

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 oktober 2002

WETSONTWERP

**betreffende de bescherming van de
preventieadviseurs**

WETSONTWERP

**tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek
naar aanleiding van de wet van ... betreffende
de bescherming van de preventieadviseurs**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Jean-Marc DELIZÉE**

INHOUD

- I. Inleidende uiteenzetting van mevrouw L. Onkelinx,
vice-eerste minister en minister van
Werkgelegenheid 3
- II. Algemene bespreking 6
- III. Bespreking van de artikelen van wetsontwerp
DOC 50 2032/001 en stemmingen 13
- IV. Bespreking van de artikelen van wetsontwerp
DOC 50 2033/001 en stemmingen 15

Voorgaand document :

Doc 50 **2032/ (2001/2002)** :
001 : Wetsontwerp.

Doc 50 **2033/ (2001/2002)** :
001 : Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 octobre 2002

PROJET DE LOI

**portant protection des conseillers
en prévention**

PROJET DE LOI

**modifiant le Code judiciaire en fonction
de la loi du ... portant protection
des conseillers en prévention**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
M. **Jean-Marc DELIZÉE**

SOMMAIRE

- I. Exposé introductif de Mme L. Onkelinx,
vice-premier ministre et ministre de l'Emploi 3
- II. Discussion générale 6
- III. Discussion et votes des articles du projet de loi
DOC 50 2032/001 13
- IV. Discussion et votes des articles du projet de loi
DOC 50 2033/001 15

Document précédent :

Doc 50 **2032/ (2001/2002)** :
001 : Projet de loi.

Doc 50 **2033/ (2001/2002)** :
001 : Projet de loi.

Samenstelling van de commissie op datum van indiening van het verslag/

Composition de la commission à la date du dépôt du rapport :

Voorzitter / Président : Joos Wauters

A. — Vaste leden / Titulaires :

VLD	Filip Anthuenis, Maggie De Block, Jef Valkeniers.
CD&V	Luc Goutry, Greta D'hondt, Trees Pieters.
Agalev-Ecolo	Bernard Baille, Joos Wauters.
PS	Jean-Marc Delizée, Bruno Van Grootenbrulle.
MR	Daniel Bacquellaine, Pierrette Cahay-André.
Vlaams Blok	Koen Bultinck, Guy D'haeseleer.
SP.A	Els Haegeman.
CDH	Raymond Langendries.
VU&ID	Annemie Van de Casteele.

B. — Plaatsvervangers / Suppléants :

Pierre Chevalier, Jacques Germeaux, Pierre Lano, Georges Lenssen.
Jos Ansoms, Joke Schauvliege, Jo Vandeurzen, Servais Verherstraeten.
Liliane De Cock, Anne-mie Descheemaeker, Michèle Gilkinet, Colette Burgeon, Jean Depreter, Yvan Mayeur.
Olivier Chastel, Corinne De Permentier, Serge Van Overtveldt.
Gerolf Annemans, Alexandra Colen, Hagen Goyvaerts.
Hans Bonte, Magda De Meyer.
Luc Paque, Jean-Jacques Viseur.
Danny Pieters, Els Van Weert.

AGALEV-ECOLO	:	<i>Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
CD&V	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
FN	:	<i>Front National</i>
MR	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
PS	:	<i>Parti socialiste</i>
CDH	:	<i>Centre démocrate Humaniste</i>
SP.A	:	<i>Socialistische Partij Anders</i>
VLAAMS BLOK	:	<i>Vlaams Blok</i>
VLD	:	<i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>
VU&ID	:	<i>Volksunie&ID21</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	<i>Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	DOC 50 0000/000 :	<i>Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
QRVA :	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	QRVA :	<i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV :	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)</i>	CRIV :	<i>Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)</i>
CRIV :	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	CRIV :	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>
CRABV :	<i>Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	CRABV :	<i>Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
PLEN :	<i>Plenum (witte kaft)</i>	PLEN :	<i>Séance plénière (couverture blanche)</i>
COM :	<i>Commissievergadering (beige kaft)</i>	COM :	<i>Réunion de commission (couverture beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
<i>Natieplein 2</i>	<i>Place de la Nation 2</i>
<i>1008 Brussel</i>	<i>1008 Bruxelles</i>
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.deKamer.be</i>	<i>www.laChambre.be</i>
<i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i>	<i>e-mail : publications@laChambre.be</i>

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft deze samengevoegde wetsontwerpen besproken tijdens haar vergadering van 15 oktober 2002.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR MEVROUW LAURETTE ONKELINX, VICE-EERSTE MINISTER EN MINISTER VAN WERKGELEGENHEID

Twee wetsontwerpen worden besproken : het wetsontwerp houdende bescherming van de preventieadviseurs alsook het wetsontwerp tot wijziging van het gerechtelijk wetboek afhankelijk van de wet die de bescherming van de preventieadviseurs bekrachtigt voor te stellen.

Deze teksten zijn het resultaat van een lange ontwikkeling; het is inderdaad op 31 augustus 2001 dat de Ministerraad het voorontwerp van wet goedgekeurd heeft en heeft besloten dit voor advies aan de Raad van State voor te leggen.

De Raad van State, in zijn advies van 6 december 2001, heeft taalkundige en legistische opmerkingen gemaakt, maar ook andere diepere opmerkingen die ons verplicht hebben, de oorspronkelijk goedgekeurde tekst aanzienlijk te wijzigen.

Daarom werd het ontwerp opnieuw aan de Ministeraad voorgelegd met het doel om het nieuw ingevoegde Hoofdstuk V, genoemd « *bescherming bij statutaire tewerkstelling* » (art. 17) te laten. goedkeuren.

Deze nieuwe bepaling moest het voorwerp zijn van het overleg bedoeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De Ministerraad heeft in zijn zitting van 23 mei 2002 over de voorziene vakbondsonderhandeling beslist; deze heeft gedurende de zomer plaatsgevonden en protocolen van akkoord werden afgesloten.

Het voorliggend wetsontwerp, beoogt de toekenning van een bescherming aan de preventieadviseurs die hen toe laat hun taak in volledige onafhankelijkheid uit te oefenen zowel ten aanzien van de werkgever als werknemers.

Deze bescherming betreft de preventieadviseurs die tewerkgesteld worden door een werkgever van de privé of publieke sector in een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, maar betreft ook de

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné les présents projets de loi joints lors de sa réunion du 15 octobre 2002.

I. — EXPOSE INTRODUCTIF DE MME LAURETTE ONKELINX, VICE PREMIERE MINISTRE ET MINISTRE DE L'EMPLOI

Deux projets de lois sont examinés en l'occurrence, le projet de loi portant protection des conseillers en prévention ainsi que le projet de loi modifiant le Code judiciaire en fonction de la loi qui consacre la protection des conseillers en prévention.

