

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[C - 2003/12604]

20 JUNI 2003. — Modification de la circulaire du 7 juin 2002 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

Dans la circulaire le texte au point 3.2.1. 3.1.2 est remplacé par le texte suivant :

« 3.1.2. Désignation, remplacement et écartement de sa fonction de conseiller en prévention.

3.1.2.1. Conformément à l'article 42, premier alinéa 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). Les conseillers en prévention du S.I.P.P. peuvent exercer leurs missions en vertu de dispositions statutaires ou en vertu d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

3.1.2.2. La désignation ou le remplacement d'un conseiller en prévention ne peut se faire qu'après accord préalable des comités de concertation compétents.

Si un désaccord persiste, l'autorité doit alors solliciter l'avis de l'inspecteur du travail compétent. 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 le 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.

3.1.2.3. Pour la désignation d'un conseiller en prévention, spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail une règle spécifique s'applique.

Ce conseiller en prévention est désigné par l'employeur après accord préalable de tous les membres représentants du personnel dans les comités de concertation compétents.

Si on ne parvient pas à un accord, l'employeur doit alors faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. (voir la circulaire relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail du 11 juillet 2002, *Moniteur Belge* du 18 juillet 2002).

3.1.2.4. Il faut rappeler que cette désignation n'équivaut pas à une nomination, à moins que le cadre ne prévoie la fonction de conseiller en prévention. Dans la plupart des cas, un conseiller en prévention est désigné alors même qu'il exerce une autre fonction dans l'institution.

3.1.2.5. La protection du conseiller en prévention.

La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (*Moniteur belge* du 20 janvier 2003), entrée en vigueur le 1^{er} février 2003, accorde aux conseillers en prévention une protection qui leur permet d'exercer leur fonction en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Cette protection concerne aussi bien les conseillers en prévention occupés par un employeur du secteur privé ou public dans un service interne pour la prévention et la protection que les conseillers en prévention occupés ou pas en vertu d'un contrat de travail par un service externe pour la prévention et la protection au travail agréé.

a) Principe

L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention ou l'écartier de sa fonction que pour des motifs étrangers à son indépendance ou lorsqu'il apparaît qu'il est incompétent pour exercer ses missions et pour autant qu'il respecte les procédures fixées par la loi. Cette même règle s'applique en cas d'occupation statutaire : en effet, l'employeur du secteur public ne peut mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention que pour les mêmes motifs et il doit également respecter des procédures spécifiques.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[C - 2003/12604]

20 JUNI 2003. — Wijziging van de omzendbrief van 7 juni 2002 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

In de omzendbrief wordt de tekst van punt 3.1.2 vervangen door de volgende tekst :

« 3.1.2. Aanduiding, vervanging en bescherming van de preventieadviseur van de IDPB.

3.1.2.1. Overeenkomstig artikel 42, eerste lid van de welzijnswet moeten alle preventieadviseurs van de IDPB alleszins personeelsleden zijn van de betrokken overheidsdienst(en). De preventieadviseurs van de IDPB kunnen verbonden zijn met de overheidsdienst in het kader van een statuut of met een arbeidsovereenkomst, volgens de regels van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

3.1.2.2. De aanduiding of de vervanging van een preventieadviseur kan slechts na voorafgaand akkoord van de bevoegde overlegcomités.

In geval van blijvende onenigheid terzake, moet de overheid het advies inwinnen van de bevoegde arbeidsinspecteur. Deze inspecteur zal zijn advies 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.

3.1.2.3. Voor de aanduiding van de preventieadviseur, deskundig op het vlak van de psycho-sociale aspecten van het werk, waaronder het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk, geldt een specifieke regeling.

Deze preventieadviseur wordt aangewezen door de werkgever na voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen de bevoegde overlegcomités.

Indien geen akkoord wordt bereikt moet de werkgever een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. (zie omzendbrief van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *Belgisch Staatsblad* van 18 juli 2002).

