

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION EXTRAORDINAIRE 1995 (*)

20 SEPTEMBRE 1995

PROJET DE LOI

**concernant le bien-être
des travailleurs lors de l'exécution
de leur travail (**)**

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 10 juin 1952 concernant la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail est déjà depuis plus de 40 ans la loi sur base de laquelle la réglementation belge relative à la protection du travail est établie.

Cette loi a fixé le cadre général de cette réglementation et a contribué à la création, d'une part, des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et, d'autre part, des services médicaux du travail. Elle a prêté, en outre, une grande attention à l'organe de concertation par excellence en matière de protection du travail au niveau de l'entreprise, à savoir, le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Au cours des années, cette dernière législation a fait l'objet de modifications fréquentes qui ont considérablement élargi les articles 1^{er} et 1^{er}bis de la loi.

Après plus de 40 années d'activités sur le plan de la sécurité et de la santé dans les entreprises, le Gouvernement a jugé souhaitable d'intégrer les diffé-

(*) Première session de la 49^e législature.

(**) L'urgence a été demandée par le Gouvernement conformément à l'article 80 de la Constitution.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1995 (*)

20 SEPTEMBER 1995

WETSONTWERP

**betreffende het welzijn
van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk (**)**

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 10 juni 1952 betreffende de veiligheid en de gezondheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen is reeds gedurende ruim veertig jaar de wet op basis waarvan de Belgische reglementering in verband met de arbeidsbescherming wordt vastgesteld.

Deze wet stelde het algemeen kader van deze reglementering vast en bevorderde de oprichting van enerzijds de diensten voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van anderzijds de arbeidsgeneeskundige diensten. Hij besteedde bovendien ruimschoots aandacht aan het overlegorgaan bij uitstek inzake arbeidsbescherming op het vlak van de onderneming namelijk het Comité voor Veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen. In de loop der jaren is deze laatste wetgeving herhaaldelijk gewijzigd waardoor de artikelen 1 en 1bis van de wet een enorme omvang hebben verkregen.

Na ruim veertig jaar van activiteiten op het vlak van de veiligheid en de gezondheid in de ondernemingen heeft de Regering het wenselijk geacht de

(*) Eerste zitting van de 49^e zittingsperiode.

(**) De spoedbehandeling werd door de Regering gevraagd bij toepassing van artikel 80 van de Grondwet.

rents acquis dans une nouvelle loi de base qui servira de fondement à l'élaboration d'un nouveau code sur le bien-être au travail.

Déjà depuis les années 60, les Communautés Européennes se sont également préoccupées de la sécurité et de la santé au travail. Si, à l'origine, cette préoccupation se manifestait indirectement via la réglementation relative à la mise sur le marché et à l'étiquetage de substances et de préparations dangereuses, le nombre de directives s'est considérablement accru depuis l'acte unique de 1986. La première directive et la plus importante est bien la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. En complément de ladite directive-cadre concernant la sécurité, il existe à présent une dizaine de directives particulières concernant différents sujets comme les lieux de travail, l'utilisation d'équipements de travail au travail, la manutention manuelle de charges, l'utilisation d'équipements à écran de visualisation et les activités sur chantiers temporaires et mobiles.

C'est principalement la mise en oeuvre de cette dernière directive qui influencera considérablement la législation belge puisqu'elle exige l'élaboration d'un système spécifique de responsabilités.

Non seulement la réglementation européenne, mais également les développements sur le plan de la prévention de l'exposition des travailleurs aux risques du travail ont rendu nécessaire une réécriture de la loi du 10 juin 1952, en ajoutant un certain nombre d'éléments nouveaux.

Ce projet de loi consacre également plus d'attention aux grands principes de prévention qui tiennent compte du niveau de la technique et de la science. Aussi, l'intérêt s'est porté sur de nouveaux phénomènes tels que les conséquences du stress sur la santé des travailleurs. De plus, il n'est pas suffisant de traiter de la sécurité et de la santé du travail au sens strict, il faut également s'intéresser à la situation du travailleur dans sa totalité. Ceci implique que non seulement il faille éviter ou éliminer des situations insécurisantes ou malsaines mais également qu'on doive promouvoir d'une manière positive, une bonne santé tant physique que mentale ainsi que le bien-être au travail. C'est pourquoi, dans ce projet, il n'est plus question de sécurité, de santé et d'hygiène mais de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il s'agit d'une approche actualisée de la sécurité, de la santé et de l'hygiène, dont la notion de « bien-être » est apparue la plus opportune. La notion de « conditions de travail » semble tout à fait inadéquate, puisqu'il y a une interférence avec les conditions de travail en général.

Les mesures de prévention qui seront, comme précédemment, vu leur caractère technique, fixées par

verschillende verworvenheden te integreren in een nieuwe basistekst die de grondslag zal vormen van de totstandkoming van een nieuwe codex inzake het welzijn op het werk.

Ook de Europese Gemeenschappen hebben reeds vanaf de jaren 60 oog gehad voor de veiligheid en de gezondheid op het werk. Hoewel dit in de aanvang nog onrechtstreeks gebeurde via de reglementering betreffende het op de markt brengen en etiketteren van gevaarlijke stoffen en preparaten heeft het aantal richtlijnen sinds de eenheidsakte van februari 1986 een enorme vlucht genomen. De eerste en belangrijkste richtlijn is wel de richtlijn 89/391/EWG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. Als aanvulling op deze zogenaamde kaderrichtlijn-veiligheid bestaan thans een tiental bijzondere richtlijnen die verschillende onderwerpen zoals de arbeidsplaatsen, het gebruik van arbeidsmiddelen op het werk, het manueel hanteren van lasten, het gebruik van beeldschermapparatuur en de werkzaamheden op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen betreffen.

Vooral de uitvoering van deze laatste richtlijn zal de Belgische wetgeving sterk beïnvloeden, daar ze de uitwerking van een specifiek stelsel van verantwoordelijkheden vereist.

Niet alleen de Europese reglementering, maar ook de ontwikkelingen op het vlak van de preventie van de blootstelling van de werknemers tegen risico's op het werk maakten het noodzakelijk dat de wet van 10 juni 1952 werd herwerkt, met aanvulling van een aantal nieuwe elementen.

Er wordt in dit wetsontwerp dan ook ruimschoots aandacht besteed aan de grote preventiebeginselen waarbij rekening werd gehouden met de stand van de techniek en de wetenschap. Tevens wordt de aandacht gevestigd op nieuwe verschijnselen zoals de gevolgen van stress op de gezondheid van de werknemer. Bovendien is het niet voldoende de arbeidsveiligheid en -gezondheid in enge zin te behandelen, maar moet de nodige interesse uitgaan naar de toestand van de werknemer in zijn totaliteit. Dit impliceert dat men niet alleen onveilige en ongezonde situaties moet vermijden of uitschakelen maar ook dat men op positieve wijze de goede lichamelijke en geestelijke gezondheid en het zich wel bevinden bij de arbeid moet bevorderen. Daarom wordt in dit ontwerp dan ook niet zozeer gesproken over veiligheid, gezondheid en hygiëne maar over het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het gaat om een geactualiseerde benadering van veiligheid, gezondheid en hygiëne, waarbij de terminologie « welzijn » de meest opportune is gebleken. Zo is het begrip arbeidsomstandigheden inadequaat gebleken, gelet op de interferentie met de algemene arbeidsvoorraarden.

De preventiemaatregelen die, zoals in het verleden, gelet op hun technisch karakter, bij koninklijk

arrêté royal, doivent être prises par l'employeur qui devra pour cela faire appel à l'aide de conseillers en prévention. Il s'agit d'abord des membres du service interne pour la Prévention et la Protection au travail (l'ancien service SHE et le Service médical du travail), ainsi que des conseillers externes à l'entreprise, comme par exemple, les organismes agréés ou les services médicaux du travail interentreprises. Ces divers services peuvent traiter de problèmes identiques du travail, chacun selon leur propre point de vue. Comme par le passé, le Comité pour la Prévention et la Protection au travail assurera la participation des travailleurs à la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans l'entreprise.

La plupart des dispositions concernant ces comités sont, quant à leur contenu, reprises de la loi actuelle du 10 juin 1952. Dans un but de clarté et de lisibilité, les dispositions ont été réaménagées. On s'est également efforcé de réaliser une uniformité avec les dispositions correspondantes de la loi du 20 septembre 1948 relative aux conseils d'entreprise. Le commentaire des articles n'examine expressément que des passages révélant une nouveauté ou une amélioration par rapport à la réglementation existante.

A trois endroits dans ce projet, le cadre strict de la relation travailleur - employeur est rompu. Il s'agit en particulier des chapitres III, IV et V.

Le chapitre III régit la situation dans laquelle différentes entreprises sont opérationnelles sur un même lieu de travail.

Le Chapitre IV a pour objet d'élaborer une réglementation relative au bien-être lors de l'exécution du travail des travailleurs d'entreprises extérieures qui viennent exécuter dans l'établissement d'un employeur des activités déterminées. Il s'agit dudit travail en sous-traitance. Cette pratique se produit de plus en plus et consiste à sous-traiter des activités déterminées dans l'entreprise à d'autres entreprises, par exemple, toutes sortes de travaux d'entretien mais aussi, des tâches spécialisées, se rapportant notamment à l'installation de systèmes de sécurité ou de production.

Le chapitre V édicte une réglementation concernant les travaux effectués sur des chantiers temporaires et mobiles. Ce chapitre établit le fondement légal pour l'exécution de la directive 92/57/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 24 juin 1992, relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé concernant les chantiers temporaires et mobiles. Ce chapitre reprend dès lors la structure de cette directive. Une différence est faite entre les activités relevant de l'élaboration du projet de l'ouvrage et celles relevant de la phase d'exécution.

En conclusion, ce projet de loi confirme la concertation institutionnalisée avec les partenaires sociaux

besluit zullen worden vastgesteld moeten worden genomen door de werkgever die daarvoor de hulp zal moeten inroepen van preventieadviseurs. Het gaat hier in de eerste plaats om de leden van de interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk(de vroegere dienst VGV en de arbeidsgeneeskundige dienst) en om adviseurs die extern zijn aan de onderneming, zoals bv. de erkende organismen, of de interbedrijfsgeneeskundige dienst. Deze verschillende diensten kunnen dezelfde arbeidsproblemen ieder vanuit hun eigen invalshoek behandelen. Zoals in het verleden het Comité VGV, zal het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk de inspraak van de werknemers in het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk in de onderneming verzekeren.

De meeste bepalingen betreffende deze comités zijn inhoudelijk grotendeels overgenomen uit de huidige wet van 10 juni 1952. Omwille van de duidelijkheid en de leesbaarheid werden de bepalingen herschikt. Er werd ook gestreefd naar eenvormigheid met de overeenstemmende bepalingen van de wet van 20 september 1948 die de ondernemingsraden betreffen. In de commentaar bij de artikelen worden slechts deze passages uitdrukkelijk behandeld die een vernieuwing of verbetering inhouden ten overstaan van de bestaande reglementering.

Op een drietal plaatsen wordt in dit wetsontwerp het strikte kader van de verhouding werknemer-werkgever doorbroken. Het gaat inzonderheid om de hoofdstukken III, IV en V.

Hoofdstuk III betreft de situatie waarbij verschillende ondernemingen op eenzelfde arbeidsplaats arbeid verrichten.

Hoofdstuk IV heeft tot doel een regeling uit te werken betreffende het welzijn bij de uitvoering van het werk van de werknemers van ondernemingen van buitenaf die in de inrichting van een werkgever bepaalde werkzaamheden komen uitvoeren. Het gaat hier om de zogenaamde contractorarbeid of het werken met onderraannemers. Deze praktijk komt meer en meer voor, en bestaat erin dat bepaalde activiteiten in de onderneming worden uitbesteed aan andere ondernemingen bv. allerhande onderhoudswerken maar ook gespecialiseerde taken die bv. betrekking hebben op het installeren van veiligheids- of produktiesystemen.

Hoofdstuk V stelt een regeling vast betreffende de werkzaamheden die worden uitgevoerd op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. Dit hoofdstuk legt de wetelijke grondslag voor de uitvoering van de richtlijn 92/57/EWG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. Dit hoofdstuk neemt dan ook de structuur van deze richtlijn over. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de activiteiten in de ontwerpfase van een bouwwerk en deze in de uitvoeringsfase.

Tenslotte wordt in dit wetsontwerp het geïnstitutionaliseerd overleg met de sociale partners in de

au sein de l'ancien Conseil Supérieur SHE, actuellement le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Les structures et compétences de ce Conseil Supérieur sont dès lors définies plus clairement que précédemment.

Les sanctions pénales ont été adaptées aux principes du droit pénal social actuellement en vigueur.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Le paragraphe premier de cet article définit le champ d'application personnel de la loi, conformément à beaucoup d'autres lois du droit du travail comme, la loi sur le travail du 16 mars 1971, la loi sur la protection de la rémunération du 12 avril 1965 etc. Un employeur est la partie au contrat de travail au service de laquelle l'autre partie, le travailleur, s'engage pendant une période déterminée à effectuer un travail sous l'autorité de cet employeur et contre rémunération.

Certaines catégories de personnes sont assimilées aux travailleurs. En premier lieu, il s'agit des personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Sont visés, par exemple :

- les travailleurs liés par l'un des types réglementés de contrat de travail (contrat de travail d'employé, contrat de travail d'ouvrier, contrat de travail de représentant de commerce, contrat d'occupation d'étudiants, contrat d'engagement pour la navigation intérieure et contrat d'engagement maritime), y compris les travailleurs des services publics, non régis par un statut;

- les travailleurs liés par un contrat de travail non réglementé, par exemple les travailleurs occupés pour le service des bâtiments de plaisance, de mer ou de navigation intérieure;

- les travailleurs liés par un contrat de travail à domicile;

- les détenus qui effectuent un travail, soit dans le cadre de l'article 30bis du Code pénal, soit librement;

- les mineurs placés visés par la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse;

- les travailleurs qui, en vertu de l'arrêté royal du 1^{er} février 1938, sont requis civilement;

Les personnes qui effectuent un travail volontaire ne sont pas soumises à cette loi, sauf s'il existe une relation d'autorité. Cette situation doit être jugée par les tribunaux, puisqu'il s'agit d'une situation de faits. En tous cas, ces situations sont très limitées.

vroegere Hoge Raad VGV, nu de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, bekrachtigd. De structuren en bevoegdheden van deze Hoge Raad worden dan ook duidelijker vermeld dan dit vroeger het geval was.

De strafsancties werden aangepast aan de thans geldende principes in verband met het sociaal strafrecht.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Paragraaf één van dit artikel omschrijft het personele toepassingsgebied van de wet. Het gebeurt conform aan heel wat andere arbeidsrechtelijke wetten zoals de Arbeidswet van 16 maart 1971, de Loonbeschermingswet van 12 april 1965, enz. Een werkgever is de partij bij een arbeidsovereenkomst in welker dienst de andere partij, de werknemer, zich verbindt gedurende een zekere tijd onder het gezag van die werkgever arbeid te verrichten tegen loon.

Een aantal categorieën van personen worden met werknemers gelijkgesteld. In de eerste plaats gaat het om de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.

Hiermee worden bijvoorbeeld bedoeld :

- de werknemers verbonden krachtens één van de geregelteerde typen van arbeidsovereenkomst (arbeidsovereenkomst voor bedienden, arbeidsovereenkomst voor werkliden, arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst) met inbegrip van het overheidspersoneel wier toestand niet statutair geregeld is;

- de werknemers verbonden krachtens een niet-geregelteerde arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld de werknemers die zijn tewerkgesteld voor dienst op zee- of binnenschepen voor pleziervaart;

- de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders;

- de gedetineerden die, hetzij in het raam van artikel 30bis van het Strafwetboek, hetzij vrijwillig, arbeid verrichten;

- de geplaatste minderjarigen bedoeld bij de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming;

- de werknemers die burgerlijk zijn opgevorderd krachtens het koninklijk besluit van 1 februari 1938;

De personen die vrijwilligerswerk verrichten zijn niet onderworpen aan deze wet, behalve indien er een gezagsverhouding bestaat. Deze dient beoordeeld te worden door de rechtbanken, aangezien het hier gaat om een feitenkwestie. In elk geval zijn deze situaties zeer beperkt.

Quoique les catégories deux à quatre se retrouvent dans la notion générale, il est opportun de les mentionner ici explicitement afin d'éviter toute équivoque. Ainsi, on mentionne pour la première fois explicitement dans un texte de loi ce qui a été accepté depuis longtemps par la doctrine. C'est pourquoi ces dispositions ne peuvent pas être contraires à la répartition des compétences établie par les lois sur les réformes institutionnelles. Dès lors, la crainte exprimée par le Conseil d'Etat n'est pas fondée. En outre, il est mieux tenu compte du texte de la directive cadre en matière de sécurité et de santé.

La deuxième catégorie concerne les personnes qui suivent une formation. Lorsque cette formation implique une sorte d'expérience pratique sous la forme de travail les mesures visées par la présente loi doivent également être appliquées. C'est le cas aussi bien pour les activités effectuées dans le centre de formation que pour celles effectuées hors de ce centre. Il s'agit par exemple :

- des handicapés engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle ou d'un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle;
- des personnes qui suivent une formation professionnelle dans le cadre de la réglementation relative à l'emploi.

La troisième catégorie est constituée de personnes liées par un contrat d'apprentissage. Sont visés, aussi bien ceux qui reçoivent une formation dans le cadre des règlements relatifs à la formation permanente dans les classes moyennes, que ceux qui reçoivent une formation dans le cadre de l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

Les stagiaires font partie de la quatrième catégorie. Il s'agit des personnes qui, durant une période déterminée effectuent un stage dans une entreprise. Le stage correspond à la période prestée par une personne dans le cadre d'un programme d'études complet et destinée à permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle.

Les stagiaires effectuent leurs activités dans une entreprise. Cette entreprise doit donc être considérée comme l'employeur puisqu'elle occupe effectivement les stagiaires.

La cinquième catégorie concerne les activités de nature pratique qui se déroulent au sein d'un établissement de l'enseignement. Quoique des élèves et des étudiants n'exécutent pas un travail dans un établissement de l'enseignement dans le sens usuel du terme, ils exercent quand même des activités qui peuvent y être assimilées surtout dans l'enseignement technique et professionnel. On peut, en effet, constater que des élèves exercent souvent dans leur école des activités qui sont les mêmes que pendant leur stage. Ainsi, il existe par exemple dans les écoles d'hôtellerie un usage consistant dans le fait que les élèves préparent des repas pour le restaurant de

Alhoewel in de andere wetten de categorieën twee tot vier in de algemene notie zijn vervat, werd het hier opportuun geacht deze categorieën hier uitdrukkelijk te vermelden ter verduidelijking. Aldus wordt voor de eerste maal uitdrukkelijk in een wettekst vermeld wat reeds sinds lang door de rechtsleer is aanvaard. Daarom ook kunnen deze bepalingen niet strijdig zijn met de bevoegdhedsverdeling die is vastgesteld in de wetten op de staatshervorming en is de door de Raad van State geuite vrees ongegrond. Bovendien wordt er ook beter rekening gehouden met de tekst van de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid.

De tweede categorie betreft personen die een beroepsopleiding volgen. Wanneer deze opleiding een soort praktijkervaring in de vorm van arbeid impliqueert moeten de hier bedoelde maatregelen eveneens toegepast worden. Dit geldt zowel voor activiteiten verricht in het opleidingscentrum als deze er buiten. Het gaat bijvoorbeeld om :

- de minder-validen verbonden door een speciale leerovereenkomst of door een overeenkomst voor beroepsopleiding of omscholing;
- de personen die een beroepsopleiding volgen in het kader van de tewerkstellingsreglementering.

De derde categorie wordt gevormd door de personen die verbonden zijn door een leerovereenkomst. Zowel zij die in het kader van de voortdurende vorming van de middenstand als zij die binnen het industrieel leerlingenwezen hun opleiding ontvangen worden bedoeld.

De vierde categorie zijn de stagiairs. Het zijn de personen die gedurende een bepaalde tijd stage verrichten in een onderneming. De stage is de tijd welke iemand doormaakt in het kader van een afgerond leerprogramma voor het opdoen van beroepservaring.

De stagiairs verrichten hun 'activiteiten in een onderneming. Deze onderneming moet dan ook als de werkgever beschouwd worden daar zij effectief de stagiairs tewerkstellen.

De vijfde categorie betreft de activiteiten binnen de onderwijsinstelling die van praktische aard zijn. Hoewel leerlingen en studenten in een onderwijsinstelling geen arbeid verrichten in de gebruikelijke zin van het woord verrichten zij toch vaak activiteiten die er mee gelijkgesteld kunnen worden vooral in het technisch en beroepsonderwijs. Er kan inderdaad vastgesteld worden dat leerlingen binnen een school vaak activiteiten verrichten die dezelfde zijn als tijdens hun stage. Zo is het bijvoorbeeld in hotelscholen gebruikelijk dat de studenten maaltijden klaar maken voor het restaurant van de school. Deze activiteit verrichten zij ook tijdens hun stage. Het zou niet

l'école. Ils exercent ces activités également pendant leur stage. Il ne serait pas logique de traiter les élèves dans les écoles autrement que pendant leur stage.

En outre, les élèves et les étudiants dans l'école sont présents sur un lieu où il se trouve également des travailleurs (les professeurs, le personnel administratif et technique). Dès lors, on peut affirmer que l'extension du champ d'application aux élèves et aux étudiants est fondée sur la nécessité de protéger ces travailleurs. Dans ce sens il y a bien un rapport direct avec des autres travailleurs et ceci conformément à l'avis du Conseil d'Etat.

Désormais, il n'est plus fait référence explicitement à l'Etat, aux Régions, aux Communautés, aux provinces, aux communes, aux associations de provinces, aux associations de communes, aux agglomérations, aux fédérations de communes, aux établissements publics, aux organismes d'intérêt public et à toute personne chargée d'un service public, puisqu'il faut considérer toutes ces institutions comme des employeurs. En effet, le personnel statutaire exécute autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Par conséquent, toutes ces institutions sont, en vertu du nouvel article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 2, assimilées aux employeurs. Déjà dans le passé, cette technique a été utilisée dans le cadre de la loi sur le travail du 16 mars 1971. En vue d'harmoniser et de simplifier la réglementation, il est souhaitable d'appliquer cette technique également dans ce cas-ci.

Il en va de même dans ce projet des indépendants qui ne sont visés que dans la mesure où il existe une interférence avec la situation des travailleurs de sorte que, conformément à l'avis du Conseil d'Etat, il est superflu de les mentionner dans le champ d'application personnel de ce projet.

Le paragraphe deux stipule que le chapitre V est en outre applicable aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles. Il en est expressément fait mention ici parce que dans ce chapitre, la relation habituelle employeur-travailleur est rompue et que des obligations sont également imposées à d'autres personnes. Evidemment, l'application de ce chapitre n'exclut pas l'application des autres dispositions de la loi.

Le paragraphe trois précise que le Roi peut déclarer applicables, en tout ou en partie, les dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles déjà citées se trouvant sur les lieux de travail visés par la présente loi ou ses arrêtés d'exécution. Les mesures de sécurité sur le lieu de travail ne doivent pas seulement protéger l'employeur et les travailleurs. Certaines mesures doivent aussi préserver d'autres personnes présentes sur le lieu de travail. Ces personnes peuvent être : des visiteurs, des fournisseurs, des clients ... En conséquence, les dispositions en matière de protection doivent pouvoir éventuellement être rendues applicables à ces personnes.

logisch zijn leerlingen in de school anders te behandelen dan tijdens hun stage.

Bovendien zijn de leerlingen en studenten in de school aanwezig op een plaats waar zich ook werknemers (de leerkrachten, het administratief en technisch personeel) bevinden, zodat kan gesteld worden dat de uitbreiding van het toepassingsgebied tot leerlingen en studenten haar grondslag vindt in de noodzakelijke bescherming van deze werknemers. In die zin is er dus conform aan het advies van de Raad van State een direct verband met andere werknemers.

Voortaan wordt niet (meer) uitdrukkelijk verwzen naar de staat, de gewesten, de gemeenschappen, de provincies, gemeenten, de verenigingen van gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de openbare instellingen en instellingen van openbaar nut en al wie met een openbare dienst is belast, daar al deze instellingen moeten beschouwd worden als werkgevers. Inderdaad verricht statutair personeel anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid onder het gezag van een ander persoon en zijn al deze instellingen ten gevolge van het artikel 1, § 1, tweede lid gelijkgesteld met werkgevers. Deze techniek werd in het verleden ook reeds toegepast in het kader van de arbeidswet van 16 maart 1971. Met het oog op een grotere harmonisering en vereenvoudiging van de reglementering is het wenselijk deze techniek ook hier toe te passen.

Ook de zelfstandigen worden in dit ontwerp slechts beoogd in de mate er een interferentie bestaat met de toestand van de werknemers, zodat het conform het advies van de Raad van State overbodig is ze uitdrukkelijk te vermelden in het personeel toepassingsgebied van het ontwerp.

Paragraaf twee bepaalt dat hoofdstuk V bovenbien van toepassing is op de personen die betrokken zijn bij werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Er wordt hier uitdrukkelijk melding van gemaakt daar in dat hoofdstuk de gewone verhouding werkgever-werknemer wordt doorbroken en ook aan andere personen verplichtingen worden opgelegd. De toepassing van dit hoofdstuk sluit uiteraard de toepassing van de andere bepalingen van de wet niet uit.

Paragraaf drie bepaalt dat de Koning de bepalingen van de wet en haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk kan toepasselijk verklaren op andere dan de reeds vermelde personen die zich op de bij deze wet of haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden. Veiligheidsvoorzieningen op een arbeidsplaats moeten niet alleen de werkgever en de werknemers beschermen. Sommige voorzieningen moeten ook andere aanwezigen op een arbeidsplaats beschermen. Andere aanwezigen kunnen zijn : bezoekers, leveranciers, klanten, enz. Daarom moeten de beschermingsbepalingen eveneens op deze personen toepasselijk kunnen gemaakt worden.

Le paragraphe quatre exclut du champ d'application de la loi les domestiques, les autres gens de maison et leurs employeurs. Les domestiques sont des travailleurs ou personnes assimilées qui effectuent principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille. Les autres gens de maison correspondent aux travailleurs ou personnes assimilées qui exécutent principalement un travail intellectuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille. Dans cette catégorie, on peut citer les gouvernantes, percepteurs, infirmières personnelles, etc. En ce qui concerne les personnes assimilées on peut aussi penser à l'occupation « au pair ». Ces personnes sont occupées dans l'habitation privée de l'employeur et sont très souvent intégrées dans sa famille. Il n'est pas judicieux de déclarer applicables aux habitations privées des dispositions qui concernent des entreprises.

Art. 3

Cet article donne une série de définitions. Il simplifie la rédaction et la lecture des articles de la loi. Les termes utilisés jusqu'à présent, à savoir, « sécurité, hygiène et embellissement des lieux de travail » sont remplacés par « prévention et protection au travail ». La terminologie précédemment utilisée semblait archaïque. La dénomination proposée exprime aujourd'hui mieux les raisons de l'existence du Comité, du Service et du Conseil Supérieur. Puisque le chapitre V contient des dispositions spécifiques concernant les chantiers temporaires et mobiles, les notions de « maître d'ouvrage », « maître d'œuvre », « entrepreneur », « coordonnateurs » et « chantier temporaire et mobile » sont également définies. En ce qui concerne le maître d'œuvre une distinction est faite selon trois catégories, à savoir le maître d'œuvre chargé de la conception, celui chargé de l'exécution et celui chargé du contrôle de l'exécution. Ces notions qui tiennent mieux compte de la réalité sur le chantier, sont précisées dans le commentaire sur l'article 14. Pourtant cela n'empêche pas que plusieurs fonctions soient exercées par la même personne. Pour la première fois la notion de lieu de travail est également définie. Il faut donner la signification la plus large à cette notion. Enfin, dernière notion, mais non des moindres, le « bien-être » a également été défini. Il s'agit de l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Cette définition réunit les différents éléments repris dans l'énumération de l'article 4 sous un nom commun.

En ce qui concerne la définition de la notion d'indépendant, il y a lieu de remarquer que cette notion se comprend en opposition à l'occupation en vertu d'un contrat de travail et celle en vertu d'un statut. La notion de « personnes assimilées » visées à l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, a compris un plus grand

In paragraaf vier worden dienstboden, ander huispersonnel en hun werkgevers uitgesloten uit het toepassingsgebied van de wet. Dienstboden zijn werknemers of daarmee gelijkgestelden die in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin. Ander huispersonnel zijn werknemers of daarmee gelijkgestelden die in hoofdzaak hoofdarbeid verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of zijn gezin. In deze categorie kan men denken aan gouvernantes, huisleraars, persoonlijke verplegers, enz. Bij de gelijkgestelden kan men ook denken aan tewerkstelling au pair. Deze personen zijn tewerkgesteld in de privé-woning van de werkgever en zijn zeer dikwijls geïntegreerd in zijn gezin. Het is niet zinvol bepalingen die bedoeld zijn voor bedrijven ook toepasselijk te verklaren op privé-woningen.

Art. 3

Dit artikel geeft een aantal definities. Het vereenvoudigt de redactie en de lezing van de artikelen van de wet. De tot nu toe gebruikte omschrijvingen, namelijk « veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen » wordt vervangen door « preventie en bescherming op het werk ». De vroeger gebruikte benaming klinkt archaïsch. De voorgestelde benaming drukt vandaag beter uit waar het Comité, de Dienst en de Hoge Raad voor staan. Omdat hoofdstuk V bijzondere bepalingen bevat in verband met tijdelijke en mobiele bouwplaatsen wordt een definitie gegeven van « de opdrachtgever », « de bouwdirectie », « de aannemer », « de coördinatoren » en « tijdelijke en mobiele bouwplaats ». Wat de bouwdirectie betreft, wordt het onderscheid gemaakt tussen drie soorten, namelijk de bouwdirectie belast met het ontwerp, deze belast met de uitvoering en deze belast met de controle op de uitvoering. Deze begrippen die beter rekening houden met de realiteit op de bouwplaats, worden nader omschreven in de commentaar bij artikel 14. Dit belet nochtans niet dat meerdere functies door één en dezelfde persoon zouden worden uitgeoefend. Voor het eerst wordt ook het begrip arbeidsplaats gedefinieerd. Aan dit begrip moet een ruime betekenis gegeven worden. Tenslotte, maar niet in het minst, wordt ook het begrip « welzijn » gedefinieerd. Het gaat om het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht. Hierdoor worden de verschillende elementen die opgenomen zijn in de opsomming onder artikel 4 samengebracht onder een gemeenschappelijke naam.

Wat de definitie van het begrip zelfstandige betreft, moet er op gewezen worden dat dit begrip zich plaatst tegenover een tewerkstelling krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens een statuut. Het begrip « gelijkgestelde personen » bedoeld in artikel 1, § 1, tweede lid, 1^o, a omvat een groter aantal perso-

nombre de personnes que celles qui sont visées ici, de sorte qu'on a préféré garder la définition originale, malgré l'avis du Conseil d'Etat.

Le paragraphe 2 établit à quelles conditions doivent répondre les organisations pour être considérées comme représentatives pour l'application de la loi. Sur le plan du contenu, les dispositions sont reprises de l'article 1^{er}, § 4, b, 4, alinéa 3 de la loi du 10 juin 1952. La formulation a été légèrement adaptée dans un but de concordance avec les dispositions similaires de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 4° de la loi sur l'organisation de l'entreprise. En outre, les critères n'ont pas seulement été établis pour les organisations des travailleurs mais aussi pour les organisations patronales. Ceci est nécessaire parce qu'il s'agit d'organisations devant être prises en considération pour la représentation au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. De cette manière, un parallélisme est également établi avec l'article 3 de la loi sur les conventions collectives de travail. Contrairement à cette loi il n'est pas prévu la possibilité de reconnaître une organisation patronale comme représentative pour un secteur déterminé. Sont également considérées comme des organisations patronales représentatives, les organisations qui représentent les classes moyennes au Conseil National du Travail. Ainsi, la composition du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail sera similaire à celle du Conseil National du Travail.

Art. 4

Cet article précise que le Roi fixe les mesures concrètes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. C'est une confirmation de la situation existante. En effet, la loi du 10 juin 1952 donne au Roi une compétence similaire. Pourtant, la proposition actuelle définit plus précisément à quoi ces mesures ont trait. Cette liste est limitative.

En premier lieu elle reprend un nombre de domaines dans lesquels déjà actuellement des mesures sont prises, à savoir la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail et l'embellissement des lieux de travail. En outre, elle accentue le fait que la charge psycho-sociale occasionnée par le travail et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur les domaines visés plus haut font partie du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il est également déterminé qu'un niveau de protection équivalent doit être atteint, lorsque des mesures spécifiques concernant le travail à domicile sont prises.

Enfin, des mesures peuvent aussi être fixées pour tenir compte de la situation spécifique dans les petites et moyennes entreprises. En effet, on peut constater que « la problématique du bien-être » doit être

nen dan deze die hier bedoeld worden zodat verkozen werd de oorspronkelijke definitie te handhaven, ondanks het advies van de Raad van State.

