstelling van de afvaardigingen van de overheid en de vakorganisaties na te streven. Door geregeld deel te nemen aan de vergaderingen verwerven de leden immers ervaring inzake de welzijnsproblematiek.

5.3.2. Informatie en frequentie

Het comité moet over de voldoende juiste, duidelijke en hanteerbare informatie beschikken om een actieve bijdrage te kunnen leveren tot de realisatie van het welzijnsbeleid. Ter zake zijn het globaal preventieplan, het jaarverslag van de IDPB, de maandverslagen van de IDPB en het jaarlijks actieplan onmisbare hulpmiddelen.

Leur présidence est assurée par :

— le bourgmestre pour le comité créé pour le personnel communal, le personnel du CPAS et le personnel de l'enseignement communal non subventionné;

— le bourgmestre, pour le comité distinct créé pour le personnel de l'enseignement communal subventionné;

— le gouverneur, pour le comité créé pour le personnel de la province et le personnel de l'enseignement provincial non subventionné;

— le gouverneur, pour le comité distinct créé pour le personnel de l'enseignement provincial subventionné;

— le président du conseil d'administration, pour le comité créé pour le personnel des associations de communes et des associations de CPAS.

La délégation des autorités est composée de personnes compétentes pour engager les autorités publiques concernées ou par leurs représentants dûment mandatés.

5.3. Tâches

Le comité de concertation compétent en matière de bien-être des travailleurs est principalement doté d'une fonction consultative (article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail).

Par ailleurs, il encourage et contrôle les activités du service interne de prévention et de protection, tout en devant coopérer pleinement avec celui-ci.

Le comité constitue également une délégation pour effectuer la visite annuelle de tous les lieux de travail relevant de sa compétence, pour l'enquête à la suite des accidents graves et des incidents et pour accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites de contrôle. Enfin, la politique d'accueil et la propagande en matière de prévention et de protection au travail sont fixées par le comité.

Il semble normal que les indemnités de frais de parcours, applicables dans les services publics concernés, s'appliquent aussi aux membres du comité qui doivent se déplacer lorsqu'ils exercent leurs fonctions à ce titre.

A travers ce comité, les membres du personnel sont associés d'une manière structurée à la problématique du bien-être. Afin qu'il puisse accomplir cette tâche fondamentale, les éléments énumérés ci-après sont essentiels.

5.3.1. Formation

Les membres du comité de concertation compétents en matière de bien-être des travailleurs ont droit à une formation appropriée (article 30 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail).

Cette formation est à charge de l'autorité. Elle peut être suivie pendant les heures de service sous forme de dispense de service, à moins qu'il en soit disposé autrement dans une mesure d'application générale.

A cet égard, il se recommande de tendre vers une certaine stabilité dans la composition des délégations des autorités et des organisations syndicales. En participant régulièrement aux réunions, les membres acquièrent en effet de l'expérience en matière de problématique du bien-être.

5.3.2. Information et fréquence.

Le comité doit disposer d'informations suffisamment correctes, claires et utilisables afin de pouvoir activement contribuer à la réalisation de la politique de bien-être. A cet égard, le plan global de prévention, le rapport annuel du service interne de prévention et de protection, les rapports mensuels de ce service et le plan annuel d'action constituent des outils indispensables.

Opdat het comité de problemen inzake welzijn van de werknemers effectief kan behandelen, is het noodzakelijk dat er geregeld vergaderingen worden gehouden, onder meer om de maandverslagen te bespreken. In dat verband hebben zowel de overheid als de vakorganisaties een initiatiefrecht; alleszins is het zo dat, wanneer een representatieve vakorganisatie aan de voorzitter van een overlegcomité schriftelijk vraagt een aangelegenheid betreffende het welzijn van de werknemers op het werk op de dagorde te plaatsen, deze verplicht is het comité zo spoedig mogelijk bijeen te roepen, en uiterlijk dertig dagen na ontvangst van de aanvraag.

In de privé-sector moet het comité voor preventie en bescherming op het werk ten minste eens per maand vergaderen. Ook in de overheidssector is een maandelijks vergadering aan te raden om het welzijnsbeleid daadwerkelijk te kunnen ondersteunen. Een huishoudelijk reglement is eveneens aan te bevelen waarin de frequentie van de vergaderingen duidelijk kan geregeld worden.