3.1.2.4. Ter herinnering : deze aanduiding staat niet gelijk 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.

3.1.2.5. De bescherming van de preventieadviseur

Ingevolge de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs (*Belgisch Staatsblad* van 20 januari 2003), in werking getreden op 1 februari 2003, genieten de preventieadviseurs een bescherming die hen toelaat om hun functie volledig onafhankelijk uit te voeren ten overstaan van de werkgever en de werknemers. Deze bescherming geldt zowel voor de preventieadviseurs die in dienst zijn van een werkgever uit de privé- of overheidssector die werkzaam zijn in een interne dienst voor preventie en bescherming, als voor de preventieadviseurs die, al dan niet gebonden door een arbeidsovereenkomst, werkzaam zijn in een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

a) Principe

De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen of hem uit zijn functie verwijderen, om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te voeren en voorzover de bij de wet vastgestelde procedures worden nageleefd. Dezelfde regel geldt bij statutaire tewerkstelling : de werkgever uit de overheidssector mag alleen om dezelfde redenen een einde maken aan de statutaire tewerkstelling van een preventieadviseur en hij moet eveneens specifieke procedures naleven.

b) Procédures

La loi du 20 décembre 2002 met en place une procédure spécifique qui peut être résumée de la manière suivante : l'employeur doit communiquer, par lettre recommandée, au conseiller en prévention les motifs du licenciement, de la fin de l'occupation statutaire ou de l'écartement de sa fonction, ainsi que la preuve de ces motifs. Ces motifs doivent également être communiqués au comité de concertation de base compétent. Cet organe de concertation doit donner son accord préalable.

En cas de désaccord, l'avis de l'inspection du travail doit être demandé.

c) Conséquences

L'autorité prendra une décision qui sera différente, selon la situation qui se présente. Cette décision entraînera des conséquences différentes qui peuvent être résumées comme suit :

1) Occupation par contrat de travail

Première hypothèse : le contrat de travail du conseiller en prévention est rompu.

Si le comité donne son accord, l'employeur pourra rompre le contrat. Le conseiller en prévention peut néanmoins attaquer les motifs du licenciement devant le tribunal du travail.

Si le comité n'est pas d'accord et si la procédure auprès de l'inspection du travail ne mène à aucun résultat, l'employeur doit saisir le tribunal du travail.

Il pourra uniquement rompre le contrat si le tribunal du travail juge que les motifs invoqués sont étrangers à l'indépendance ou si les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés. A cet effet, la loi prévoit des règles de procédure spécifiques de sorte que l'affaire peut être traitée plus rapidement par les juridictions du travail.

Si les procédures fixées par la loi n'ont pas été appliquées ou si les motifs invoqués ne sont pas acceptés par le tribunal du travail, l'employeur doit payer une indemnité au conseiller en prévention. Elle est égale à la rémunération de deux ans, lorsque le conseiller en prévention compte moins de quinze années de prestations en cette qualité et elle est égale à trois ans, lorsqu'il compte plus de quinze années de prestations.

Deuxième hypothèse : écartement de la fonction

Si les procédures visées au point b) ont été respectées, l'employeur peut écarter le conseiller en prévention de sa fonction. Le conseiller en prévention peut néanmoins contester cette décision devant le tribunal du travail.

Celui-ci peut condamner l'employeur au paiement de l'indemnité visée sous le 1) lorsque les procédures n'ont pas été appliquées, lorsque les motifs invoqués ne sont pas prouvés ou lorsque l'écartement de la fonction n'est pas lié à l'organisation du service.

2) Occupation statutaire

Première hypothèse : l'occupation statutaire est terminée

Si les procédures visées au point b) ont été respectées, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction conformément aux règles fixées par le statut.

Le conseiller en prévention peut demander devant le Conseil d'Etat l'annulation de cet acte administratif unilatéral, ce qui lui permettra d'être rétabli dans ses droits, si l'acte est déclaré illicite.

