

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

26 octobre 2010

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 4 août 1996 relative
au bien-être des travailleurs lors
de l'exécution de leur travail, en ce qui
concerne le stress et la pression du travail**

(déposée par M. Peter Vanvelthoven
et Mme Meryame Kitir et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

26 oktober 2010

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 4 augustus
1996 betreffende het welzijn van de
werknemers bij de uitvoering van hun werk
wat de stress en de werkdruk betreft**

(ingediend door de heer Peter Vanvelthoven
en mevrouw Meryame Kitir c.s.)

RÉSUMÉ

*Les auteurs soulignent que la CCT n° 72 ne contient
qu'une série de règles générales relatives au stress au
travail.*

*Ils proposent d'instaurer une réglementation spéci-
fique en vue de prévenir le stress au travail et la pression
du travail.*

SAMENVATTING

*De indieners wijzen erop dat de cao nr. 72 enkel een
aantal algemene regels bevat inzake stress op het werk.*

*Zij stellen voor een specifieke regeling in te voeren
ter voorkoming van stress en werkdruk op het werk.*

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 1110/001.

Toute personne qui peut et veut travailler doit pouvoir le faire. L'organisation et le rythme du travail doivent rendre la chose possible, moyennant éventuellement des conditions de travail adaptées. L'homme doit redevenir le centre de l'activité sociale. L'ergonomie et la médecine du travail ne peuvent pas non plus avoir pour vocation de répondre à la question de savoir jusqu'où l'on peut repousser les limites, mais doivent veiller à ce que tout le monde puisse participer au système.

La CCT n° 72 contient une série de dispositions et d'engagements spécifiques en matière de stress, notamment en ce qui concerne la pression du travail.

Le "stress" y est défini comme un "état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail.". Cette définition est reprise dans la présente proposition de loi et est également utilisée par l'OMS.

Lorsqu'on pense au stress au travail, on songe aussi souvent à la "pression" trop élevée: il faut faire trop de choses en trop peu de temps. Lorsqu'on parle de pression du travail, on renvoie à la quantité de travail qui doit être effectuée "convenablement" dans un certain délai. La pression du travail constitue ainsi une cause de stress au travail, au même titre que les tâches contradictoires, les mauvaises conditions de travail, etc.

On peut aussi le formuler autrement:

"Il est question de pression du travail (négative, trop élevée) lorsque les travailleurs (pour un effectif donné) ne peuvent satisfaire structurellement aux normes quantitatives et qualitatives et n'ont pas la possibilité ou la permission de changer quoi que ce soit aux problèmes ou aux difficultés qui en sont à l'origine, aux normes qui sont imposées ou à l'effectif "(traduction) (R. Nelemans, *TNO Arbeid-2000*).

Pour le ministère néerlandais des Affaires sociales, la pression du travail, le harcèlement, les agressions et la violence et l'intimidation sexuelle constituent des formes de ce que la loi néerlandaise sur les conditions

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 1110/001.

Iederéén die kan en wil werken, moet dat ook kunnen en de arbeidsorganisatie en het werkritme moeten dit mogelijk maken, eventueel met aangepaste arbeidsomstandigheden. De mens moet terug het centrum worden van de maatschappelijke activiteit. Ook ergonomie en arbeidsgeneeskunde mogen niet in functie staan van "hoe ver kan je gaan" maar in functie van ervoor te zorgen dat iederéén mee kan.

De cao 72 bevat een aantal specifieke bepalingen en engagementen inzake stress, waaronder werkdruk.

"Stress" wordt hierin omschreven als het "door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hem vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen.". Deze definitie wordt in dit voorstel overgenomen, zij wordt ook gehanteerd door de WHO.

Als men aan stress op het werk denkt, denkt men ook vaak aan "te druk": er moet teveel worden gedaan in te weinig tijd. Werkdruk gaat over de hoeveelheid werk die binnen een bepaalde tijd naar 'behoren' moet worden gedaan. Werkdruk is daarmee een oorzaak van werkstress, net als tegenstrijdige taken, slechte werkomstandigheden enz.

Men kan dit ook anders formuleren:

"Van (negatieve, te hoge) werkdruk is sprake als werknemers (bij een gegeven bezetting) structureel niet kunnen voldoen aan de kwantitatieve of kwalitatieve normen en niets kunnen of mogen veranderen aan de problemen of storingen die daar achter zitten, aan de normen die gesteld worden of aan de bezetting" (R. Nelemans, *TNO Arbeid-2000*).

Voor het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken, gelden werkdruk, pesten, agressie en geweld en seksuele intimidatie als vormen van wat de Arbeidswet psychosociale arbeidsbelasting noemt. Als werknemers

de travail (*Arbowet*) appelle la charge psychosociale du travail. Si les travailleurs ne peuvent pas répondre structurellement aux exigences posées, il peut être question de pression du travail. Cela peut par exemple résulter d'un manque de temps ou de connaissances et d'aptitudes insuffisantes. Un travailleur doit pouvoir signaler à temps à l'employeur qu'il ne peut effectuer le travail prévu. L'employeur doit essayer de limiter la pression du travail lorsqu'elle est trop élevée.

La CCT n° 72 prévoit de manière assez détaillée comment l'employeur — en application de la loi sur le bien-être — doit mener une politique pour prévenir le stress occasionné par le travail ou y remédier de manière collective; la notion de pression du travail n'y est pas directement abordée. Dans le commentaire, on peut lire que l'objectif doit notamment être "d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé".

À cet effet, l'employeur doit (conformément à la loi sur le bien-être et à ses arrêtés), lors de l'analyse générale de la situation de travail qu'il réalise, détecter les risques éventuels de stress, effectuer une évaluation des risques et prendre, en fonction de cette évaluation, les mesures appropriées afin de prévenir les risques ou d'y remédier.

Cette CCT ne tient cependant pas compte de la loi du 10 janvier 2007, qui a inséré dans la loi du 4 août 1996 sur le bien-être une série de nouvelles dispositions relatives à l'analyse des risques concernant la charge psychosociale. Il en résulte plus particulièrement que la législation sur le bien-être — du moins ses principes généraux de prévention — s'applique à présent aussi au stress et à la pression du travail. La définition de ces principes généraux de prévention reste cependant vague, de sorte qu'il était nécessaire, dans la présente proposition, comme cela a été fait pour le harcèlement et la violence au travail, d'inscrire des règles spécifiques dans la loi elle-même et de permettre au Roi de préciser ces règles dans un arrêté. Afin d'éviter toute interférence avec la CCT n° 72 et avec la compétence des partenaires sociaux, il leur reste toutefois possible de fixer l'une ou l'autre règle dans des conventions collectives de travail.

La loi a élaboré une réglementation spécifique en ce qui concerne la violence au travail et le harcèlement au travail. L'objectif de la présente proposition de loi est d'élaborer également une telle réglementation pour les

structureel niet aan de gestelde eisen kunnen voldoen, kan er sprake zijn van werkdruk. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van tijdsdruk of een gebrek aan kennis en vaardigheden. Een werknemer moet op tijd bij de werkgever kunnen aangeven dat hij het werk niet aan kan. De werkgever moet proberen een te hoge werkdruk te beperken.

De cao nr. 72 bepaalt op vrij breed omschreven wijze hoe de werkgever — bij toepassing van de welzijnswet — een beleid dient te voeren om stress, veroorzaakt door het werk, collectief te voorkomen of verhelpen; het begrip werkdruk wordt er niet rechtstreeks aangepakt. In de commentaar wordt gesteld dat de doelstelling o.m. moet zijn "de aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten en de keuze van de werkkuitrusting en de werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan op de gezondheid te beperken".

Daartoe moet de werkgever (overeenkomstig de welzijnswet en haar besluiten) bij de algemene analyse van de werksituatie de eventuele stressrisico's opsporen, een evaluatie van de risico's uitvoeren en op grond daarvan passende maatregelen nemen om die risico's te voorkomen of te verhelpen.

Deze cao houdt echter geen rekening met de wet van 10 januari 2007 waardoor in de welzijnswet van 4 augustus 1996 een aantal nieuwe bepalingen werden opgenomen in verband met de risicoanalyse met betrekking tot de psychosociale belasting. Dit houdt meer in het bijzonder in dat ook de welzijnswetgeving nu van toepassing is, tenminste de algemene preventiebeginselen ervan op stress en werkdruk. Die algemene preventiebeginselen blijven echter vaag omschreven, zodat het noodzakelijk was zoals voor pesten en geweld op het werk is gebeurd, in dit voorstel specifieke voorschriften op te nemen in de wet zelf en toe te laten aan de Koning om dit nog nader te preciseren in een besluit. Om niet te interfereren met de cao nr. 72 en de bevoegdheid van de sociale partners, blijven die echter in de mogelijkheid om een en ander vast te leggen bij collectieve arbeidsovereenkomsten.

De wet heeft ten aanzien van geweld op het werk en pesten op het werk, een specifieke regeling uitgewerkt. Het is de bedoeling van dit wetsvoorstel dat dergelijke regeling ook zou worden uitgewerkt voor toestanden in

situations où le stress est excessif ou la pression de travail trop élevée dans les entreprises et le secteur public.

C'est pourquoi chaque employeur — en application de l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail — est tenu, sur la base d'une analyse des risques, d'élaborer des mesures afin d'éviter la pression du travail et le stress. Ces mesures doivent faire l'objet d'un volet spécifique du plan global de prévention et des plans d'action annuels qui doivent être établis conformément à la législation précitée.

Les notions de "pression du travail" et de "stress" sont clairement définies pour l'application de la présente législation.

La proposition de loi précise également les sources sur lesquelles doit au moins reposer l'analyse des risques, à savoir:

a) une enquête effectuée auprès des travailleurs sur la base d'un instrument de mesure agréé à cet effet par le Roi (comme le *Work Ability Index* (WAI), le *Working Conditions and Control Questionnaire* (WOCQ), le *Vragenlijst voor Beleving en Beoordeling van Arbeid* (VBBA),...);

b) les rapports du médecin du travail;

c) des systèmes d'enregistrement du travail cadencé qui sont d'application au poste de travail.

Les résultats de cette analyse, les mesures de préventions élaborées sur cette base ainsi que l'exécution et les résultats de ces mesures doivent légalement faire l'objet d'un avis préalable du Comité pour la Prévention et la Protection au travail ainsi que d'un rapport circonstancié à l'adresse de ce Comité.

Le non-respect de ces dispositions peut donner lieu à des peines allant jusqu'à un an d'emprisonnement et à des amendes pénales de 5 000 euros ou plus. L'amende administrative peut s'élever à 5 000 euros maximum.

de bedrijven en in de openbare sector waar de stress overmatig is of de werkdruk te hoog.

Daarom wordt iedere werkgever — met toepassing van het artikel 5 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk — verplicht om op basis van een risicoanalyse, maatregelen uit te werken die werkdruk en stress vermijden. Deze maatregelen moeten opgenomen worden in een specifiek luik bij het globaal preventieplan en de jaarlijkse actieplannen die conform voormelde wetgeving moeten worden opgesteld.

De concepten "werkdruk" en "stress" worden duidelijk omschreven voor de toepassing van deze wetgeving.

Het wetsvoorstel bevat tevens de bronnen waarop de risicoanalyse minimaal moet gebaseerd zijn. Het betreft:

a) een bevraging van de werknemers op basis van een daartoe door de Koning erkend meetinstrument (zoals de *Work Ability Index* (WAI), de *Working Conditions and Control Questionnaire* (WOCQ), de *Vragenlijst voor Beleving en Beoordeling van Arbeid* (VBBA),...);

b) de verslagen van de arbeidsgeneesheer;

c) registratiesystemen inzake tempogebonden arbeid die op de werkpost van toepassing zijn.

De resultaten van deze analyse, de erop gebaseerde preventiemaatregelen en de uitvoering en resultaten daarvan moeten wettelijk voorwerp uitmaken van voorafgaand advies van en een omstandige rapportering aan het Comité voor Veiligheid en Preventie op het Werk.

De niet-naleving van deze bepalingen kan aanleiding geven tot strafmaatregelen gaande tot 1 jaar gevangenisstraf en strafrechtelijke geldboetes van 5 000 euro of meer. De administratieve geldboete kan maximaal 5 000 euro bedragen.

Peter VANVELTHOVEN (sp.a)
Meryame KITIR (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)
Ann VANHESTE (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il est inséré un chapitre *Vter*, libellé comme suit:

“CHAPITRE *Vter*. Dispositions particulières relatives au stress au travail et à la pression du travail

Art 32*noviesdecies*. § 1^{er}. Le stress et la pression du travail font partie de la charge psychosociale au travail, ils trouvent leur origine dans l'exécution du travail ou apparaissent à l'occasion de l'exécution du travail.

Par stress, il faut entendre l'état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail.

Par pression du travail, il faut entendre la situation qui apparaît lorsqu'un ou plusieurs collaborateurs ne peuvent, pendant une période prolongée, effectuer la tâche dans les délais prévus ou selon les normes prescrites, et qui est source de stress.

§ 2. L'employeur détermine, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5, les mesures qui doivent être prises pour prévenir le stress et la pression du travail.

Il fixe ces mesures de prévention sur la base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise. Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, il identifie les situations qui peuvent donner lieu à l'apparition d'une charge psychosociale et il détermine et évalue les risques.

Cette analyse des risques est établie en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail compétent et tient notamment compte du contenu du travail, des conditions de travail, des circonstances de travail et des relations de travail. Elle permet à l'employeur de

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een hoofdstuk *Vter* ingevoegd, luidende:

“HOOFDSTUK *Vter*. Bijzondere bepalingen betreffende stress en werkdruk op het werk

Art 32*noviesdecies*. § 1. Stress en werkdruk maken deel uit van de psychosociale belasting op het werk, ze vinden hun oorsprong in de uitvoering van het werk of komen naar voor naar aanleiding van de uitvoering van het werk.

Onder stress wordt verstaan, de door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden, te voldoen.

Onder werkdruk wordt verstaan de toestand die ontstaat wanneer een of meer medewerkers gedurende een langere periode de taak niet binnen de gestelde tijd of gestelde normen kunnen uitvoeren en die leidt tot stress.

§ 2. De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen getroffen worden inzake stress en werkdruk.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming. Binnen het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem identificeert hij de situaties die aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van psychosociale belasting en bepaalt hij en evalueert hij de risico's.

Deze risicoanalyse wordt opgesteld in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en houdt onder meer rekening met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen. Ze stelt de werkgever in staat

prendre des mesures de prévention appropriées en vue de prévenir le stress ou la pression du travail.

L'analyse des risques relative au stress au travail et à la pression du travail s'effectue par section ou par poste de travail. Lors de la réalisation de cette analyse des risques, l'employeur tient compte, en particulier, des situations où le stress au travail est présent.

Cette analyse des risques repose au moins sur:

1° une enquête effectuée auprès des travailleurs sur la base d'un instrument de mesure du vécu du travail qui répond aux conditions et aux modalités fixées par le Roi;

2° les rapports du médecin du travail;

3° les systèmes d'enregistrement du travail cadencé, qui sont d'application au poste de travail.

§ 3. Les mesures résultant de l'analyse des risques sont fixées périodiquement en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail et avec les conseillers en prévention compétents. À cet effet, il est fait usage des bonnes pratiques existantes.

§ 4. Sous réserve de l'application du § 2, le Roi fixe:

1° les modalités selon lesquelles les travailleurs peuvent faire appel au conseiller en prévention compétent et, en particulier, au conseiller en prévention-médecin du travail en cas de stress ou de pression du travail;

2° une procédure permettant l'intervention, à la demande des travailleurs, lorsqu'ils sont confrontés au stress ou à la pression du travail, des conseillers en prévention compétents et du conseiller en prévention-médecin du travail;

3° les obligations plus précises de la ligne hiérarchique dans la prévention du stress ou de la pression du travail.

Pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les modalités, la procédure et les obligations plus précises visées à l'alinéa 1^{er} peuvent être fixées dans une convention collective de travail rendue obligatoire et conclue au sein du comité paritaire compétent en exécution d'une convention collective de travail du Conseil national du travail fixant le cadre général et rendue obligatoire par arrêté royal.

om passende preventiemaatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van stress of werkdruk.

De risicoanalyse met betrekking tot stress op het werk en werkdruk vindt plaats per afdeling of per werkpost. Bij de uitvoering van deze risicoanalyse houdt de werkgever inzonderheid rekening met de situaties waarin er stress op het werk aanwezig is.

Die risicoanalyse is tenminste gesteund op:

1° een bevraging van de werknemers op basis van een meetinstrument arbeidsbeleving dat beantwoordt aan de voorwaarden en nadere regels bepaald door de Koning;

2° de verslagen van de arbeidsgeneesheer;

3° registratiesystemen met tempogebonden arbeid, die op de werkpost van toepassing zijn.

§ 3. De uit de risicoanalyse voortvloeiende maatregelen worden periodiek bepaald in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de bevoegde preventieadviseurs. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de bestaande goede praktijken.

§ 4. Onder voorbehoud van de toepassing van § 2, bepaalt de Koning:

1° de nadere regels volgens welke de werknemers een beroep kunnen doen op de bevoegde preventieadviseur en inzonderheid op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in geval van stress of werkdruk;

2° een procedure voor de interventie op vraag van de werknemers, wanneer zij met stress of werkdruk geconfronteerd worden, van de bevoegde preventieadviseurs en van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer;

3° de nadere verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van stress of werkdruk.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde nadere regels, procedure en nadere verplichtingen worden vastgesteld in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité in uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die het algemeen kader bepaalt en die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

§ 5. L'employeur communique au Comité les résultats de l'analyse des risques visée au § 2 et demande l'avis du Comité sur les mesures de prévention.

L'employeur ne communique au Comité que des données anonymes et collectives concernant les résultats de l'analyse des risques visée au § 2.

Sous réserve de l'application des dispositions des articles 17 à 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur prend les mesures nécessaires afin que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du Comité disposent de toutes les informations utiles concernant:

1° la nature de leurs activités, en particulier le contenu de leur tâche, l'organisation du travail, les possibilités de contact et les obligations des membres de la ligne hiérarchique;

2° les risques résiduels qui y sont liés, notamment en ce qui concerne le stress occasionné par le travail et la pression du travail;

3° les mesures visant à prévenir ou à limiter ces risques;

4° les services ou institutions auxquels il peut être fait appel en cas de stress ou de pression du travail.

L'employeur veille également à ce que les membres de la ligne hiérarchique et les membres du Comité reçoivent la formation nécessaire afin de pouvoir appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures et les droits et obligations sur lesquels ils reçoivent des informations en application du présent article.

§ 6. Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention visés au présent article font l'objet d'un volet spécifique du plan global de prévention et sont intégrés dans les plans d'action annuels. À terme échu, l'effet des mesures est soumis pour avis au Comité.

§ 7. Les données peuvent faire l'objet d'un traitement automatisé ou manuel conformément à l'article 92 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Les données anonymes et collectives recueillies sont transmises à l'administration par la voie électronique.

§ 5. De werkgever deelt aan het Comité de resultaten mee van de risicoanalyse bedoeld in § 2 en vraagt het advies van het comité over de preventiemaatregelen.

De werkgever deelt aan het Comité uitsluitend anonieme en collectieve gegevens mee betreffende de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in § 2.

Onder voorbehoud van de toepassing van de bepalingen van de artikelen 17 tot 21 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het Comité over alle nuttige informatie beschikken betreffende:

1° de aard van hun werkzaamheden, in het bijzonder de taakhoud, de organisatie van het werk, de contactmogelijkheden en de verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn;

2° de daaraan verbonden overblijvende risico's, onder meer met betrekking tot de stress door het werk en de werkdruk;

3° de maatregelen die erop gericht zijn die risico's te voorkomen of te beperken;

4° de diensten of instellingen waarop een beroep kan worden gedaan in geval sprake is van stress of werkdruk.

De werkgever zorgt er ook voor dat de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het Comité de nodige opleiding ontvangen opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en plichten waarover zij informatie ontvangen in toepassing van dit artikel adequaat kunnen toepassen.

§ 6. De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen bedoeld in dit artikel worden opgenomen in een specifiek luik van het globaal preventieplan en worden in de jaarlijkse actieplannen verwerkt. Na verlopen termijn wordt het effect van de maatregelen ter advies voorgelegd aan het Comité.

§ 7. De gegevens kunnen automatisch of manueel worden verwerkt overeenkomstig artikel 92 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

De ontvangen collectieve anonieme gegevens worden aan de administratie toegestuurd op elektronische wijze.

§ 8. Le non-respect des obligations visées au présent article est punissable pénalement en application des articles 81 et suivants.”.

1^{er} octobre 2010

§ 8. Het niet nakomen van de verplichtingen bedoeld in dit artikel kan strafrechtelijk worden bestraft in toepassing van artikel 81 en volgende.”.

1 oktober 2010

Peter VANVELTHOVEN (sp.a)
Meryame KITIR (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)
Ann VANHESTE (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)