5.3.3. Jaarlijks actieplan

Een structurele planmatige aanpak van preventie is de basis van een goed welzijnsbeleid. Het is een continu proces dat steunt op de opsporing, de systematische inventarisatie en een analyse van de risico's. Het moet welbepaalde doelstellingen bevatten met daarnaast de omschrijving van de middelen om die doelstellingen binnen de gestelde termijn te verwezenlijken.

Iedere werkgever moet een globaal preventieplan opstellen dat geldt voor 5 jaar en dat desgevallend aangepast moet worden aan gewijzigde omstandigheden. Op basis van dit globaal preventieplan wordt een jaarlijks actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk opgesteld.

De maandelijks vergaderingen van het overlegcomité bevoegd voor het welzijn van de werknemers en de maandverslagen van de IDPB zijn ter zake onmisbaar. Deze vergaderingen en maandverslagen moeten trouwens een vaste rubriek "opvolging van het jaarlijks actieplan" bevatten.

In het raam van het globaal preventieplan moet de overheid uiterlijk twee maanden voor het dienstjaar waarop het actieplan betrekking heeft, aan het bevoegde overlegcomité dat actieplan voorleggen. Het actieplan bepaalt de wijze waarop in de loop van dat jaar het welzijn van de werknemers in de diensten zal worden verbeterd.

Vóór het jaarlijks actieplan in werking treedt moeten de voorstellen van de overheid besproken worden in het overlegcomité bevoegd voor het welzijn van de werknemers.

Gelet op de specifieke situatie van de overheidsdiensten wordt het aanbevolen dat die bespreking plaats heeft vooraleer de begrotingsramingen voor het volgend jaar worden opgemaakt (meestal gebeurt dat vóór 1 mei).

5.4. Preventiediensten en overleg

5.4.1. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB)

De aanwezigheid van de preventieadviseur die de leiding heeft van de IDPB is onontbeerlijk bij de vergaderingen of delen van vergaderingen van het overlegcomité besteed aan de welzijnsproblematiek. Dit comité dient immers voortdurend een beroep te kunnen doen op zijn deskundigheid.

Deze preventieadviseur vervult niet noodzakelijk de functie van secretaris van het comité; wel is hij er van rechtswege lid van voor de vergaderingen of delen van vergaderingen besteed aan de preventie en bescherming op het werk.

5.4.2. Het departement medisch toezicht van de IDPB

Al zegt het koninklijk besluit van 28 september 1984 niets over de rol van de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer bij de comitévergaderingen, dient een beroep gedaan te worden op zijn deskundigheid indien nodig.

Naar analogie van het artikel 25 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk dient de preventieadviseur belast met het medisch toezicht en die deel uitmaakt van de IDPB, de vergaderingen of delen van vergaderingen van het overlegcomité besteed aan het welzijn van de werknemers bij te wonen.

Afin que le comité puisse traiter de manière effective les problèmes de bien-être des travailleurs, il est nécessaire que des réunions soient tenues régulièrement, entre autres pour discuter des rapports mensuels. A cet égard, tant l'autorité que les organisations syndicales ont un droit d'initiative; lorsqu'une organisation syndicale représentative demande par écrit au président d'un comité de concertation d'inscrire à l'ordre du jour une question relative au bien-être au travail, il est tenu de réunir le comité dans les meilleurs délais, et au plus tard trente jours après la réception de la demande.

Dans le secteur privé, le comité de prévention et de protection au travail doit se réunir au moins une fois par mois. Dans le secteur public, il est également conseillé de tenir une réunion mensuelle pour pouvoir réellement soutenir une politique de bien-être. On recommande également un règlement d'ordre intérieur qui établit clairement la fréquence des réunions.

5.3.3. Plan d'action annuel

Une approche méthodique structurelle de prévention constitue la base d'une bonne politique de bien-être. Il s'agit d'un processus continu qui repose sur la recherche, l'inventaire systématique et l'analyse des risques. Cette approche doit comprendre des objectifs bien déterminés et en outre définir les moyens permettant de concrétiser ces objectifs dans les délais fixés.

Chaque employeur doit établir un plan global de prévention valable pendant 5 ans mais qui, le cas échéant, s'adapte aux modifications des circonstances. Sur la base de ce plan global de prévention est établi un plan d'action annuel en faveur du bien-être au travail.

Les réunions mensuelles du comité de concertation compétent pour le bien-être des travailleurs et les rapports mensuels du service interne de prévention et de protection sont à cet égard indispensables. Ces réunions et ces rapports mensuels doivent d'ailleurs toujours comprendre la rubrique 'suivi du plan d'action annuel'.

Dans le cadre du plan global de prévention, l'autorité doit, au moins deux mois avant l'année de service à laquelle se rapporte le plan d'action, soumettre celui-ci au comité de concertation compétent. Le plan d'action détermine la manière qui permettra d'améliorer le bien-être des travailleurs dans les services au cours de cette année.

Avant que le plan d'action annuel entre en vigueur, les propositions de l'autorité doivent être débattues au sein du comité de concertation compétent pour le bien-être des travailleurs.

Il est conseillé que cette discussion se déroule avant que les évaluations budgétaires de l'année suivante soient faites (en général, avant le 1^{er} mai), vu le statut spécifique des services publics.

5.4. Services de prévention et concertation

5.4.1. Le service interne de prévention et de protection (SIPP)

La présence du conseiller en prévention responsable du service de prévention et de protection est indispensable aux réunions ou parties de réunions des comités de concertation consacrées à la problématique du bien-être. Le comité doit en effet constamment pouvoir faire appel à sa compétence.

Ce conseiller en prévention ne remplit pas nécessairement la fonction de secrétaire du comité; il en est cependant membre de droit pour les réunions ou parties de réunion consacrées à la prévention et à la protection au travail.

5.4.2. Le département de la surveillance médicale du service interne du service de prévention et de protection

Bien que l'arrêté royal du 28 septembre 1984 ne dise rien du rôle de conseiller en prévention - médecin du travail lors des réunions du comité, il faut faire appel, si nécessaire, à sa compétence.

Par analogie avec l'article 25 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 concernant les missions et le fonctionnement des comités de prévention et de protection au travail, le conseiller en prévention chargé de la surveillance médicale et faisant partie du service de prévention et de protection doit assister aux réunions, ou parties de réunion, du comité de concertation consacrées au bien-être des travailleurs.

5.4.3. De preventieadviseur(s) van de EDPB

De preventieadviseurs van de EDPB, inclusief de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer, zouden moeten uitgenodigd worden op de vergaderingen van het overlegcomité besteed aan het welzijn van de werknemers wanneer er op de agenda een punt staat dat tot hun bijzondere bevoegdheid behoort en inzonderheid bij de bespreking van het globaal preventieplan, het jaarlijks actieplan en het medisch jaarverslag.

Zij moeten trachten deze vergaderingen van het overlegcomité in de mate van het mogelijke bij te wonen.

VI. Controle op de naleving van de reglementering

De medische en de technische arbeidsinspectie van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (1) zijn bevoegd voor het toezicht op de naleving van de voorschriften inzake het welzijn van de werknemers in overheidsdiensten.

VII. Nuttige informatie

De verschillende overheden worden verzocht aan hun personeelsleden de samenstelling (naam, adres, telefoon- en telefaxnummer) van de bevoegde IDPB en EDPB mee te delen. Als bijlage van deze omzendbrief worden de adressen, telefoon- en telefaxnummers en bevoegdheidsgebieden van de technische en de medische arbeidsinspectie opgenomen.

VIII. Opheffingen

De omzendbrief van 7 april 1995 betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (*Belgisch Staatsblad* van 27 april 1995) wordt opgeheven.

IX. Praktische informatie betreffende de toepassing van de welzijnsreglementering

Het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid is aanwezig op Internet en heeft er een website geopend die talrijke inlichtingen aanbiedt, onder meer in verband met de welzijnsreglementering. Aldus kan men op deze website de integrale tekst van de welzijnswet en de codexbesluiten, vermeld in deze omzendbrief, raadplegen, kan men er informatie vinden over erkenningen van instellingen in het kader van de welzijnswet, een agenda met alle activiteiten, zoals seminaries en studiedagen, die door het ministerie georganiseerd worden of waaraan het zijn medewerking verleent, een lijst van publicaties van het ministerie (onder meer een brochure over de welzijnswet en een bundeling van de tekst van de verschillende codexbesluiten), de adressen en de ambtsgebieden van de bevoegde inspectiediensten enz.

Deze website is te raadplegen op het volgend adres : <http://www.meta.fgov.be>.

De brochures kunnen besteld worden via deze website of per telefoon, fax of brief op het volgende adres :

Dienst publicaties van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid,

Belliardstraat 51,

1040 Brussel

Tel. : 02 233 42 11

Fax : 02 233 42 36

E-mail : publi@meta.fgov.be

Brussel, 7 juni 2002.

De Minister van Ambtenarenzaken,
L. VAN DEN BOSSCHE

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

Nota

(1) Bij koninklijk besluit van 3 februari 2002 werd de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg opgericht, die, op een bij ministerieel besluit vastgestelde datum, de diensten zal overnemen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

5.4.3. Le(s) conseiller(s) en prévention du service externe de prévention et de protection

Les conseillers en prévention du service externe de prévention et de protection, y compris le conseiller en prévention - médecin du travail, devraient être invités aux réunions du comité de concertation consacrées au bien-être des travailleurs lorsqu'un point de l'ordre du jour relève de leur compétence particulière et spécialement lors des discussions portant sur le plan global de prévention, le plan d'action annuel et le rapport médical annuel.

Ils doivent, dans la mesure du possible, s'efforcer d'assister à ces réunions du comité de concertation.

VI. Contrôle du respect de la réglementation

Les inspections médicale et technique du travail du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (1) sont compétentes pour la surveillance du respect des prescriptions en matière de bien-être des travailleurs dans les services publics.

VII. Informations utiles

Les différentes autorités sont priées de communiquer aux membres de leur personnel la composition (nom, adresse, numéros de téléphone et de téléfax) des services internes et externes de prévention et de protection compétents. L'annexe de la présente circulaire reprend les adresses, numéros de téléphone et de téléfax ainsi que les ressorts de compétence des inspections médicale et technique du travail.

VIII. Abrogations

La circulaire du 7 avril 1995 relative au bien-être au travail dans les services publics soumis au statut syndical déterminé par l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de 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 27 avril 1995) est abrogée.

IX. Informations pratiques concernant l'application de la réglementation sur le bien-être

Le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail est présent sur Internet et a ouvert un site contenant une mine d'informations, concernant entre autres la réglementation sur le bien-être. On peut ainsi consulter sur ce site le texte intégral de la loi sur le bien-être et les arrêtés du code, mentionnés dans la présente circulaire. En outre, on peut trouver des informations sur l'agrément des institutions dans le cadre de la loi sur le bien-être, un agenda de toutes les activités, comme les séminaires et les journées d'étude, organisés par le ministère ou avec sa collaboration, une liste des publications du ministère (entre autres une brochure concernant la loi sur le bien-être et un recueil des textes des différents arrêtés du Code), des adresses et des ressorts des services d'inspection compétents, etc.

On peut consulter ce site Internet à l'adresse suivante : <http://www.meta.fgov.be>.

Les brochures peuvent être commandées par l'intermédiaire de ce site Internet ou par téléphone, fax ou courrier à l'adresse suivante :

Service des publications du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

Rue Belliard 51,

1040 Bruxelles

Tél. : 02233 42 11

Fax : 02 233 42 36

E-mail : publi@meta.fgov.be

Bruxelles, le 7 juin 2002.

Le Ministre de la Fonction publique,
L. VAN DEN BOSSCHE

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

Note

(1) L'arrêté royal du 3 février 2002 a créé le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce service reprend, à la date fixée par arrêté ministériel, les services du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Bijlage

Adressen en ambtsgebieden van de Technische en de medische inspectie

A. Technische Inspectie

Antwerpen-Noord

Italiëlei 124, bus 90

2000 ANTWERPEN

Tel. : (03) 232 79 05

Fax : (03) 226 02 53

e-mail : TI.Antwerpen.Noord@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Antwerpen, Borsbeek, Brasschaat, Brecht, Ekeren, Essen, Kalmthout, Kapellen, Merksem, Ranst, Schilde, Schoten, Stabroek, Westmalle, Wijnegem, Wommelgem, Wuustwezel, Zoersel, Zwijndrecht (bestuurlijk arrondissement Antwerpen); Arendonk, Baarle-Hertog, Beerse, Hoogstraten, Kasterlee, Lille, Merksplas, Oud-Turnhout, Ravels, Retie, Rijkevorsel, Turnhout, Vorselaar (bestuurlijk arrondissement Turnhout).

Antwerpen-Zuid

Italiëlei 124, bus 91

2000 ANTWERPEN

Tel. : (03) 226 03 07

Fax : (03) 226 02 53

e-mail : TI.Antwerpen.Zuid@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Aartselaar, Berchem, Boechout, Boom, Borgerhout, Deurne, Edegem, Hemiksem, Hoboken, Hove, Kontich, Lint, Mortsel, Niel, Rumst, Schelle, Wilrijk en Zandhoven (bestuurlijk arrondissement Antwerpen); Balen, Dessel, Geel, Grobbendonk, Herentals, Herenthout, Herstelt, Hulsthout, Laakdal, Meerhout, Mol, Olen, Westerlo (bestuurlijk arrondissement Turnhout en bestuurlijk arrondissement Mechelen).

Brussel

Belliardstraat 51

1040 BRUSSEL

Tel. : (02) 233 45 46

Fax : (02) 233 45 23

e-mail : TI.Brussel@meta.fgov.be

Ambtsgebied : het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Henegouwen-Oost + Waals-Brabant

rue Ferrer 6

6000 CHARLEROI

Tel. : (071) 20 49 00

Fax : (071) 20 49 14

e-mail : IT.Hainaut.Est@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de bestuurlijke arrondissementen Charleroi, Soignies, Thuin en Nijvel (Brabant) behalve de gemeente Lessines.

Henegouwen-West

boulevard Gendebien 16

7000 MONS

Tel. : (065) 35 39 19

Fax : (065) 31 39 92

e-mail : IT.Hainaut.Ouest@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de bestuurlijke arrondissementen Ath, Bergen, Moeskroen en Doornik met inbegrip van de gemeente Lessines.

Limburg

Gouv. Verwilghensingel 75

3500 HASSELT

Tel. : (011) 22 31 72

Fax : (011) 23 36 89

e-mail : TI.Limburg@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Limburg.

Luik

bd de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tel. : (04) 222 05 81

Fax : (04) 221 21 33

e-mail : IT.Liege@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Luik.

Luxemburg

rue de la Cité 25

6800 LIBRAMONT

Tel. : (061) 22 27 40

Fax : (061) 23 22 55

e-mail : IT.Luxembourg@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Luxemburg.

Namen

Place des Célestines 25

5000 NAMUR

Tel. : (081) 30 46 30

Fax : (081) 30 86 30

e-mail : IT.Namur@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Namen.

Oost-Vlaanderen

Administratief Centrum

« Ter Plaeten »

Sint-Lievenslaan 33 B

9000 GENT

Tel. : (09) 268 63 30

Fax : (09) 268 63 20

e-mail : TI.Oost.Vlaanderen@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Oost-Vlaanderen.

Vlaams-Brabant

Bondgenotenlaan 116

3000 LEUVEN

Tel. : (016) 31 14 90

Fax : (016) 31 14 99

e-mail : TI.Vlaams.Brabant@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Vlaams-Brabant.

West-Vlaanderen

Breidelstraat 3

8000 BRUGGE

Tel. : (050) 44 20 20

Fax : (050) 44 20 29

e-mail : TI.West.Vlaanderen@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie West-Vlaanderen.

B. Medische Inspectie

Antwerpen en Limburg + gedeelte Brabant

Italiëlei 124, bus 80

2000 ANTWERPEN

Tel. : (03) 232 27 15

Fax : (03) 234 31 33

E-mail : MI.ANTWERPEN@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de provincies Antwerpen en Limburg; het bestuurlijk arrondissement Leuven; bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde (enkel de gemeenten Grimbergen, Hoeilaart, Kampenhout, Kappelle-op-den-Bos, Kraainem, Londerzeel, Machelen, Meise, Overijse, Steenokkerzeel, Vilvoorde, Zaventem en Zemst) en Wezembeek-Oppem.

Brussel

Belliardstraat 51

1040 BRUSSEL

Tel. : (02) 233 41 11

Fax : (02) 233 46 40

E-mail : MI.BRUSSEL@meta.fgov.be en IM.BRUXELLES@meta.fgov.be

Ambtsgebied : het hoofdstedelijk arrondissement Brussel.

Henegouwen/Namen-West/+ gedeelte Brabant

rue de l'Ecluse 7

6000 CHARLEROI

Tel. : (071) 20 49 24

Fax : (071) 20 49 26

E-mail : IM.CHARLEROI@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de provincie Henegouwen; het bestuurlijk arrondissement Philippeville; de gemeenten Anhée, Hastière en Onhaye van het bestuurlijk arrondissement Dinant; de gemeenten Basse-Sambre, Floreffe, Fosses-la-Ville, Gembloux-sur-Orneau, Jemeppe-sur-Sambre, La Bruyère, Mettet, Namen, Profendeville en Sombrefe van het bestuurlijk arrondissement Namen; de gemeenten Brain-l'Alleud, Braine-le-Château, Chastre, Chaumont-Gistoux, Court-Saint-Etienne, Genappe, Grez-Doiceau, Ittre, La Hulpe, Lasne, Mont-Saint-Guibert, Nijvel, Ottignies-Louvain-La-Neuve, Rebecq, Rixensart, Tubize, Villers-la-Ville, Walhain, Waterloo en Waver van het bestuurlijk arrondissement Nijvel.

Luik/Luxemburg/Namen-Oost + gedeelte Brabant

bd. de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tel. : (04) 223 04 34

Fax : (04) 221 22 93

E-mail : IM.LIEGE@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de provincies Luik en Luxemburg; de gemeenten Andenne, Assesse, Eghezée, Fernelmont, Gesves en Ohey van het bestuurlijk arrondissement Namen; de gemeenten Beauraing, Bièvre, Ciney, Dinant, Gedinne, Hamois, Havelange, Houyet, Rochefort, Somme-Leuze, Vresse-sur-Semois en Yvoir van het bestuurlijk arrondissement Dinant; de gemeenten Beauvechain, Hélécine, Incourt, Jodoigne, Orp-Jauche, Perwez en Ramilles van het bestuurlijk arrondissement Nijvel.

Oost-en West-Vlaanderen + gedeelte Brabant

Administratief Centrum

« Ter Plaeten »

Sint-Lievenslaan 33

9000 GENT

Tel. : (09) 268 63 00

Fax : (09) 268 63 33

E-mail : MI.GENT@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de provincies Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen; bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde (enkel de gemeenten Asse, Beersel, Bever, Dilbeek, Drogenbos, Galmaarden, Gooik, Halle, Hekelgem, Herne, Lennik, Liedekerke, Linkebeek, Merchtem, Opwijk, Pepingen, Roosdaal, Sint-Genesius-Rode, Sint-Pieters-Leeuw, Ternat en Wemmel).

Annexe

Adresses et ressorts de l'Inspection technique et de l'Inspection médicale

A. Inspection technique

Anvers-Nord

Italiëlei 124, bus 90

2000 ANTWERPEN

Tél. : (03) 232 79 05

Fax : (03) 226 02 53

e-mail : TI.Antwerpen.Noord@meta.fgov.be

Ressort : Anvers, Borsbeek, Brasschaat, Brecht, Ekeren, Essen, Kalmthout, Kapellen, Merksem, Ranst, Schilde, Schoten, Stabroek, Westmalle, Wijnegem, Wommelgem, Wuustwezel, Zoersel, Zwijndrecht de l'arrondissement administratif d'Anvers; Arendonk, Baarle-Hertog, Beerse, Hoogstraten, Kasterlee, Lille, Merksplas, Oud-Turnhout, Ravels, Retie, Rijkvorsel, Turnhout, Vorselaar de l'arrondissement administratif de Turnhout.