Deuxième hypothèse : écartement de la fonction

L'écartement de la fonction, sans qu'il soit mis fin à l'occupation statutaire, sera irrégulier si les procédures ne sont pas appliquées, si les motifs invoqués ne sont pas prouvés ou si l'écartement de la fonction n'est pas lié à l'organisation du service. L'acte administratif unilatéral peut dès lors être annulé par le Conseil d'Etat. »

Bruxelles, le 20 juin 2003.

Le Ministre de la Fonction publique,
L. VAN DEN BOSSCHE
La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

b) Procedure

De wet van 20 december 2002 voorziet een specifieke procedure die als volgt kan worden samengevat : de werkgever moet aan de preventieadviseur, per aangetekende brief, de reden van het ontslag, het beëindigen van de statutaire tewerkstelling of de verwijdering uit de functie meedelen, met het bewijs van de redenen. Deze redenen moeten eveneens ter kennis gebracht worden van het bevoegde basisoverlegcomité. Dit overlegcomité moet voorafgaandelijk akkoord gaan.

Indien er geen akkoord wordt bereikt, moet het advies van de arbeidsinspectie gevraagd worden.

c) Gevolgen

Afhankelijk van de situatie zal de overheidsdienst een beslissing nemen. Deze beslissing kan verschillende gevolgen met zich brengen die hierna kort worden samengevat :

1) Tewerkstelling met een arbeidscontract

Eerste hypothese : het arbeidscontract van de preventieadviseur wordt verbroken.

Indien het comité akkoord gaat, kan de werkgever het contract verbreken. De preventieadviseur kan evenwel de redenen van het ontslag aanvechten voor de arbeidsrechtbank.

Indien het comité niet akkoord gaat en indien de procedure bij de arbeidsinspectie geen enkel resultaat oplevert, moet de werkgever de zaak aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

Hij kan het contract alleen verbreken indien de arbeidsrechtbank oordeelt dat de aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of indien de aangevoerde redenen van onbekwaamheid bewezen zijn. Hiertoe voorziet de wet specifieke procedureregels, zodat de zaak versneld door de arbeidsrechtbanken en -hoven kan afgehandeld worden.

Indien de wettelijke procedures niet werden gevolgd of indien de aangevoerde redenen niet aanvaard worden door de arbeidsrechtbank, moet de werkgever aan de preventieadviseur een schadevergoeding betalen. Die is gelijk aan de bezoldiging van twee jaar loon indien de preventieadviseur minder dan vijftien jaar prestaties als preventieadviseur leverde en gelijk aan drie jaar loon indien hij gedurende vijftien jaar of meer dergelijke prestaties leverde.

Tweede hypothese : verwijdering uit de functie.

Indien de procedures vermeld onder punt b) gerespecteerd werden, mag de werkgever de preventieadviseur uit zijn functie verwijderen. De preventieadviseur kan deze beslissing evenwel aanvechten voor de arbeidsrechtbank.

Deze kan de werkgever veroordelen tot het betalen van de schadevergoeding vermeld onder 1) wanneer de procedures niet werden gevolgd, wanneer de aangehaalde redenen niet bewezen zijn of wanneer de verwijdering uit de functie niet verbonden is met de organisatie van de dienst.

2) Statutaire tewerkstelling.

Eerste hypothese : de statutaire tewerkstelling wordt beëindigd.

Indien de procedures vermeld onder punt b) gerespecteerd werden, mag de werkgever een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling.

De preventieadviseur kan aan de Raad van State de vernietiging vragen van deze eenzijdige administratieve rechtshandeling. Indien de akte onwettig verklaard wordt, zal hij rechtsherstel kunnen bekomen.

Tweede hypothese : verwijdering uit de functie.

Het verwijderen uit de functie, zonder dat er een einde gemaakt wordt aan de statutaire tewerkstelling, zal onregelmatig zijn indien de procedures niet toegepast worden, indien de aangevoerde redenen niet bewezen zijn of indien de verwijdering uit de functie niet verbonden is met de organisatie van de dienst. De eenzijdige administratieve rechtshandeling kan dan door de Raad van State vernietigd worden. »

Brussel, 20 juni 2003.

De Minister van Ambtenarenzaken,
L. VAN DEN BOSSCHE
De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX