

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/200989]

21 FEBRUARI 2022. — Koninklijk besluit  
betreffende de bijzondere preventiemaatregelen  
op het werk in geval van een epidemie of pandemie (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, artikel 4, § 1, vierde lid, ingevoegd bij de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie;

Gelet op de codex over het welzijn op het werk, boek I, titel 2, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 februari 2018;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 4 november 2021;

Gelet op het advies nr. 240 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, gegeven op 17 november 2021;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 22 november 2021;

Gelet op het advies nr. 70.787/1 van de Raad van State, gegeven op 10 januari 2022, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 3<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Gelet op het feit dat het verzoek om spoedbehandeling bij de Raad van State gemotiveerd is door de epidemische noodsituatie inzake de COVID-19-pandemie die ook de ondernemingen treft en het belang om ook de eindfase van de epidemie of pandemie te kunnen regelen voor het geval de wet van 14 augustus 2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie niet langer geactiveerd blijft;

Overwegende dat het, in geval van een epidemie of pandemie zoals de huidige COVID-19 gezondheids crisis, noodzakelijk is om onmiddellijk te voorzien in bijzondere preventiemaatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers in veilige en gezonde omstandigheden kunnen blijven werken, en dat ondernemingen niet (of zo weinig mogelijk) moeten overgaan tot een gehele of gedeeltelijke sluiting;

Overwegende dat de opname in de codex over het welzijn op het werk van een structureel kader voor het nemen van deze bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of pandemie zal toelaten om sneller en meer proactief te reageren bij een toekomstige epidemie of pandemie door ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers hierop beter voorbereid zijn en weten wat zij moeten verwachten;

Overwegende dat ook de Europese Commissie in haar nieuwe Strategische EU-kader voor Gezondheid en Veiligheid op het Werk 2021-2027 als één van de drie kernprioriteiten inzet op het verhogen van de paraatheid om in te kunnen spelen op actuele en toekomstige gezondheids crises; dat het vastleggen van een dergelijk structureel kader in de codex over het welzijn op het werk derhalve in overeenstemming is met dit Strategische EU-kader voor Gezondheid en Veiligheid op het Werk;

Overwegende dat de verplichting van de werkgever tot het nemen van preventiemaatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie tot op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit wordt vastgelegd in het KB van 28 oktober 2021 houdende de nodige maatregelen van bestuurlijke politie teneinde de gevolgen voor de volksgezondheid van de afgekondigde epidemische noodsituatie betreffende de coronavirus COVID-19 pandemie te voorkomen of te beperken, en in het bijzonder in artikel 2, § 2 van dit besluit; dat deze bepaling uitsluitend betrekking heeft op de huidige COVID-19 pandemie, en zal verdwijnen van zodra het KB van 28 oktober 2021 wordt opgeheven; dat de verplichting voor de werkgever tot het nemen van bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of pandemie met dit besluit structureel wordt verankerd;

Overwegende dat de wettelijke basis voor het verankeren van dit structureel kader in de codex over het welzijn op het werk te vinden is in artikel 4, § 1, vierde lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, dat toelaat om in geval van een epidemie of pandemie, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere preventiemaatregelen te bepalen die van toepassing zijn in de ondernemingen en instellingen met het oog op de bescherming van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zoals ingevoegd door artikel 57 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, BS 30 december 2020);

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/200989]

21 FEVRIER 2022. — Arrêté royal relatif  
aux mesures de prévention spécifiques  
au travail en cas d'épidémie ou de pandémie (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, inséré par la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19;

Vu le code du bien-être au travail, livre I<sup>er</sup>, titre 2, modifié par l'arrêté royal du 7 février 2018;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 4 novembre 2021;

Vu l'avis n° 240 du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, donné le 17 novembre 2021;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 22 novembre 2021;

Vu l'avis n° 70.787/1 du Conseil d'Etat, donné le 10 janvier 2022, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Vu que le caractère urgent de la demande au Conseil d'état est motivé par la situation d'urgence épidémique relative à la pandémie COVID-19, qui touche aussi les entreprises, et l'importance de pouvoir également réguler la phase finale de l'épidémie ou de la pandémie dans le cas où la loi du 14 août 2021 relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique ne serait plus activée;

Considérant que, dans le cas d'une épidémie ou d'une pandémie telle que la crise sanitaire actuelle du COVID-19, il est nécessaire de prévoir immédiatement des mesures de prévention spécifiques pour que les travailleurs puissent continuer à travailler dans des conditions sûres et saines, et que les entreprises ne soient pas (ou le moins possible) obligées de fermer complètement ou partiellement;

Considérant que l'inclusion dans le code du bien-être au travail d'un cadre structurel permettant de prendre ces mesures de prévention spécifiques en cas d'épidémie ou de pandémie permettra une réponse plus rapide et proactive en cas de future épidémie ou pandémie en assurant que les employeurs et les travailleurs soient mieux préparés et sachent à quoi s'attendre;

Considérant que la Commission européenne, elle aussi, dans son nouveau Cadre stratégique de l'UE en matière de Santé et de Sécurité au Travail 2021-2027, définit comme l'une de ses trois priorités clés l'amélioration de la préparation pour répondre aux crises sanitaires actuelles et futures; que l'établissement d'un tel cadre structurel dans le Code du bien-être au travail est donc conforme au présent Cadre stratégique de l'UE en matière de Santé et de Sécurité au Travail;

Considérant que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures de prévention dans le cadre de la pandémie de COVID-19 est fixée par l'arrêté royal du 28 octobre 2021 portant les mesures de police administrative nécessaires en vue de prévenir ou limiter les conséquences pour la santé publique de la situation d'urgence épidémique déclarée concernant la pandémie de coronavirus COVID-19, et notamment par l'article 2, § 2 de cet arrêté; que cette disposition concerne exclusivement la pandémie actuelle de COVID-19, et disparaîtra dès l'abrogation de l'arrêté royal du 28 octobre 2021; que l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de prévention spécifiques en cas d'épidémie ou de pandémie est structurellement ancrée par le présent arrêté royal;

Considérant que la base juridique pour l'ancrage de ce cadre structurel dans le code du bien-être au travail se trouve dans l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui permet, en cas d'épidémie ou de pandémie, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, de déterminer les mesures de prévention spécifiques applicables dans les entreprises et les institutions en vue de protéger le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail (tel qu'inséré par l'article 57 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, MB 30 décembre 2020);

Overwegende dat de codex, in uitvoering van voornoemd artikel 4 van de Welzijnswet, voortaan in een nieuw artikel I.2-27 bepaalt dat de werkgever in geval van epidemie of pandemie tijdig bijzondere preventiemaatregelen moet nemen om het bewaren van voldoende afstand tussen personen maximaal te garanderen, het verspreiden van het infectieus agens op het werk te voorkomen, en de gevolgen van de epidemie of pandemie op de arbeidsplaats te beheersen en te beperken, met als doel ervoor te zorgen dat werknemers in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen blijven werken in de context van een epidemie of pandemie;

Overwegende dat een infectieus agens tijdens een epidemie of pandemie immers alomtegenwoordig is in de maatschappij; dat het in zo'n situatie noodzakelijk is om specifieke preventiemaatregelen van materiële, technische en/of organisatorische aard te nemen om de gezondheid en veiligheid van de werknemers op het werk zo goed mogelijk te beschermen; dat het hierbij in het bijzonder gaat om hygiënemaatregelen, maatregelen inzake verluchting en ventilatie, het houden van afstand tussen personen, het dragen van mondklappers, het beperken van het aantal personen in een binnenruimte, circulatieplannen, enz.; dat deze bijzondere preventiemaatregelen in normale omstandigheden niet nodig zijn, maar het gebruikelijke kader welzijn op het werk aanvullen om een antwoord te bieden op de specifieke problemen in de arbeidscontext tijdens een epidemie of een pandemie (*Parl.St. Kamer, 2020-2021, doc. 1674/001, p. 41*);

Overwegende dat de Generieke Gids een kader biedt aan werkgevers door het concretiseren van de bijzondere preventiemaatregelen; dat deze gids wordt uitgewerkt door de administratie die bevoegd is voor de wetgeving inzake welzijn op het werk (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg), in samenwerking met de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk; dat deze actoren zeer goed vertrouwd zijn met preventiemaatregelen die de veiligheid en gezondheid van werknemers tijdens hun werk moeten beschermen;

Overwegende dat het belangrijk is dat de voorgestelde preventiemaatregelen flexibel en praktisch haalbaar zijn, en dat er een voldoende draagvlak voor de maatregelen bestaat in de arbeidswereld; dat daarvoor de rol van de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk van fundamenteel belang is; dat de voorgestelde maatregelen, om efficiënt te zijn op het terrein en houvast te kunnen bieden aan werkgevers, werknemers, preventieadviseurs, enz. alle aspecten van de arbeidscontext moeten betreffen, in een vlot leesbare en duidelijke taal moeten zijn opgesteld, en moeten worden geïllustreerd met schematische voorstellingen en afbeeldingen; dat deze gids voldoende zichtbaarheid moet hebben en dus wordt gepubliceerd op de website van de FOD Werkgelegenheid; dat de werkwijze via een Generieke Gids toelaat om rekening te houden met al deze elementen, waardoor de regelgeving die van toepassing is op de arbeidsplaatsen een stabiel kader vormt voor het beheersen van de epidemie in de ondernemingen;

Overwegende dat de voorgestelde preventiemaatregelen, om efficiënt te zijn tijdens een epidemie of een pandemie, bovendien steeds rekening moeten houden met de (meest recente) wetenschappelijke inzichten over het infectieus agens in kwestie (bv. aard van het infectieus agens, wijze van overdracht, enz.); dat het bovendien belangrijk is om zeer snel te kunnen schakelen, om zo voortdurend te kunnen inspelen op de evolutie van het infectieus agens en op de wijzigende maatschappelijke context (bv. besmettelijkheid van nieuwe varianten, al dan niet beschikbare vaccins en medicatie en de werkzaamheid daarvan, circulatie van het infectieus agens in de samenleving, (leeftijdsgroepen die kwetsbaar zijn voor besmetting, enz.);

Overwegende dat de maatregelen moeten variëren in functie van de ernst van de epidemie of van de pandemie in de onderneming en in de samenleving, en dat zij daarom worden ingedeeld in 3 fases (waakzaamheidsfase 1, interventiefase 2 en kritische fase 3); dat fase 1 (waakzaamheidsfase) de basis vormt om een epidemie of pandemie in de ondernemingen onder controle te houden en uitbraken te voorkomen, zodat deze fase automatisch en minstens van toepassing is van zodra de epidemische noodsituatie door de Koning is afgekondigd, en eindigt 2 maanden na het einde van de epidemische noodsituatie; dat fase 2 (interventiefase) en fase 3 (kritische fase) kunnen worden geactiveerd op verschillende niveaus in functie van wat noodzakelijk is gelet op de circulatie van het infectieus agens; dat fase 2 strengere, meer specifieke of aanvullende maatregelen bevat die tijdelijk nodig zijn wanneer grotere waakzaamheid is geboden omdat er sprake is van meerdere besmette personen (clusters) en er uitbraken kunnen ontstaan in een onderneming, een sector of een gebied; dat fase 3 nog striktere maatregelen bevat om uitbraken onder controle te krijgen en verspreiding van het infectieus agens af te remmen bij sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in de samenleving, sector of onderneming; dat deze fases zijn bedoeld om soepel en gericht te kunnen reageren op de circulatie van het infectieus agens, en dat een

Considérant que le code, en application de l'article 4 précité de la Loi relative au Bien-être, stipule désormais dans un nouvel article I.2-27 que, en cas d'épidémie ou de pandémie, l'employeur doit prendre en temps utile des mesures de prévention spécifiques afin d'assurer, dans la mesure du possible, une distance suffisante entre les personnes, d'empêcher la propagation de l'agent infectieux sur le lieu de travail et de contrôler et limiter les conséquences de l'épidémie ou de la pandémie sur le lieu de travail, afin de garantir que les travailleurs puissent continuer à travailler dans un environnement de travail sûr et sain dans le contexte d'une épidémie ou d'une pandémie;

Considérant qu'un agent infectieux est en fait omniprésent dans la société lors d'une épidémie ou d'une pandémie; que dans une telle situation, il est nécessaire de prendre des mesures de prévention spécifiques de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle pour assurer une protection optimale de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail; que ces mesures comprennent notamment des mesures d'hygiène, des mesures d'aération et de ventilation, le maintien d'une distance entre les personnes, le port de masques, la limitation du nombre de personnes dans un espace clos, des plans de circulation, etc.; que ces mesures de prévention spécifiques ne sont pas nécessaires dans des circonstances normales, mais complètent le cadre habituel du bien-être au travail afin de répondre aux problèmes spécifiques du contexte de travail lors d'une épidémie ou d'une pandémie (*Doc.Parl. Chambre, 2020-2021, doc. 1674/001, p. 41*);

Considérant que le Guide générique offre un cadre aux employeurs en concrétisant les mesures de prévention spécifiques; que ce guide est élaboré par l'administration responsable de la législation sur le bien-être au travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale), en collaboration avec les partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail; que ces acteurs connaissent très bien les mesures de prévention visant à protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail;

Considérant qu'il est important que les mesures de prévention proposées soient souples, réalisables et soutenues par le monde du travail; que le rôle des partenaires sociaux au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail est fondamental à cet égard; que les mesures proposées, afin d'être efficaces sur le terrain et fournir des orientations aux employeurs, aux travailleurs, aux conseillers en prévention, etc., doivent couvrir tous les aspects du contexte de travail, être rédigées dans un langage clair et facile à lire, et être illustrées par des schémas et des images; que ce guide doit avoir une visibilité suffisante et est donc publié sur le site web du SPF Emploi; que la méthode de travail par le biais d'un Guide générique permet de prendre en compte tous ces éléments, ce qui fait de la réglementation d'application sur les lieux de travail un cadre stable pour la gestion de l'épidémie dans les entreprises;

Considérant que, pour être efficaces lors d'une épidémie ou d'une pandémie, les mesures de prévention proposées doivent en outre toujours tenir compte des connaissances scientifiques (les plus récentes) sur l'agent infectieux en question (par exemple, la nature de l'agent infectieux, le mode de transmission, etc.); qu'il est également important de pouvoir réagir très rapidement, afin de pouvoir répondre en permanence à l'évolution de l'agent infectieux et à l'évolution du contexte social (par exemple, l'infectiosité de nouvelles variantes, les vaccins et les médicaments disponibles ou non, et leur efficacité, la circulation de l'agent infectieux dans la société, les groupes (d'âge) vulnérables à l'infection, etc.);

Considérant que les mesures doivent varier en fonction de la gravité de l'épidémie ou de la pandémie dans l'entreprise et dans la société, et qu'elles sont donc classées en 3 phases (phase de vigilance 1, phase d'intervention 2, phase critique 3); que la phase 1 (phase de vigilance) constitue la base pour contrôler une épidémie ou une pandémie dans les entreprises et prévenir des épidémies, de sorte que cette phase s'applique automatiquement et au moins dès que la situation d'urgence épidémique est déclarée par le Roi et se termine 2 mois après la fin de la situation d'urgence épidémique; que les phases 2 (phase d'intervention) et 3 (phase critique) peuvent être activées à différents niveaux en fonction de ce qui est nécessaire compte tenu de la circulation de l'agent infectieux; que la phase 2 contient des mesures plus strictes, plus spécifiques ou supplémentaires qui sont temporairement nécessaires lorsqu'une vigilance accrue est requise en raison de la présence de plusieurs personnes infectées (clusters) et que des épidémies peuvent survenir dans une entreprise, un secteur ou un territoire; que la phase 3 contient des mesures encore plus strictes pour contrôler les épidémies et ralentir la propagation de l'agent infectieux en cas de circulation fortement accrue de l'agent infectieux dans la société, le secteur ou l'entreprise; que ces phases sont destinées à permettre une réponse souple et ciblée à la circulation de l'agent infectieux et qu'une phase

fase aldus kan worden geactiveerd in één onderneming of in één bepaalde sector, maar ook breder, in bepaalde of in alle ondernemingen of voor bepaalde activiteiten in (een of meerdere delen van) het land, op grond van een beslissing van de bevoegde overheid;

Overwegende dat de werkgever, rekening houdend met de resultaten van de risicoanalyse, de concrete arbeidsomstandigheden en werkcontext, de aanbevelingen van experts en overheden, en de circulatie van het infectieus agens in de samenleving en in de onderneming, en na advies van de bevoegde preventiediensten, moet bepalen welke concrete preventiemaatregelen het meest geschikt (passend) zijn in de context van zijn onderneming en tijdig deze maatregelen moet nemen; dat niet alle in de Gids voorgestelde maatregelen in alle ondernemingen nodig of mogelijk zijn; dat de werkgever bij het bepalen van de preventiemaatregelen ook de geldende regels van het sociaal overleg in de onderneming in acht moet nemen (nl. de Ondernemingsraad betrekken als het gaat om de beslissingen rond telewerk of arbeidstijd, of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk voor de maatregelen die raken aan het welzijn op het werk, zoals hygiëne, ventilatie,...);

Overwegende dat de werkgever zich voor het nemen van deze maatregelen kan baseren op de Generieke Gids (en op de sectorspecifieke aanvullingen bij deze Gids, voor zover beschikbaar), die de bijzondere preventiemaatregelen concreetiseert; dat de werkgever die de maatregelen heeft genomen die worden voorgesteld in de Generieke Gids, wordt vermoed zijn verplichting tot het nemen van bijzondere preventiemaatregelen in geval van epidemie of pandemie te zijn nagekomen; dat de werkgever ook andere preventiemaatregelen kan nemen dan de maatregelen die in de Generieke Gids worden voorgesteld, op voorwaarde dat hij kan aantonen dat deze andere maatregelen minstens een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden;

Overwegende dat de inspectie toezicht houdt op de naleving van deze verplichting in het kader van de welzijnswetgeving overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek; dat de werkgever die in geval van een epidemie of pandemie de maatregelen zoals voorgesteld door de Generieke Gids, of andere maatregelen die een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden, niet heeft genomen, terwijl de ondernemingscontext dat vereiste en ook toeliet, derhalve kan worden gesanctioneerd omdat hij de bijzondere preventiemaatregelen niet heeft genomen die worden vereist door artikel I.2-27 van de codex;

Overwegende dat artikel I.2-27 van de codex uitsluitend uitwerking heeft tijdens een epidemie of pandemie, zoals de huidige COVID-19 pandemie; dat een epidemie of een pandemie een gezondheids crisis van buitengewone omvang is, die een weerslag heeft op alle ondernemingen en instellingen en op het welzijn van alle werknemers; dat daarvan sprake is wanneer de epidemie of pandemie door de Koning wordt afgekondigd, op grond van artikel 3 van de wet van 14 augustus 2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie;

Overwegende dat het m.a.w. gaat om tijdelijke maatregelen van dringende aard die alleen gelden voor de duur van de epidemie of de pandemie, en zolang deze een impact heeft op de werkvloer (cfr. Memorie van toelichting bij het wetsontwerp houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, *Parl.St.* Kamer 2020-2021, doc. 1674/001, p. 40); dat het Koninklijk Besluit daarom bepaalt dat de bijzondere preventiemaatregelen moeten worden genomen vanaf de dag van de afkondiging van de epidemische noodsituatie tot 2 maanden na de dag waarop de epidemische noodsituatie eindigt; deze nazorgfase van 2 maanden is bedoeld om te voorkomen dat er in de eindfase van de pandemie nieuwe uitbraken zouden ontstaan in de ondernemingen, die de gezondheid van (kwetsbare) werknemers tijdens het werk in gevaar zouden kunnen brengen;

Overwegende dat uit het rapport over de monitoring van de COVID-19-besmettingen per sector blijkt dat de incidentie van de besmettingen ook in de werkende bevolking op dit moment nog hoog blijft, ongeacht de vaccinatiestatus van de werknemers, zodat besmettingsclusters kunnen ontstaan op arbeidsplaatsen waar mensen gedurende langere tijd (soms 8u per dag gedurende 5 dagen per week) aanwezig zijn en vaak intensieve arbeid verrichten; dat werknemers vaak ook niet de keuzevrijheid hebben om al dan niet naar het werk te komen of het aantal contacten op het werk te beperken (in tegenstelling tot bv. activiteiten in een sociaal-culturele context); dat het derhalve aangewezen is om de bijzondere preventiemaatregelen te blijven nemen in de eindfase van de pandemie, om nieuwe uitbraken in de ondernemingen te vermijden, en om ervoor te zorgen dat werknemers zich veilig voelen op het werk, ook werknemers die bijzonder kwetsbaar zijn bij een besmetting (bv. omwille van leeftijd of onderliggende aandoeningen);

peut donc être activée dans une entreprise ou dans un secteur, mais aussi plus largement, dans certaines ou dans toutes les entreprises ou pour certaines activités dans (une ou plusieurs parties du) pays, sur base d'une décision de l'autorité compétente;

Considérant que, compte tenu des résultats de l'analyse des risques, des conditions de travail concrètes et du contexte de travail, des recommandations des experts et des autorités, et de la circulation de l'agent infectieux dans la société et dans l'entreprise, et après avis des services de prévention compétents, l'employeur doit déterminer les mesures de prévention concrètes les plus appropriées (adéquates) dans le contexte de son entreprise et doit les prendre en temps utile; que toutes les mesures proposées dans le Guide ne sont pas nécessaires ou possibles dans toutes les entreprises; que lors de la définition de ces mesures de prévention, l'employeur doit également respecter les règles applicables en matière de concertation sociale au sein de l'entreprise (à savoir : impliquer le conseil d'entreprise pour les décisions relatives au télétravail ou au temps de travail, ou le comité pour la prévention et la protection au travail pour les mesures liées au bien-être au travail, telles que l'hygiène, la ventilation,...);

Considérant que, pour prendre ces mesures, l'employeur peut se référer au Guide générique (et aux suppléments sectoriels de ce Guide, s'ils existent), qui concrétise les mesures de prévention spécifiques; que l'employeur qui a pris les mesures proposées dans le Guide générique est présumé avoir rempli son obligation de prendre des mesures de prévention spécifiques en cas d'épidémie ou de pandémie; que l'employeur peut également prendre d'autres mesures de prévention que celles proposées dans le Guide générique, à condition qu'il puisse démontrer que ces autres mesures offrent un niveau de protection au moins équivalent;

Considérant que l'inspection contrôle le respect de cette obligation dans le cadre de la législation relative au bien-être, conformément au Code pénal social; que l'employeur qui, en cas d'épidémie ou de pandémie, n'a pas pris les mesures proposées par le Guide générique, ou d'autres mesures offrant un niveau de protection équivalent, alors que le contexte de l'entreprise l'exigeait et le permettait, peut donc être sanctionné pour ne pas avoir pris les mesures de prévention spécifiques exigées par l'article I.2-27 du code;

Considérant que l'article I.2-27 du code n'a effet que pendant une épidémie ou une pandémie, telle que la pandémie actuelle de COVID-19; qu'une épidémie ou une pandémie est une crise sanitaire d'une ampleur extraordinaire qui a un impact sur toutes les entreprises et institutions et sur le bien-être de tous les travailleurs; que c'est le cas lorsque l'épidémie ou la pandémie est déclarée par le Roi, sur la base de l'article 3 de la loi du 14 août 2021 relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique;

Considérant qu'il s'agit de mesures temporaires à caractère urgent qui s'appliquent uniquement pendant la durée de l'épidémie ou de la pandémie, et seulement aussi longtemps que celle-ci a un impact sur le lieu de travail (cfr. Exposé des motifs du projet de loi portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie de COVID-19, *Doc.Parl.* Chambre 2020-2021, doc. 1674/001, p. 40); que l'arrêté royal stipule donc que les mesures de prévention spécifiques doivent être prises à partir du jour de la déclaration de la situation d'urgence épidémique jusqu'à 2 mois après le jour de la fin de la situation d'urgence épidémique; cette phase de suivi de 2 mois a pour but d'éviter l'apparition de nouvelles épidémies dans la phase finale de la pandémie dans les entreprises, qui pourraient mettre en danger la santé des travailleurs (vulnérables) au travail;

Considérant que le rapport sur le monitoring des infections au COVID-19 par secteur montre que l'incidence des infections dans la population active reste elle aussi actuellement élevée, quel que soit le statut vaccinal des travailleurs, de sorte que des clusters de contamination peuvent se former sur les lieux de travail où les personnes sont présentes pendant de longues périodes (parfois 8h par jour pendant 5 jours par semaine) et doivent souvent effectuer un travail intensif; qu'il convient donc de continuer à prendre les mesures de prévention spécifiques telles que prévues dans le Guide générique afin de permettre aux travailleurs de continuer à travailler dans des conditions sûres et saines et d'éviter des épidémies dans les entreprises, et de protéger également, dans la mesure du possible, les travailleurs particulièrement vulnérables aux infections (par exemple en raison de leur âge ou d'affections sous-jacentes) pendant leur travail;

Op de voordracht van de Minister van Werk en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

### Inleidende bepalingen

**Artikel 1.** - Dit besluit beoogt de bijzondere preventiemaatregelen te bepalen die nodig zijn om ervoor te zorgen dat werknemers in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen blijven werken in de context van een epidemie of pandemie in het algemeen, en in de context van de huidige COVID-19 gezondheidscrisis in het bijzonder.

### Bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of een pandemie

**Art. 2.** - Titel 2 van boek I van de codex over het welzijn op het werk wordt aangevuld met een hoofdstuk VI, dat artikel I.2-27 omvat, luidende:

#### “Hoofdstuk VI. Bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of een pandemie

**Art. I.2-27.** - § 1. In geval van een epidemie of pandemie neemt de werkgever tijdig de bijzondere en passende preventiemaatregelen zoals bedoeld in dit artikel, ten aanzien van de werknemers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden. Dit is het geval zolang de epidemische noodsituatie door de Koning is afgekondigd krachtens artikel 3 van de wet van 14 augustus 2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie.

Tijdens een periode van 2 maanden die volgt op het einde van de epidemische noodsituatie bedoeld in het eerste lid, neemt de werkgever minstens de bijzondere en passende preventiemaatregelen die gelden tijdens fase 1 zoals bepaald in § 3.

§ 2. De bijzondere preventiemaatregelen zijn veiligheids- en gezondheidsmaatregelen van materiële, technische en/of organisatorische aard om het bewaren van voldoende afstand tussen personen maximaal te garanderen, het verspreiden van het infectieus agens op het werk te voorkomen, en de gevolgen van de epidemie of pandemie op de arbeidsplaats te beheersen en te beperken, met als doel ervoor te zorgen dat werknemers in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen blijven werken in de context van een epidemie of pandemie. Het gaat om:

1° algemene maatregelen inzake informatie, instructies, sensibilisering, telewerk, ventilatie en verluchting, het bewaren van voldoende afstand tussen personen, het dragen van een mondkapje en hygiëne;

2° maatregelen bij verplaatsingen van en naar de onderneming en bij dienstverplaatsingen;

3° maatregelen binnen de onderneming, inzonderheid op de werkplek, bij circulatie binnen de onderneming, tijdens rust- en lunchpauzes, in kleedkamers, douches en toiletten, tijdens vergaderingen en opleidingen, en tijdens bedrijfsfeesten, drinks, teambuildings en evenementen;

4° maatregelen bij contact met derden, inzonderheid met externen, bij werken met werknemers van buitenaf of met meerdere werkgevers op eenzelfde arbeidsplaats, of bij werken op verplaatsing, bij offsite werkzaamheden op werven, openbaar domein, parken en wegen;

5° maatregelen bij ziekte(symptomen), quarantaine en isolatie.

§ 3. De bijzondere preventiemaatregelen variëren in functie van de ernst van de epidemie of van de pandemie in de onderneming en in de samenleving. Daartoe worden zij ingedeeld in 3 fasen:

1° fase 1 (waakzaamheidsfase): maatregelen om de verspreiding van een infectieus agens in de onderneming te beheersen. Deze fase omvat het basisniveau van bescherming in geval van een epidemie of pandemie; deze fase is automatisch en minstens van toepassing van zodra de epidemie of pandemie door de Koning wordt afgekondigd, en eindigt 2 maanden na het einde van de epidemische noodsituatie.

Sur la proposition du Ministre du Travail et de l'avis de nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil;

Nous avons arrêté et arrêtons :

### Dispositions introductives

**Article 1<sup>er</sup>.** - Le présent arrêté vise à déterminer les mesures de prévention spécifiques qui sont nécessaires pour que les travailleurs puissent continuer à travailler dans un environnement de travail sûr et sain dans le contexte d'une épidémie ou d'une pandémie en général, et dans le contexte de la crise sanitaire du COVID-19 en particulier.

### Mesures de prévention spécifiques dans le cas d'une épidémie ou d'une pandémie

**Art. 2.** - Le titre 2 du livre I<sup>er</sup> du code du bien-être au travail est complété par un chapitre VI, comportant l'article I.2-27, rédigé comme suit :

#### « Chapitre VI. Mesures de prévention spécifiques dans le cas d'une épidémie ou d'une pandémie

**Art. I.2-27.** - § 1<sup>er</sup>. En cas d'épidémie ou de pandémie, l'employeur adopte en temps utile des mesures de prévention spécifiques et appropriées telles que visées dans cet article, à l'égard des travailleurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail. C'est le cas tant que la situation d'urgence épidémique a été déclarée par le Roi, en vertu de l'article 3 de la loi du 14 août 2021 relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique.

Pendant une période de 2 mois qui suit la fin de la situation d'urgence épidémique visée au premier alinéa, l'employeur prend au moins les mesures de prévention spécifiques et appropriées qui sont d'application pendant la phase 1 telle que visée au § 3.

§ 2. Les mesures de prévention spécifiques sont des prescriptions de santé et de sécurité de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle visant à assurer, dans la mesure du possible, le maintien d'une distance suffisante entre les personnes, à empêcher la propagation de l'agent infectieux sur le lieu de travail, à contrôler et à limiter les conséquences de l'épidémie ou de la pandémie sur le lieu de travail, afin de s'assurer que les travailleurs puissent continuer à travailler dans un environnement de travail sûr et sain dans le contexte d'une épidémie ou d'une pandémie. Il s'agit :

1° des mesures générales concernant l'information, les instructions, la sensibilisation, le télétravail, la ventilation et l'aération, le maintien d'une distance suffisante entre les personnes, le port du masque et l'hygiène;

2° des mesures lors des déplacements vers et depuis l'entreprise et lors des déplacements liés au travail;

3° des mesures à l'intérieur de l'entreprise, notamment sur le lieu de travail, lors de la circulation dans l'entreprise, pendant les pauses de repos et de lunch, dans les vestiaires, les douches et les toilettes, pendant les réunions et les formations, et lors des fêtes d'entreprise, des drinks, des teambuildings et des événements;

4° des mesures en cas de contacts avec des tiers, notamment avec des externes, pour travailler avec des travailleurs de l'extérieur ou avec plusieurs employeurs sur le même lieu de travail, pour travailler en déplacement, ou pour des travaux hors site sur chantiers, dans le domaine public, parcs et routes;

5° des mesures en cas de maladie (symptômes), quarantaine et isolement.

§ 3. Les mesures de prévention spécifiques varient en fonction de la gravité de l'épidémie ou de la pandémie dans l'entreprise et dans la société. A cette fin, elles sont classées en 3 phases :

1° phase 1 (phase de vigilance) : mesures pour contrôler la propagation d'un agent infectieux dans l'entreprise. Cette phase comprend le niveau de protection de base en cas d'épidémie ou de pandémie; cette phase s'applique automatiquement et au moins dès que l'épidémie ou la pandémie est déclarée par le Roi, et se termine 2 mois après la fin de la situation d'urgence épidémique.

2° fase 2 (interventiefase): maatregelen om een (dreigende) uitbraak onder controle te krijgen en/of de verspreiding van een infectieus agens te beperken, onder meer in het kader van clusterbeheer. Deze fase wordt geactiveerd:

- in de onderneming: door de werkgever na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens en/of een (dreigende) uitbraak in de onderneming;

- in alle ondernemingen van een sector: door een protocol gesloten in het (de) bevoegde paritaire comité(s), wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens en/of (dreigende) uitbraken in de betrokken sector;

- in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten: door de bevoegde overheid, wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens in het land of in één of meerdere delen ervan.

3° fase 3 (kritische fase): maatregelen om een (wijdverspreide) epidemie of pandemie in te dijken en een (gehele of gedeeltelijke) lockdown of sluiting van de onderneming(en) te vermijden. Deze fase wordt geactiveerd:

- in de onderneming: door de werkgever na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, wanneer er sprake is van een uitbraak en/of een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in de onderneming;

- in alle ondernemingen van een sector: door een protocol gesloten in het (de) bevoegde paritaire comité(s), wanneer er sprake is van uitbraken en/of een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in de betrokken sector;

- in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten: door de bevoegde overheid, wanneer er sprake is van een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in het land of in één of meerdere delen ervan.

In geval van een verbetering van de epidemische situatie in de onderneming, de sector of in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten, gebeurt de terugkeer naar een vorige fase volgens dezelfde procedure en door dezelfde bevoegde instantie als bij het activeren van een fase, zonder dat dit evenwel afbreuk kan doen aan de beslissing tot activering van een strengere fase genomen op een hoger beslissingsniveau.

§ 4. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geeft in overleg met de sociale partners van de Hoge Raad invulling aan de bijzondere preventiemaatregelen in de vorm van een "Generieke Gids Veilig Werken tijdens een epidemie of een pandemie", rekening houdend met de aard en de specifieke eigenschappen van het infectieus agens en met de ernst van de epidemie of pandemie. Zij passen deze Gids indien nodig aan aan de evolutie van het infectieus agens en de actuele wetenschappelijke inzichten.

De Generieke Gids kan op sectorniveau worden aangevuld met maatregelen die specifiek zijn voor de sector, na akkoord tussen de sociale partners van de sector.

De Generieke Gids en de sectorale aanvullingen worden bekendgemaakt op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg.

§ 5. Rekening houdend met de resultaten van de risicoanalyse, de aanbevelingen van experts en overheden, de circulatie van het infectieus agens in de samenleving en de reële epidemische situatie in de onderneming, en na advies van de bevoegde preventieadviseur(s), neemt de werkgever de passende bijzondere preventiemaatregelen bedoeld in dit artikel, die aangepast zijn aan de concrete arbeidsomstandigheden en werkcontext. Hij neemt deze preventiemaatregelen op het niveau van de onderneming met inachtneming van de geldende regels van het sociaal overleg in de onderneming, inzonderheid met de ondernemingsraad en/of het comité, overeenkomstig hun respectievelijke bevoegdheden.

2° phase 2 (phase d'intervention): mesures pour contrôler une épidémie (imminente) et/ou pour limiter la propagation d'un agent infectieux, entre autres dans la cadre de la gestion des clusters. Cette phase est activée:

- dans l'entreprise: par l'employeur après avis du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il y a une circulation accrue de l'agent infectieux et/ou une épidémie (imminente) dans l'entreprise;

- dans toutes les entreprises d'un secteur: par un protocole conclu dans la ou les commission(s) paritaire(s) compétentes, lorsqu'il y a une circulation accrue de l'agent infectieux et/ou des épidémies (imminentes) dans le secteur concerné;

- dans toutes ou certaines entreprises ou pour certaines activités: par l'autorité compétente, lorsqu'il y a une circulation accrue de l'agent infectieux dans le pays ou une ou plusieurs de ses parties.

3° phase 3 (phase critique): mesures pour contenir une épidémie ou une pandémie (généralisée) et éviter le confinement ou la fermeture (totale ou partielle) de(s) l'entreprise(s). Cette phase est activée:

- dans l'entreprise: par l'employeur après avis du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il y a une épidémie et/ou une circulation fortement accrue de l'agent infectieux dans l'entreprise;

- dans toutes les entreprises d'un secteur: par un protocole conclu dans la ou les commission(s) paritaire(s) compétentes, lorsqu'il y a des épidémies et/ou une circulation fortement accrue de l'agent infectieux dans le secteur concerné;

- dans toutes ou certaines entreprises ou pour certaines activités: par l'autorité compétente, lorsqu'il y a une circulation fortement accrue de l'agent infectieux dans le pays ou une ou plusieurs de ses parties.

En cas d'amélioration de la situation épidémique dans l'entreprise, dans le secteur, ou dans toutes ou certaines entreprises ou pour certaines activités, le retour à une phase antérieure se fait selon la même procédure et par la même instance compétente que lors de l'activation d'une phase, sans préjudice toutefois de la décision d'activer une phase plus rigoureuse prise à un niveau de décision supérieur.

§ 4. Le Service public fédérale Emploi, Travail et Concertation sociale concrétise en concertation avec les partenaires sociaux du Conseil supérieur, les mesures de prévention spécifiques sous la forme d'un « Guide générique pour travailler en toute sécurité pendant une épidémie ou une pandémie », en tenant compte de la nature et des caractéristiques spécifiques de l'agent infectieux et de la gravité de l'épidémie ou de la pandémie. Ils adaptent le Guide, si nécessaire, à l'évolution de l'agent infectieux et aux connaissances scientifiques actuelles.

Le Guide générique peut être complété au niveau sectoriel par des mesures spécifiques au secteur, après accord entre les partenaires sociaux du secteur.

Le Guide générique et les suppléments sectoriels sont publiés sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 5. En tenant compte des résultats de l'analyse des risques, des recommandations des experts et des autorités, de la circulation de l'agent infectieux dans la société et de la situation épidémique réelle dans l'entreprise, et après consultation du (ou des) conseiller(s) en prévention compétent(s), l'employeur prend les mesures de prévention spécifiques appropriées, visées au présent article, qui sont adaptées aux conditions de travail concrètes et au contexte de travail concret. Il prend ces mesures de prévention au niveau de l'entreprise dans le respect des règles de concertation sociale dans l'entreprise, notamment avec le conseil d'entreprise et/ou le comité, conformément à leurs compétences.

De werkgever die de maatregelen neemt zoals bepaald in de Generieke Gids, in voorkomend geval aangevuld met maatregelen op sectorniveau, wordt vermoed de bijzondere preventiemaatregelen te hebben genomen en te hebben gehandeld in overeenstemming met § 1. Als de werkgever andere preventiemaatregelen neemt dan de maatregelen die zijn opgenomen in de Generieke Gids, moet hij kunnen aantonen dat deze andere maatregelen minstens een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden.

§ 6. De werkgever informeert de werknemers tijdig over de geldende preventiemaatregelen en verschafft hen de vereiste opleiding en instructies.

De werkgever informeert ook tijdig derden en de andere personen die aanwezig zijn op de arbeidsplaats over de geldende preventiemaatregelen.

§ 7. Werkgever, werknemers en andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden, zijn ertoe gehouden de in de onderneming geldende preventiemaatregelen toe te passen."

#### Slotbepalingen

**Art. 3.** - Dit besluit treedt in werking op 7 maart 2022.

**Art. 4.** - De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 februari 2022.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 4 augustus 1996,  
*Belgisch Staatsblad* van 18 september 1996.  
Wet van 14 augustus 2021,  
*Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 2021.  
Codex over het welzijn op het werk,  
*Belgisch Staatsblad* van 2 juni 2017.

L'employeur qui prend les mesures telles que déterminées dans le Guide générique, le cas échéant complétées par des mesures au niveau sectoriel, est présumé avoir pris les mesures de prévention spécifiques et avoir agi conformément au § 1<sup>er</sup>. Si l'employeur prend d'autres mesures de prévention que celles prévues dans le Guide générique, il doit pouvoir démontrer que ces autres mesures offrent un niveau de protection au moins équivalent.

§ 6. L'employeur informe en temps utile les travailleurs des mesures de prévention en vigueur et leur fournit la formation et les instructions requises.

L'employeur informe également en temps utile les tiers et les autres personnes présentes sur le lieu de travail des mesures de prévention en vigueur.

§ 7. L'employeur, les travailleurs et les autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail sont tenus d'appliquer les mesures de prévention en vigueur dans l'entreprise. »

#### Dispositions finales

**Art. 3.** - Le présent arrêté entre en vigueur le 7 mars 2022.

**Art. 4.** - Le Ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 21 février 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :  
Loi du 4 août 1996,  
*Moniteur belge* du 18 septembre 1996.  
Loi du 14 août 2021,  
*Moniteur belge* du 20 août 2021.  
Code du bien-être au travail,  
*Moniteur belge* du 2 juin 2017.

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID

[C - 2022/31062]

16 FEBRUARI 2022. — Ministerieel besluit tot wijziging van hoofdstuk "L. Orthopedie en traumatologie" van de lijst, gevoegd als bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 25 juni 2014 tot vaststelling van de procedures, termijnen en voorwaarden inzake de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in de kosten van implantaten en invasieve medische hulpmiddelen

De Minister van Sociale Zaken,

Gelet op de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, artikel 35septies/2, § 1, 1° en § 2, 1°, zoals ingevoegd door de wet van 15 december 2013 ;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 juni 2014 tot vaststelling van de procedures, termijnen en voorwaarden inzake de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in de kosten van implantaten en invasieve medische hulpmiddelen;

Gelet op het definitieve voorstel van de Commissie Tegemoetkoming Implantaten en Invasieve Medische Hulpmiddelen van 9 september 2021;

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE

[C - 2022/31062]

16 FEVRIER 2022. — Arrêté ministériel modifiant le chapitre « L. Orthopédie et traumatologie » de la liste jointe comme annexe 1<sup>re</sup> à l'arrêté royal du 25 juin 2014 fixant les procédures, délais et conditions en matière d'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités dans le coût des implants et des dispositifs médicaux invasifs

Le Ministre des Affaires sociales,

Vu la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, l'article 35septies/2, § 1<sup>er</sup>, 1° et § 2, 1°, tel qu'inséré par la loi du 15 décembre 2013 ;

Vu l'arrêté royal du 25 juin 2014 fixant les procédures, délais et conditions en matière d'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités dans le coût des implants et des dispositifs médicaux invasifs;

Vu la proposition définitive de la Commission de remboursement des implants et des dispositifs médicaux invasifs du 9 septembre 2021;