Anvers-Sud

Italiëlei 124, bus 91

2000 ANTWERPEN

Tél. : (03) 226 03 07

Fax : (03) 226 02 53

e-mail : TI.Antwerpen.Zuid@meta.fgov.be

Ressort : Aartselaar, Berchem, Boechout, Boom, Borgerhout, Deurne, Edegem, Hemiksem, Hoboken, Hove, Kontich, Lint, Mortsel, Niel, Rumst, Schelle, Wilrijk et Zandhoven de l'arrondissement administratif d'Anvers; Balen, Dessel, Geel, Grobbendonk, Herentals, Herenthout, Herselt, Hulshout, Laakdal, Meerhout, Mol, Olen, Westerlo de l'arrondissement administratif de Turnhout et de l'arrondissement administratif de Malines.

Brabant flamand

Bondgenotenlaan 116

3000 LEUVEN

Tél. : (016) 31 14 90

Fax : (016) 31 14 99

e-mail : TI.Vlaams.Brabant@meta.fgov.be

Ressort : Province de Brabant flamand.

Bruxelles

rue Belliard 51

1040 BRUXELLES

Tél. : (02) 233 45 46

Fax : (02) 233 45 23

e-mail : IT.Bruxelles@meta.fgov.be

Ressort : Région de Bruxelles-capitale.

Flandre occidentale

Breidelstraat 3

8000 BRUGGE

Tél. : (050) 44 20 20

Fax : (050) 44 20 29

e-mail : TI.West.Vlaanderen@meta.fgov.be

Ressort : Province de Flandre occidentale.

Flandre orientale

Administratief Centrum

« Ter Plaeten »

Sint-Lievenslaan 33 B

9000 GENT

Tél. : (09) 268 63 00

Fax : (09) 268 63 33

e-mail : TI.Oost.Vlaanderen@meta.fgov.be

Ressort : Province de Flandre orientale.

Hainaut-Est + Brabant wallon

rue Ferrer 6

6000 CHARLEROI

Tél. : (071) 20 49 00

Fax : (071) 20 49 14

e-mail : IT.Hainaut.Est@meta.fgov.be

Ressort : Arrondissements administratifs de Charleroi, Soignies, Thuin et Nivelles (à l'exception de Lessines).

Hainaut-Ouest

boulevard Gendebien 16

7000 MONS

Tél. : (065) 35 39 19

Fax : (065) 31 39 92

e-mail : IT.Hainaut.Ouest@meta.fgov.be

Ressort : Arrondissements administratifs d'Ath, Mons, Mouscron et Tournai (y compris Lessines).

Liège

bd de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tél. : (04) 222 05 81

Fax : (04) 221 21 33

e-mail : IT.Liege@meta.fgov.be

Ressort : Province de Liège.

Limbourg

Gouv. Verwilghensingel 75

3500 HASSELT

Tél. : (011) 22 31 72

Fax : (011) 23 36 89

e-mail : TI.Limburg@meta.fgov.be

Ressort : Province de Limbourg.

Luxembourg

rue de la Cité 25

6800 LIBRAMONT

Tél. : (061) 22 27 40

Fax : (061) 23 22 55

e-mail : IT.Luxembourg@meta.fgov.be

Ressort : Province de Luxembourg.

Namur

Place des Célestines 25

5000 NAMUR

Tél. : (081) 30 46 30

Fax : (081) 30 86 30

e-mail : IT.Namur@meta.fgov.be

Ressort : Province de Namur.

B. l'Inspection médicale

Anvers / Limbourg / Brabant (en partie)

Italiëlei 124, bus 80

2000 ANTWERPEN

Tél. : (03) 232 27 15

Fax : (03) 234 31 33

E-mail : MI.ANTWERPEN@meta.fgov.be

Ressort : Provinces d'Anvers et du Limbourg; arrondissement administratif de Louvain; arrondissement administratif de Hal-Vilvorde (uniquement Grimbergen, Hoeilaart, Kampenhout, Kapelle-op-den-Bos, Kraainem, Londerzeel, Machelen, Meise, Overijse, Steenokkerzeel, Vilvorde, Zaventem et Zemst) et Wezembeek-Oppem.

Bruxelles

rue Belliard 51

1040 BRUXELLES

Tél. : (02) 233 41 11

Fax : (02) 233 46 40

E-mail : MI.BRUSSEL@meta.fgov.be et IM.BRUXELLES@meta.fgov.be

Ressort : Arrondissement administratif de Bruxelles.