Ces textes sont le résultat d'un long cheminement ; c'est en effet le 31 août 2001 que le Conseil des ministres a approuvé l'avant-projet de loi et a décidé de le soumettre pour avis au Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat a, dans son avis du 6 décembre 2001, émis des remarques de type linguistique et légistique, mais aussi d'autres plus fondamentales qui ont contraint à modifier considérablement le texte initialement approuvé.

C'est pourquoi, le projet a été à nouveau soumis au Conseil des ministres dans le but de faire approuver le nouveau Chapitre V intitulé « *protection en cas d'occupation statutaire* » (art. 17) qui est inséré.

Cette nouvelle disposition devait faire l'objet de la concertation visée par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Le Conseil des ministres a, en sa séance du 23 mai 2002, décidé la négociation syndicale prévue ; celle-ci a eu lieu durant l'été et des protocoles d'accord ont été conclus.

Le projet de loi a pour objet d'accorder aux conseillers en prévention une protection qui leur permet d'exercer leur fonction en toute indépendance vis-à-vis, tant de l'employeur que des travailleurs.

Cette protection concerne les conseillers en prévention occupés par un employeur du secteur privé ou public dans un service interne pour la prévention et la protection au travail, mais il concerne aussi les conseillers

adviseurs tewerkgesteld of niet op grond van een arbeidsovereenkomst door een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Alle preventieadviseurs, namelijk de geneesheren, ingenieurs, ergonomen, hygiënisten die te maken krijgen met psychosociale last en geweld op het werk zijn door het nieuw stelsel betroffen.

Wat zijn de beginselen vervat in de tekst?

Schepping van een stelsel van eenvormige bescherming dat toepasselijk is op het geheel van de preventieadviseurs inzake ontslag, schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en verwijdering uit de functie.

De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen of hem verwijderen uit zijn functie «*om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of zijn bekwaamheid en voor zover hij de procedures bedoeld in deze wet naleeft*».

De werkgever die overweegt de overeenkomst van de preventieadviseur te beëindigen moet terzelfder tijd de betrokkene informeren maar ook de leden van het bevoegde comité.

Bovendien moet hij het voorafgaand akkoord van het comité over de beëindiging van de overeenkomst vragen.

Een specifieke procedure wordt gevolgd die in ieder geval van toepassing is.

Drie hypothesen kunnen in aanmerking worden genomen.

Eerste hypothese:

Er wordt een einde aan de overeenkomst van de preventieadviseur gemaakt.

Wanneer het comité zijn toestemming geeft kan de werkgever de overeenkomst beëindigen; dat neemt niet weg dat de preventieadviseur de beslissing kan betwisten en ze in rechte voor de arbeidsrechtbank kan aanvechten.

Wanneer het comité niet akkoord is en wanneer de beroepsprocedure bij de arbeidsinspectie geen resultaat boekt moet de werkgever de zaak aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank en de beëindiging zal kunnen besloten worden als de arbeidsrechtbank oordeelt dat de aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid bewezen zijn.

occupés ou pas en vertu d'un contrat de travail par un service externe pour la prévention et la protection au travail agréé.

Tous les conseillers en prévention, c'est-à-dire les médecins, ingénieurs, ergonomes, hygiénistes, confrontés à la charge psychosociale et à la violence au travail sont concernés par le nouveau dispositif.

Quels sont les principes contenus dans le texte ?

Création d'un régime de protection uniforme applicable à l'ensemble des conseillers en prévention en matière de licenciement, de suspension de l'exécution du contrat de travail et d'écartement de la fonction.

L'employeur peut uniquement mettre fin au contrat du conseiller en prévention ou l'écartier de sa fonction, «*pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou à sa compétence et pour autant que les procédures visées par la loi soient respectées*».

L'employeur qui envisage de mettre fin au contrat d'un conseiller en prévention doit en informer en même temps l'intéressé mais aussi les membres du comité compétent.

Il doit, en outre, demander l'accord préalable du comité sur la résiliation du contrat.

Une procédure spécifique est adoptée, elle s'applique dans tous les cas.

La ministre estime qu'on peut retenir trois hypothèses.

Première hypothèse :

Le contrat du conseiller en prévention est rompu.

Si le comité donne son accord, l'employeur peut rompre le contrat ; il n'en demeure pas moins que le conseiller en prévention peut contester la décision et l'attaquer devant le tribunal du travail.

Si le comité n'est pas d'accord et si la procédure de recours devant l'inspection du travail ne mène à aucun résultat, l'employeur doit saisir le tribunal du travail et la rupture pourra être décidée si le tribunal du travail juge que les motifs invoqués sont étrangers à l'indépendance ou si les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés.

Wanneer de aangevoerde redenen niet door de arbeidsrechtbank aangenomen worden moet de werkgever een vergoeding aan de preventieadviseur betalen; deze vergoeding varieert afhankelijk van de anciënniteit van de preventieadviseur. Als deze lager dan vijftien jaar is moet een vergoeding gelijk aan een loon van twee jaar betaald worden; deze vergoeding wordt op drie jaar loon gebracht als de anciënniteit meer dan 15 jaar is.

Tweede hypothese:

Verwijdering uit de functie.

De hierboven uitgelegde procedure dient *mutatis mutandis* gevolgd te worden.

Derde hypothese:

Statutaire tewerkstelling.

Er zij eraan herinnerd dat de wet op de ambtenaren preventieadviseurs toepasselijk is.

De voorziene procedure blijft echter dezelfde.

De preventieadviseur moet zich echter wenden tot de Raad van State om de schorsing of vernietiging van de eenzijdige administratieve akte te krijgen, wat hem zal toelaten in zijn rechten hersteld te worden indien hij de zaak wint.

In het geval van de statutaire tewerkstelling werd de betaling van een vergoeding niet voorzien daar de betrokkene het herstel in zijn ambt van preventieadviseur voor de Raad van State kan bekomen.

De minister legt de nadruk op het belang van dit wetsontwerp daar het de waarborg aan de preventieadviseur biedt om zijn taak onafhankelijk uit te oefenen.

Men kan dit wetsontwerp in verband brengen met de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In de implementatie van het interne stelsel vertrouwt de wet immers een essentiële opdracht toe aan de preventieadviseur gespecialiseerd in de kwesties van geweld op het werk.

Gezien de bijzonder gevoelige aard van de maatregelen die deze adviseur aan de werkgever mogelijk kan

Si les motifs invoqués ne sont pas acceptés par le tribunal du travail, l'employeur doit payer une indemnité au conseiller en prévention ; cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du conseiller en prévention. Si cette dernière est inférieure à quinze ans, une indemnité équivalente à deux ans de rémunération doit être payée ; elle est portée à trois ans de rémunération, si l'ancienneté dépasse 15 ans.

Deuxième hypothèse :

Ecartement de la fonction.

La procédure expliquée ci-avant doit être suivie *mutatis mutandis*.

Troisième hypothèse :

Occupation statutaire.

On rappellera que la loi s'applique aux fonctionnaires conseillers en prévention.

La procédure prévue reste toutefois la même.

Néanmoins, le conseiller en prévention doit s'adresser au Conseil d'Etat pour obtenir la suspension ou l'annulation de l'acte administratif unilatéral, ce qui permettra de le voir rétabli dans ses droits s'il obtient gain de cause.

Dans le cas de l'occupation statutaire, le paiement d'une indemnité n'a pas été prévu puisque l'intéressé peut obtenir, devant le Conseil d'Etat, la réintégration dans son poste de conseiller en prévention.

La ministre souligne l'importance de ce projet de loi, car il offre la garantie au conseiller en prévention d'exercer sa mission de manière indépendante.

On peut mettre ce texte en rapport avec la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

En effet, dans la mise en œuvre du dispositif interne, la loi confie une mission essentielle au conseiller en prévention spécialisé dans les questions de violence au travail.

Compte tenu du caractère particulièrement délicat des mesures que ce conseiller peut être amené à recom-

aanbevelen wenste de minister dat de adviseur, die eventueel druk, zelfs represailles kan ondergaan, beschermd wordt zoals de arbeidsgeneesheren tot nu toe beschermd worden.

Niet alleen de gespecialiseerde preventieadviseur in psychosociale aspecten en in geweld op het werk voert een gevoelige opdracht uit; alle preventieadviseurs, wanneer ze ertoe gebracht worden aanbevelingen aan de ondernemingen voor te leggen, kunnen in een gevaarlijke situatie terecht komen. Denk aan de ingenieur die veiligheidsmaatregelen op werkplaatsen of in ondernemingen moet aanbevelen.

Het wetsontwerp is geïnspireerd door de wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren. Deze bijzondere categorie geniet sindsdien een bescherming. In feite breidt deze tekst het schema uit van de wet van 1977 tot alle preventieadviseurs, mits enkele aanpassingen: eenwording van geschillen bij de arbeidsrechtbank en vermindering van de specifieke vergoeding tot een maximum van drie jaar.

Het wetsontwerp bevat, in zijn Hoofdstuk VI, de procedure voor de arbeidsgerechten. Zij is uiterst precies en snel.

Op die manier versterkt deze procedure de rechtszekerheid.

Een tweede ontwerp wordt ook voorgelegd, het betreft de aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek; onder de aangebrachte wijzigingen zij beklemtoont dat deze bedoeld in artikel 578 van dit Wetboek de bevoegdheid van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet en dat zowel de werknemers als de zelfstandigen betreft, aan de arbeidsrechtbank toevertrouwt.

Deze beslissing om geschillen voor het arbeidsgerecht te verzamelen laat ook de versterking van de rechtszekerheid toe.

Met het aannemen van deze wet zal een essentiële bescherming toegekend worden die de goede uitvoering van de opdrachten van de preventieadviseur zal toelaten en zal er een einde worden gemaakt aan een discussie die al lang binnen de leer bestaat; verschillende auteurs beweren inderdaad dat België tot nu toe niet volledig zorgde voor de omzetting van de Europese kaderrichtlijn 89/391 inzake veiligheid.

mander à l'employeur, la ministre souhaite que le conseiller, qui risque de subir des pressions, voire des représailles, soit protégé comme le sont jusqu'à présent les médecins du travail.

Le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux et en violence du travail n'est pas le seul à mener une mission délicate ; tous les conseillers en prévention, lorsqu'ils sont amenés à adresser des recommandations aux entreprises peuvent en effet se mettre en danger. On songera ainsi à l'ingénieur qui doit recommander des mesures de sécurité sur des chantiers ou dans des entreprises.

Le texte proposé s'inspire de la loi du 28 décembre 1977 relative à la protection des médecins du travail. Cette catégorie particulière bénéficie depuis lors d'une protection. En réalité, le présent texte étend le schéma de la loi de 1977 à tous les conseillers en prévention moyennant toutefois quelques adaptations : unification du contentieux au tribunal du travail et réduction de l'indemnité spéciale à un maximum de trois ans.

Le projet à l'examen loi comporte, en son Chapitre VI, la procédure devant les juridictions du travail. Elle est extrêmement précise et rapide.

Cette procédure renforce ainsi la sécurité juridique.

Un second projet est également soumis, il concerne l'adaptation du Code judiciaire ; parmi les modifications apportées, on soulignera celle prévue à l'article 578 de ce Code, qui confie la compétence au tribunal du travail au sujet des contestations qui trouvent leur origine dans la loi et qui concerne tant les travailleurs salariés que les travailleurs indépendants.

Cette décision de rassembler le contentieux devant la juridiction du travail permet aussi de renforcer la sécurité juridique.

L'adoption du projet à l'examen confèrera une protection essentielle qui permettra le bon accomplissement des missions du conseiller en prévention et permettra de mettre un terme à une discussion qui existe depuis longtemps au sein de la doctrine ; en effet, divers auteurs prétendent que la Belgique n'a pas, jusqu'à présent, assuré pleinement la transposition de la directive européenne cadre 89/391 en matière de sécurité.

II. — ALGEMENE BESPREKING

Het voorstel van *de heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok)* dat ertoe strekt aan de voorzitter van de Kamer te vragen de Nationale Arbeidsraad te verzoeken advies uit te brengen over deze wetsontwerpen, wordt verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

A. Vragen van de leden

De heer Richard Fournaux (cdH) heeft vragen over de preventieadviseurs die in het voorliggende wetsontwerp bedoeld zijn. In de memorie van toelichting is immers sprake van verschillende soorten van preventieadviseurs, terwijl in het opschrift van de ontworpen teksten gebruik wordt gemaakt van een generieke benaming terzake.

Wat gebeurt er overigens als de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst van de preventieadviseur? Moet de preventieadviseur nog de vergoeding krijgen als hij opnieuw in dienst wordt genomen? Blijft de oorspronkelijke beslissing van de werkgever – overheid of privé-onderneming – van kracht?

De spreker stelt vervolgens vast dat de preventieadviseur bezoldigd blijft zolang de gerechtelijke procedure aan de gang is. Dreigt de werkgever niet als het ware te worden gegijzeld door een procedure die lang of zelfs heel lang kan aanslepen? Dient geen termijn te worden gesteld op dat behoud van de bezoldiging of kan op zijn minst niet worden overwogen om met de Federale Overheidsdienst Justitie een overeenkomst te sluiten teneinde een snelle afhandeling te waarborgen?

De spreker rekent voor dat de aan de ontslagen preventieadviseur verschuldigde vergoeding gelijk is aan de normale bezoldiging van drie jaar als hij 15 jaar of meer dienst heeft. Strookt dat met de gebruikelijke regels in het arbeidsrecht of is dat een nieuwe bepaling die jurisprudentie in het leven dreigt te roepen waardoor elk ontslag onmogelijk wordt?

Mevrouw Pierrette Cahay-André (MR) constateert dat de ontworpen teksten, die in het verlengde liggen van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, voorzien in een specifieke bescherming van de preventieadviseurs zodat ze volledig onafhankelijk hun taken kunnen uitvoeren.

De spreekster vraagt voorts of het advies van de Nationale Arbeidsraad werd gevraagd over een aantal momenteel besproken ontwerpen.

II. — DISCUSSION GENERALE

La proposition, formulée par *M. Guy D'haeseleer (VL Blok)*, visant à demander au président de la Chambre de solliciter l'avis du Conseil national du travail au sujet des projets à l'examen a été rejetée par 9 voix contre 2 et une abstention.

A. Questions des membres

M. Richard Fournaux (cdH) s'enquiert des conseillers en prévention visés par les projets à l'examen. L'exposé des motifs fait en effet référence à différents types de conseillers en prévention, alors que l'intitulé des textes proposés consacre une appellation générique à cet égard.

Par ailleurs, qu'advient-il en cas de rupture du contrat du conseiller en prévention par l'employeur? Si le conseiller en prévention est rétabli dans sa fonction, l'indemnité doit-elle encore lui être allouée? La décision initiale de l'employeur- public ou privé- demeure-t-elle en vigueur?

L'orateur constate ensuite que le maintien de la rémunération du conseiller en prévention est prévu durant la procédure judiciaire. L'employeur ne risque-t-il pas d'être en quelque sorte pris en otage par une procédure qui risque de durer, voire de s'éterniser? Un terme n'est-il pas indiqué à ce maintien ou, à tout le moins, un accord n'est-il pas envisageable avec le service public fédéral de la Justice pour garantir l'exécution d'une procédure rapide?

L'intervenant relève d'autre part que l'indemnité due au conseiller en prévention licencié est égale à la rémunération normale de trois ans, lorsque ce dernier compte 15 années de prestations ou plus. Ce principe est-il conforme aux règles habituelles en droit du travail ou constitue-t-il une disposition nouvelle qui risque de susciter une jurisprudence qui reviendrait à rendre impossible tout licenciement?

Mme Pierrette Cahay-André (MR) constate que les textes proposés, qui se situent dans le prolongement de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, confèrent une protection spécifique aux conseillers en prévention de manière à leur permettre d'exercer leurs missions en toute indépendance.

L'intervenante se demande ensuite si l'avis du Conseil national du travail a été sollicité au sujet des projets à l'examen.

Zal het in geval van geschil geadieerde arbeidsgerecht niet teveel moeilijkheden hebben om de begrippen «onafhankelijkheid» en «bekwaamheid» in te schatten, getoet op mogelijke de subjectiviteit terzake? Zal het gemakkelijk het onderscheid kunnen maken tussen een normaal ontslag (omdat de preventieadviseur niet het profiel heeft voor de functie in het betrokken bedrijf), en een ontslag dat verband houdt met het aspect «preventieadviseur»?

Dreigt een bijzondere bescherming van de preventieadviseurs ten slotte geen weerslag te hebben op de werkingskosten van de KMO's?

Ook de heer Luc Goutry (CD&V) heeft vragen over het advies van de NAR betreffende de ter bespreking voorliggende wetsontwerpen. De NAR zou een advies hebben uitgebracht over het principe van de bescherming van de preventieadviseurs, maar niet over de reikwijdte ervan (in dit geval een bescherming gedurende drie jaar).

De betrokken aangelegenheid is echter heel specifiek en moet de instemming krijgen van de sociale partners vóór de wetgever dat in het veld tot stand gekomen akkoord bekrachtigt.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) stemt in met wat de vorige spreker heeft gezegd. Hij stipt aan dat de NAR niet in kennis kon worden gesteld van de concrete nadere toepassingsregels van de bescherming van de preventieadviseurs, zoals de termijnen en de omvang van de vergoeding, temeer omdat in de aan de NAR gerichte adviesaanvraag was aangegeven dat die bescherming nog moest worden geregeld in een bijzondere wetgeving terzake.

Bovendien bepaalt artikel 6 van wetsontwerp nr. 2032 dat de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur mag beëindigen als het comité voor preventie en bescherming op het werk daarmee akkoord gaat. Betreft het noodzakelijkerwijs een eenparig akkoord?

De heer Jean-Marc Delizée (PS) merkt op dat de teksten in ontwerp een evenwichtige aanvulling zijn van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Aangezien de rol van de preventieadviseur essentieel is in de in die wet bedoelde procedures, dient zijn onafhankelijkheid te worden gewaarborgd.

De wettelijke bescherming van die preventieadviseurs was ontoereikend. Zij mogen geen nadeel ondervinden als gevolg van de functie die ze vervullen in soms delicate situaties. Zij moeten objectief en zonder dwang getuigenissen kunnen inzamelen en adviezen uitbrengen.

Par ailleurs, la juridiction du travail saisie en cas de litige n'aura-t-elle pas trop de difficultés à appréhender les notions d'indépendance et de compétence, eu égard à la subjectivité qui peut caractériser celles-ci ? Pourrait-elle aisément faire la distinction entre un licenciement normal, lié à l'absence d'adaptation du conseiller en prévention à la fonction prévue dans l'entreprise considérée et un licenciement lié à la notion de conseiller en prévention ?

Enfin, une protection particulière des conseillers en prévention ne risque-t-elle pas de se répercuter dans les coûts de fonctionnement des PME ?

M. Luc Goutry (CD&V) s'enquiert également de l'avis du CNT concernant les projets de loi à l'examen. Il semblerait que celui-ci ait formulé un avis sur le principe de la protection des conseillers en prévention mais pas sur l'ampleur de celle-ci (protection d'une durée de trois ans en l'occurrence).

Or, la matière considérée est très spécifique et doit pouvoir recevoir l'aval des partenaires sociaux avant que le législateur ne confirme cet accord intervenu sur le terrain.

M. Guy D'haeseleer (VL Blok) se rallie aux propos de l'intervenant précédent et précise que le CNT n'a pas pu être saisi des modalités concrètes d'application de la protection du conseiller en prévention, comme les délais et l'ampleur de l'indemnité et ce, d'autant plus que la demande d'avis du CNT mentionnait que la mise en oeuvre de cette protection devait encore faire l'objet d'une législation spécifique.

D'autre part, l'article 6 du projet n°2032 prévoit qu'en cas d'accord du comité de prévention et de protection au travail, l'employeur peut mettre fin au contrat. S'agit-il obligatoirement d'un accord unanime?

M. Jean Marc Delizée (PS) relève que les textes proposés complètent harmonieusement la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Le rôle du conseiller en prévention étant essentiel dans les procédures prévues par cette loi, il convient de pouvoir donner des garanties d'indépendance à celui-ci.

La législation était insuffisante pour protéger ces conseillers en prévention et on ne peut pas considérer que ceux-ci puissent connaître un préjudice par le fait de la fonction qu'ils exerceraient dans certaines situations qui peuvent être délicates. Ces derniers doivent pouvoir recueillir des témoignages et remettre des avis en toute objectivité et sans contraintes.

De ontworpen teksten waarborgen de onafhankelijkheid van de preventieadviseurs, ongeacht of het gaat om werknemers of zelfstandigen.

Voorzitter Joos Wauters (Agalev-Ecolo) is verheugd dat de wetsontwerpen een probleem regelen waarvoor al lang een oplossing moest worden aangereikt. De onafhankelijkheid en de daarmee samenhangende juridische bescherming van de preventieadviseurs zijn een zeer belangrijk gegeven in het veiligheidsbeleid van de onderneming. De preventieadviseurs hebben immers de taak ongevallen te voorkomen op de werkplek; die taak kunnen ze alleen in volle onafhankelijkheid vervullen als ze daarvoor als tegenprestatie een vergoeding krijgen.

De sociale partners zullen het allicht niet eens worden over de omvang van de bescherming van de preventieadviseurs. De regering heeft dan ook gekozen voor een gelijkaardige oplossing als die welke geldt voor de arbeidsgeneesheer.

De spreker is ook verheugd dat de ontworpen regeling eveneens van toepassing is op de openbare sector.

Vervolgens vraagt hij wat gebeurt indien de werkgever te kennen heeft gegeven dat hij de preventieadviseur wenst te ontslaan en, bij ontstentenis van instemming in die zin van het comité voor preventie en bescherming op het werk, de zaak voor de arbeidsrechtbank wordt gebracht. Kan de betrokkene reeds in kennis worden gesteld van de opzegging? Hoe staat het met de (berekening van de) opzeggingstermijn? Is de samenwerking tussen de onderneming en de preventieadviseur nog mogelijk? Blijft de werkgever de bezoldiging van de uit de onderneming ontslagen preventieadviseur betalen, of wordt dat overgelaten aan de beoordelingsbevoegdheid van de rechter?

Dezelfde vragen rijzen indien het ontslag al aan de preventieadviseur werd betekend.

De spreker is zich ervan bewust dat dit een wezenlijk probleem is, net als het ontslag van werknemers die daartegen specifieke bescherming genieten.

B. Antwoorden van de vice-eerste minister en minister van Werkgelegenheid

1. Algemeen

Vice-eerste minister en minister van werkgelegenheid Laurette Onkelinx stipt aan dat de ontworpen teksten, die de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk versterken, een eenvormige en specifieke

Les textes proposés garantissent aux dits conseillers leur indépendance, qu'ils soient salariés ou indépendants.

M. Joos Wauters, président (Agalev-Ecolo), se réjouit de la solution apportée par les avants-projets de loi à l'examen à un problème qui appelait depuis longtemps un règlement. L'indépendance et, à titre de corrolaire, la protection juridique, des conseillers en prévention constitue en effet un élément crucial dans la politique de sécurité menée par l'entreprise. Ces derniers sont en effet investis de la mission de prévenir les accidents sur les lieux de travail et ils ne peuvent la remplir, et en toute indépendance, que s'ils bénéficient, en contrepartie, d'une indemnité.

Quant à l'ampleur de la protection des conseillers en prévention, les interlocuteurs sociaux ne parviendront probablement pas à accorder leurs violons en la matière et le gouvernement a dès lors opté pour une solution inspirée de celle applicable aux médecins du travail.

L'orateur se réjouit également que le régime proposé soit également applicable au secteur public.

Il s'enquiert ensuite de ce qu'il advient lorsque l'employeur a manifesté son intention de licencier le conseiller en prévention et qu'à défaut d'accord en ce sens du comité de prévention et de protection au travail, une saisine du tribunal du travail est opérée. La notification du préavis peut-elle déjà avoir lieu ? Qu'en est-il (du calcul) de la période de préavis ? La collaboration entre l'entreprise et le conseiller en prévention demeure-t-elle possible ? Le paiement de la rémunération du conseiller en prévention écarté de l'entreprise demeure-t-il assuré par l'employeur ou cette matière est-elle laissée au pouvoir d'appréciation du juge ?

Les mêmes questions doivent également être posées en cas de licenciement déjà notifié au conseiller en prévention.

L'intervenant est conscient du caractère névralgique de ce problème, à l'instar de celui du licenciement des travailleurs bénéficiant d'une protection particulière à cet égard.

B. Réponses de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi

1. Observations générales

La vice-première ministre et ministre de l'Emploi, Mme Laurette Onkelinx, relève que les textes proposés, qui confortent la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, prévoient une procédure uniforme et spécifique

procedure inzake gerechtelijke bescherming en ontslag behelzen ten behoeve van alle preventieadviseurs - ongeacht of zij in privé-ondernemingen, dan wel in de overheidssector actief zijn.

2. Advies van de Nationale Arbeidsraad en de sociale partners

De minister preciseert dat zij bij brief van 21 maart 2001 de Nationale Arbeidsraad officieel om een advies heeft verzocht, niet alleen over het voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, maar ook over de voorontwerpen van wet en van koninklijk besluit betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De Nationale Arbeidsraad heeft vervolgens, op 17 juli 2001, een algemeen advies uitgebracht (nr. 1366 - zie DOC 50 1583/001, blz. 25 tot 41). De procedure, die de raadpleging van de NAR vereist, werd dus nageleefd.

De sociale partners hebben zich weliswaar voornamelijk gebogen over het vraagstuk van het geweld op het werk, maar dat neemt niet weg dat het ter bespreking voorliggende wetsontwerp in hun ogen geen noemenswaardige problemen opleverde; de regering had immers een regeling uitgewerkt naar analogie van die welke is opgenomen in de wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren.

Voorts zij erop gewezen dat het aan de NAR bezorgde wetsontwerp identiek is aan het wetsontwerp dat aan de Raad van State werd overgezonden. Bovendien zou de Raad van State bezwaren hebben gemaakt indien het verzoek om een nieuw advies van de NAR over de ter bespreking voorliggende wetsontwerpen een wezenlijke vormvereiste was geweest die aan de indiening in het Parlement moest voorafgaan.

Over de ontworpen teksten is trouwens ook onderhandeld in het Comité A van de overheidsdiensten en bovendien zijn er protocolakkoorden gesloten.

De krachtlijnen van het advies van de NAR kunnen kort als volgt worden omschreven.

Sommige sociale partners vreesden dat de KMO's meer kosten dreigen te hebben. De overheid heeft dat ontkend. Voorts plaatsten ze vraagtekens bij de evenredigheid. Daarop heeft de regering het voorontwerp van wet bijgestuurd, met name om het bedrag van de vergoeding van de preventieadviseurs te doen variëren volgens hun werkervaring.

Tevens hebben die sociale partners de noodzaak onderstreept om die nieuwe vorm van bescherming niet te

de protection juridique et de licenciement pour tous les conseillers en prévention, que ceux-ci soient occupés dans des entreprises privées ou dans le secteur public.

2. Avis du Conseil national du travail et des partenaires sociaux

La ministre précise qu'elle a, par lettre du 21 mars 2001, officiellement saisi le Conseil national du travail, d'une demande d'avis concernant, outre l'avant projet de loi portant protection des conseillers en prévention, les avants-projets de loi et d'arrêté royal relatifs à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Le Conseil national a ensuite formulé un avis global (n°1366) en date du 17 juillet 2001 (Cfr Doc n°1583/1 pages 25 à 41). La procédure de consultation du CNT a donc été respectée.

Les partenaires sociaux se sont certes principalement concentrés sur la problématique de la violence au travail mais il n'en demeure pas moins qu'ils n'avaient pas véritablement de difficultés concernant le projet à l'examen étant donné que le gouvernement se basait, par analogie, sur la loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail.

D'autre part, le projet de loi qui a été fourni au CNT est le même que celui qui a été transmis au Conseil d'Etat. En outre, si la consultation, à nouveau, du CNT avait constitué une formalité substantielle inhérente au dépôt au Parlement des présents projets, le Conseil d'Etat aurait formulé des objections.

Par ailleurs, les textes proposés ont été négociés en comité A des services publics et les protocoles d'accord ont été conclus.

Les lignes de force de l'avis du CNT peuvent être résumées comme suit :

Certains des partenaires sociaux se sont interrogés sur le risque d'augmentation des coûts pour les PME. L'autorité publique a répondu par la négative. Ils se sont également interrogés sur la proportionnalité. Le gouvernement a ensuite remanié l'avant-projet de loi à l'examen, notamment pour faire la différence au niveau du montant de l'indemnité selon l'expérience au travail des conseillers en prévention.

Ces mêmes interlocuteurs ont évoqué la nécessité que cette nouvelle protection ne puisse pas être prise

beschouwen als een precedent op grond waarvan het loonbeschermingsbeginsel zou worden uitgebreid tot andere beroepen. De regering heeft terzake gepreciseerd dat het om een specifieke wetgeving ging, naar analogie van die betreffende de arbeidsgeneesheren.

De andere sociale partners (met name de vakverenigingen) gingen met het voorontwerp akkoord, omdat het volgens hen wezenlijke garanties bood dat de preventieadviseurs hun taak doeltreffend zouden kunnen vervullen.

3. De omvang van de onderneming bepaalt onder welke dienst de preventieadviseur valt

In ondernemingen met meer dan 50 werknemers maakt de preventieadviseur deel uit van een intern comité voor preventie en bescherming op het werk.

In ondernemingen met minder dan 50 werknemers maakt de preventieadviseur deel uit van een extern comité. De werkgever van de betrokken preventieadviseur is dus per definitie geen KMO. Het is dus uitgesloten dat de ontworpen regeling de KMO's met te hoge kosten zou opzadelen.

4. Ontslag en loonbehoud

De ontworpen teksten strekken er niet toe te verhinderen dat preventieadviseurs worden ontslagen. Artikel 4 van wetsontwerp nr. 50 2032/001 omschrijft immers de gevallen waarin ontslag van een preventieadviseur mogelijk is.

Ze kunnen evenwel niet worden ontslagen om redenen die verband houden met de specifieke taak die hen werd toevertrouwd; zodoende kunnen zij hun taak in alle onafhankelijkheid uitvoeren.

De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur pas verbreken nadat het comité voor veiligheid en preventie op het werk daar eenparig mee heeft ingestemd.

Wel kan de preventieadviseur de redenen voor zijn ontslag voor de arbeidsrechtbank aanvechten.

Over de handhaving van het loon beslist dan weer de werkgever.

Zo het comité niet heeft ingestemd met de verbreking van de overeenkomst van de preventieadviseur en de werkgever heeft beslist de zaak voor de arbeidsrechtbank te brengen, bepaalt laatstgenoemde zelf 5overeenkomstig de artikelen 12 en 13 van wetsontwerp nr. 50

pour exemple pour étendre les protections contre les licenciements à d'autres professions et le gouvernement a répondu en précisant qu'il s'agissait d'une législation spécifique, par analogie à celle relative aux médecins du travail.

Les autres partenaires sociaux (les organisations syndicales en l'occurrence) ont quant à eux acquiescé à l'avant-projet, étant donné que celui-ci conférait, selon eux, une garantie essentielle pour que les conseillers en prévention puissent réaliser avec efficacité leur mission.

3. Rattachement des conseillers en prévention selon la taille des entreprises

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, le conseiller en prévention fait partie d'un comité interne pour la prévention et la protection au travail.

Dans celles de moins de 50 travailleurs, le conseiller en prévention fait partie d'un comité externe. L'employeur du conseiller concerné n'est donc par définition pas une PME et le problème du coût éventuel dans le chef de cette entreprise, généré par le dispositif proposé, ne se pose pas.

4. Licenciement et maintien de la rémunération

Les textes proposés ne visent pas à empêcher tout licenciement des conseillers en prévention. L'article 4 du projet n° 2031 règle en effet les hypothèses où les conseillers en prévention peuvent être licenciés.

Ces derniers ne peuvent toutefois pas être licenciés dans le cadre de la mission particulière qui leur est confiée et ce, afin de leur permettre d'exercer celle-ci en toute indépendance.