Flandre orientale/Flandre occidentale/Brabant (en partie)

Administratief Centrum

« Ter Plaeten »

Sint-Lievenslaan 33 B

9000 GENT

Tél. : (09) 268 63 00

Fax : (09) 268 63 33

E-mail : MI.GENT@meta.fgov.be

Ressort : Provinces de Flandre orientale et de Flandre occidentale; arrondissement administratif de Hal-Vilvorde (uniquement Asse, Beersel, Biéville, Dilbeek, Drogenbos, Galmaarden, Gooik., Hal, Hekelgem, Herne, Lennik, Liedekerke, Linkebeek, Merchtem, Opwijk, Pepingen, Roosdaal, Rhode-Saint-Genèse, Leeuw-Saint-Pierre, Ternat et Wemmel).

Hainaut/Namur-Ouest/Brabant (en partie)

rue de l'Ecluse 7

6000 CHARLEROI

Tél. : (071) 20 49 24

Fax : (071) 20 49 26

E-mail : IM.CHARLEROI@meta.fgov.be

Ressort : Province du Hainaut; arrondissement administratif de Philippeville; arrondissement administratif de Namur (uniquement Floreffe, Fosses-la-Ville, Gembloux-sur-Orneau, Jemeppe-sur-Sambre, La Bruyère, Mettet, Namur, Profondeville, Sambreville et Sombreffe); arrondissement administratif de Dinant (uniquement Anhé, Hastière et Onhaye); arrondissement administratif de Nivelles (uniquement Braine-l'Alleud, Braine-le-Château, Chastre, Chaumont-Gistoux, Court-Saint-Etienne, Genappe, Grez-Doiceau, Ittre, La Hulpe, Lasne, Mont-Saint-Guibert, Nivelles, Ottignies-Louvain-la-Neuve, Rebecq, Rixensart, Tubize, Villers-la-Ville, Walhain, Waterloo et Wavre).

Liège/Luxembourg/Namur-Est/Brabant (en partie)

bd de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tél. : (04) 223 04 34

Fax : (04) 221 22 93

E-mail : IM.LIEGE@meta.fgov.be

Ressort : Provinces de Liège et de Luxembourg; arrondissement administratif de Namur (uniquement Andenne, Assesse, Eghezée, Fernelmont, Gesves et Ohey); arrondissement administratif de Dinant (Beauraing, Bièvre, Ciney, Dinant, Gedinne, Hamois, Havelange, Houyet, Rochefort, Somme-Leuze, Vresse-sur-Semois et Yvoir); arrondissement administratif de Nivelles (uniquement Beauvechain, Hélécine, Incourt, Jodoigne, Orp-Jauche, Perwez et Ramillies).

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[S - C - 2002/31301]

Bericht

Ter zitting van 7 juni 2002 heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Raad volgende personen aangesteld voor de samenstelling van het Rechtscollege bedoeld in artikel 83quinquies van de bijzondere wet van 12 januari 1989, gewijzigd door de bijzondere wet van 16 juli 1993 :

- Mevr. Dominique Bernard;
- Mevr. Anne-Emmanuelle Bourgaux;
- Mevr. Simonne Creyf;
- de heer André Moyaerts;
- de heer Jean-Marc Picard;
- de heer Christian-Guy Smal;
- de heer Gérard Van Den Berg;
- Mevr. Donatienne Wahl;
- de heer Willy Wyns.

Het adres van het Rechtscollege is : Eikstraat 22, 1000 Brussel.

MINISTERE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[S - C - 2002/31301]

Avis

En sa séance du 7 juin 2002, le Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale a désigné les personnes suivantes pour composer le Collège juridictionnel visé à l'article 83quinquies de la loi spéciale du 12 janvier 1989, modifiée par la loi spéciale du 16 juillet 1993 :

- Mme Dominique Bernard;
- Mme Anne-Emmanuelle Bourgaux;
- Mme Simonne Creyf;
- M. André Moyaerts;
- M. Jean-Marc Picard;
- M. Christian-Guy Smal;
- M. Gérard Van Den Berg;
- Mme Donatienne Wahl;
- M. Willy Wyns.

L'adresse du Collège juridictionnel est la suivante : rue du Chêne 22, 1000 Bruxelles.