Le contrat du conseiller en prévention ne peut être rompu par l'employeur qu'après que le comité de prévention et de protection au travail a donné son accord, à l'unanimité, à cet égard.

Le conseiller en prévention peut toutefois attaquer les motifs du licenciement devant le tribunal du travail.

L'employeur dispose quant à lui du choix de maintenir ou non la rémunération.

Si le comité n'a pas consenti à la rupture du contrat du conseiller en prévention et que l'employeur a décidé de saisir le tribunal du travail, les articles 12 et 13 du projet n°2032 prévoient que l'employeur décide lui-même si l'exécution du contrat est suspendue pendant la du-

2032/001° of de tenuitvoerlegging van de overeenkomst gedurende de gerechtelijke procedure al dan niet wordt opgeschort. Zo ja, dan dient hij, op het einde van elke gebruikelijke uitbetalingstermijn, het loon of de gebruikelijke honoraria van de preventieadviseur te betalen.

De duur van de gerechtelijke procedure wordt vastgelegd in de artikelen 19 en 20 van de ontworpen tekst.

In verband met de mogelijke terugkeer van de ontslagen preventieadviseurs, dient het volgende onderscheid te worden gemaakt:

- bij de overheid kan de terugkeer van de statutair benoemde preventieadviseurs worden opgelegd, maar niet die van hun collega's die onder arbeidsovereenkomst werken;

- in de privé-sector is een gedwongen terugkeer van ontslagen preventieadviseurs niet mogelijk.

5. *Verskil in vergoeding*

Zo de bij wetsontwerp nr. 50 2032/001 vastgelegde procedures niet worden toegepast of de aangevoerde redenen niet door de arbeidsrechtbank worden aanvaard, moet de werkgever of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de preventieadviseur een vergoeding betalen. Die vergoeding stemt overeen met het loon van twee jaar indien de preventieadviseur minder dan 15 jaar als dusdanig heeft gewerkt, en met het loon van drie jaar indien hij 15 jaar of meer als dusdanig heeft gewerkt.

Dat verschil in bedrag van de vergoeding is gebaseerd op een aantal soortgelijke bepalingen, vastgesteld bij artikel 6 van de wet van 28 december 1977 tot bescherming van de arbeidsgeneesheren. Die specifiek voor de preventieadviseurs ingebouwde bescherming leidt overigens niet tot steeds uitgebreidere regelingen voor de andere arbeidsplaatsen in ondernemingen.

6. *Beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsrechtbank*

In verband met de beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsrechtbank die voor een geschil wordt aangezocht, zij gesteld dat het tot de gebruikelijke taakstelling van dat rechtscollege behoort om een onderscheid te kunnen maken tussen twee vereisten, met name de voor de preventieadviseur geldende noodzaak om op een bewaarde en onafhankelijke wijze te werken en de door de bedrijfsleider noodzakelijk geachte vereiste dat zijn onderneming kan functioneren met personeel dat ten dienste van de werkgever staat en de ontplooiing van de onderneming niet in het geding brengt.

rée de la procédure judiciaire. Dans l'affirmative, il est tenu de payer à l'échéance de chaque période habituelle de paie, la rémunération ou les honoraires normaux du conseiller en prévention.

Quant à la durée de la procédure judiciaire, elle est fixée par les articles 19 et 20 du texte proposé.

En ce qui concerne la réintégration des conseillers en prévention licenciés, la distinction suivante doit être opérée :

- dans la fonction publique, la réintégration peut être imposée pour des conseillers en prévention statutaires mais pas pour leurs homologues engagés sous contrat ;

- dans le secteur privé, la réintégration ne peut pas être imposée aux dits conseillers.

5. *Ventilation des indemnités*

Si les procédures fixées par le projet de loi n°2032 n'ont pas été appliquées ou si les motifs invoqués ne sont pas acceptés par le tribunal du travail, l'employeur ou le service externe de prévention doit payer une indemnité au conseiller en prévention.

Cette indemnité est égale à la rémunération de deux ans, lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité et elle est égale à la rémunération de trois ans, lorsqu'il compte 15 années de prestations ou plus.

Cette modulation dans le montant des indemnités s'inspire de dispositions analogues fixées par l'article 6 de la loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection des médecins du travail.

Cette protection particulière des conseillers en prévention ne fait par ailleurs pas boule de neige sur les autres postes de travail au sein d'une entreprise.

6. *Pouvoir d'appréciation de la juridiction du travail*

En ce qui concerne le pouvoir d'appréciation de la juridiction du travail saisie en cas de litige, il entre dans la mission habituelle de celle-ci de pouvoir faire la différence entre la nécessité d'une part, dans le chef du conseiller en prévention, de travailler d'une manière compétente et autonome et d'autre part, dans le chef de l'entreprise, de fonctionner avec un personnel au service de l'employeur et qui ne mette pas en cause l'épanouissement de l'entreprise.

III.— BESPREKING VAN DE ARTIKELEN VAN WETSONTWERP DOC 50 2032 EN STEMMINGEN

Artikel 1

De heer Luc Goutry (CD&V) merkt op dat de Raad van State de noodzaak heeft onderstreept om het voorontwerp van wet te splitsen in twee ontwerpen die respectievelijk aangelegenheden als bedoeld in artikel 77 en in artikel 78 van de Grondwet regelen. Artikel 6, § 2, regelt meer bepaald een aangelegenheid waarvoor een zogenaamd verplicht bicamerale behandeling vereist is.

De minister wijst erop dat het oorspronkelijk voorontwerp van wet, in aansluiting op de opmerkingen van de Raad van State, in twee afzonderlijke wetsontwerpen werd opgesplitst.

*
* *

Artikel 1 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 2 tot 5

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 6

Mevrouw Maggie De Block (VLD) merkt op dat niet *expressis verbis* wordt vermeld dat het akkoord van het comité voor preventie en bescherming op het werk (een voorwaarde voor de opzegging, door de werkgever, van de overeenkomst van de preventieadviseur) met eenparigheid van stemmen moet worden gegeven.

De heer Filip Anthuenis (VLD) vraagt zich af of die eenparigheidsvereiste de te volgen procedure voor het verbreken van de overeenkomst niet omslachtig maakt.

De minister wijst erop dat de comités voor preventie en bescherming op het werk, die werden ingesteld bij de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, krachtens artikel 56 van die wet zijn samengesteld uit het ondernemingshoofd en één of meerdere door hem aangewezen afgevaardigden, alsmede uit een aantal personeelsafgevaardigden. Conform artikel 68 van diezelfde wet, bepaalt elk comité in een huishoudelijk reglement zijn nadere werking en bepaalt de Koning welke punten de huishoudelijke reglementen minstens moe-

III. — DISCUSSION ET VOTES DES ARTICLES DU PROJET 1032

Article 1^{er}

M. Luc Goutry (CD&V) fait observer que le Conseil d'Etat a souligné la nécessité de scinder l'avant-projet de loi en deux projets, réglant respectivement des matières visées à l'article 77 et 78 de la Constitution. L'article 6 §2, en particulier, règle une matière dite bicamérale obligatoire.

La ministre indique que suite aux observations du Conseil d'Etat, l'avant-projet de loi initial a été scindé en deux projets de loi distincts.

*
* *

L'article 1^{er} est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 2 à 5

Ces articles sont adoptés sans observations par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 6

Mme Maggie De Block (VLD) fait observer qu'il n'est pas expressément mentionné que l'accord du comité pour la prévention et la protection au travail (conditionnant la rupture du contrat du conseiller en prévention par l'employeur) doit être unanime.

M. Filip Anthuenis (VLD) se demande si cette exigence d'unanimité n'alourdit pas la procédure de rupture du contrat.

La ministre relève que les comités pour la prévention et la protection au travail, institués en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont composés, conformément à l'article 56 de cette loi, du chef d'entreprise et d'un ou plusieurs délégués désignés par lui ainsi que d'un certain nombre de délégués du personnel. En vertu de l'article 68 de la même loi, chaque comité fixe dans un règlement d'ordre intérieur ses modalités de fonctionnement, le Roi déterminant quels points le règlement d'ordre intérieur doit au moins contenir. Pour ce

ten bevatten. Wat de besluitvorming betreft, geldt de eenparigheidsvereiste, tenzij het huishoudelijk reglement, overeenkomstig artikel 31 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk, terzake in andersoortige regels voorziet.

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) merkt op dat voor de goedkeuring van een huishoudelijk reglement door het comité voor preventie en bescherming op het werk, een meerderheid van de stemmen van de leden vereist is. Het volstaat derhalve dat bijvoorbeeld de vertegenwoordigers van de werknemers zich tegen een afwijking van de unanimité-regel zouden verzetten, om een soortgelijke regeling te verhinderen.

Het ware dan ook aangewezen in artikel 7, § 1, uitdrukkelijk te bepalen dat er geen akkoord is bij de meerderheid van de leden van het comité.

De minister repliceert daarop dat het uitspelen van de stemmen van de vertegenwoordigers van de werkgevers tegen die van de werknemers niet meteen bevorderlijk is voor het opbouwen van een optimale dialoog, noch een vertrouwensband tussen de sociale gesprekspartners bevordert.

*
* *

Artikel 6 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 7

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) vraagt zich af of het de rechtszekerheid van de werkgever niet ten goede zou komen duidelijker te preciseren wat behoort te worden verstaan onder de «redelijke termijn» waarbinnen het comité zich moet uitspreken.

De minister antwoordt dat, mocht men een strikte termijn vaststellen, de sociale partners zich daarop dan vastgepijnd zouden voelen, wat niet wenselijk is.

*
* *

Artikel 7 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 8

De heer Guy D'haeseleer (Vlaams Blok) verwijst naar de *casus* waarbij de werkgever van de arbeidsrechtbank

qui concerne la prise de décision, l'unanimité est requise, sauf si le règlement d'ordre intérieur prévoit d'autres règles, conformément à l'article 31 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

M. Guy D'haeseleer (VI Blok) fait observer que l'approbation d'un règlement d'ordre intérieur par le comité de prévention et de protection requiert le vote de la majorité de ses membres. Il suffirait dès lors que les représentants des travailleurs, par exemple, s'opposent à une dérogation à la règle de l'unanimité pour qu'il n'y ait pas de tel règlement.

Il serait dès lors indiqué de prévoir expressément à l'article 7, § 1^{er}, que le désaccord se situe au sein de la majorité des membres du comité.

La ministre réplique que ce n'est pas en opposant les votes des représentants des employeurs à ceux des travailleurs qu'on favorise un bon dialogue ni la confiance entre les partenaires sociaux.

*
* *

L'article 6 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 7

M. Guy D'haeseleer (VL Blok) se demande si pour des raisons de sécurité juridique dans le chef de l'employeur, il ne conviendrait pas de préciser davantage ce qu'il y a lieu d'entendre par délai raisonnable dans lequel le comité doit se prononcer.

La ministre réplique que la fixation d'un délai strict enfermerait en quelque sorte les interlocuteurs sociaux dans un carcan, ce qui n'est pas souhaitable.

*
* *

L'article 7 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 8

M. Guy D'haeseleer (VL Blok) se demande si dans l'hypothèse où l'employeur est autorisé par la juridiction

de toestemming krijgt om de overeenkomst te verbreken. Kan de preventieadviseur de verloning die hij in de tussenliggende procedurelooptijd ontvangt, dan behouden of kan ze worden teruggevorderd?

De minister antwoordt dat voor de verbreking van de overeenkomst geen terugwerking geldt.

*
* *

Artikel 8 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 9 tot 23

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

De gehele tekst van wetsontwerp DOC 50 2032/001 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

IV. — **BESPREKING VAN DE ARTIKELEN VAN WETSONTWERP DOC 50 2033 EN STEMMINGEN**

Art. 1 tot 5

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

*
* *

De gehele tekst van wetsontwerp DOC 50 2033/001 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

De rapporteur,

Jean-Marc DELIZÉE

De voorzitter,

Joos WAUTERS

Lijst van de bepalingen die uitvoeringsmaatregelen vereisen (Kamerreglement, art. 18,4a) : nihil.

du travail à rompre le contrat, la rémunération versée au conseiller en prévention dans l'intervalle, c'est-à-dire durant la durée de la procédure, est acquise à ce dernier ou, au contraire, est récupérable.

La ministre répond qu'il n'y a pas d'effet rétroactif à la rupture du contrat.

*
* *

L'article 8 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 9 à 23

Ces articles sont adoptés sans observations par 9 voix et 3 abstentions.

L'ensemble du texte du projet n°2032 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

IV.— **DISCUSSION ET VOTES DES ARTICLES DU PROJET N°2033**

Art. 1 à 5

Ces articles sont adoptés sans observations par 9 voix et 3 abstentions.

*
* *

L'ensemble du texte du projet n°2033 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Le rapporteur,

Jean-Marc DELIZÉE

Le président,

Joos WAUTERS

Liste des dispositions qui nécessitent des mesures d'exécution (Règlement de la Chambre, art. 18,4a) : néant