De tweede paragraaf bepaalt aan welke voorwaarden organisaties moeten voldoen om voor de toepassing van de wet als representatieve organisaties beschouwd te worden. Inhoudelijk worden de bepalingen overgenomen van artikel 1, § 4, b, 4, derde lid van de wet van 10 juni 1952. De formulering wordt lichtjes aangepast om ze in overeenstemming te brengen met de gelijkaardige bepaling in artikel 14, § 1, tweede lid, 4° van de Bedrijfsorganisatiewet. Bovendien worden de criteria niet alleen gesteld voor de werkemersorganisaties maar ook voor de werkgeversorganisaties. Dit is nodig omdat het gaat over organisaties die in aanmerking moeten komen voor vertegenwoordiging in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Op die manier is er ook een parallel met artikel 3 van de CAO-wet. Anders dan in deze laatste wet is niet de mogelijkheid voorzien om een werkgeversorganisatie als representatief voor een bepaalde bedrijfstak te erkennen. De organisaties die de middenstand vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad worden eveneens als representatieve werkgevers-organisaties beschouwd. Op deze manier kan aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk een gelijkaardige samenstelling gegeven worden als aan de Nationale Arbeidsraad.

Art. 4

Dit artikel bepaalt dat de Koning de concrete maatregelen uitvaardigt betreffende het welzijn van de werkemers bij de uitvoering van hun werk. Dit is een bevestiging van de bestaande situatie. De wet van 10 juni 1952 geeft de Koning immers een gelijkaardige bevoegdheid. In het huidige voorstel wordt wel nader omschreven waarop deze maatregelen betrekking hebben. Deze lijst is limitatief.

Zij herneemt in de eerste plaats een aantal domeinen waarop thans reeds maatregelen genomen worden, namelijk de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne en de verfraaiing van de werkplaatsen. Daarnaast verduidelijkt zij dat ook de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk en de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu wat betreft hun invloed op de hierboven vermelde domeinen behoren tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Er wordt eveneens bepaald dat bij de vaststelling van specifieke maatregelen inzake thuisarbeid een gelijkwaardig beschermingsniveau moet worden nastreefd.

Tenslotte kunnen er ook maatregelen vastgesteld worden om rekening te houden met de specifieke toestand in kleine en middelgrote ondernemingen. Er kan immers vastgesteld worden dat de « welzijns-

approchée dans ces entreprises d'une manière telle qu'il est tenu compte d'aussi bien les impératifs économiques que de la nécessité de protéger les travailleurs. Dans la directive-cadre « sécurité et santé », on met également l'accent sur cette situation spéciale.

Art. 5

Cet article stipule que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En conséquence, on insiste sur le fait que la responsabilité pour le bien-être des travailleurs incombe à l'employeur. La responsabilité finale pèse toujours sur lui, même quand il fait appel à des spécialistes. L'employeur est, en effet, la personne qui exerce l'autorité dans l'entreprise. De cette manière, on confirme un principe applicable depuis des années en la matière.

De plus, il faut mettre l'accent sur le fait que lors de la fixation des mesures nécessaires, il ne faut pas uniquement tenir compte des principes de prévention de nature technique, mais également de ce qui peut être atteint dans l'entreprise (entre autres sur le plan économique, éthique et social), de sorte qu'il y aura toujours lieu de comparer et peser les intérêts. Il s'agit donc d'un devoir général de prévoyance, qui doit être interprété d'une façon raisonnable.

Le deuxième alinéa du paragraphe 1^{er} de cet article énumère les principes généraux de prévention. Il contient d'une part les principes généraux et fondamentaux énumérés dans la directive cadre européenne 89/691/CEE du 12 juin 1989.

D'autre part, il contient également un certain nombre de principes de prévention généralement acceptés par les experts professionnels comme points de départ valables de la mise en œuvre d'une politique de prévention. L'intention est d'ancrer ces principes dans la loi pour continuer à en imprégner la pratique avec plus d'autorité morale. Ci-après, ces principes sont désignés par la lettre qui précède le principe dans le projet de loi.

L'ensemble des principes de prévention peut être divisé en trois catégories. La première catégorie rassemble les principes qui traitent de la gestion du risque. La deuxième catégorie concerne les principes d'ergonomie. La troisième catégorie est relative à l'approche globale de la politique et de l'organisation.

Le principe A dispose que la gestion du risque doit en premier lieu éviter l'introduction de risques dans l'entreprise. Actuellement, ce principe n'est pas appliqué aussi généralement que le laisserait présumer le bon sens. La gestion du risque ne démarre dans beaucoup de cas qu'à la suite de la survenance d'un dommage. Le principe B interdit d'exposer des travailleurs à un risque sans une identification préalable de ce risque. Ce principe contient, en d'autres termes, une généralisation de l'évaluation. Il rend également possible l'information préalable des tra-

problematiek » in deze ondernemingen op een dergelijke wijze moet benadrukt worden dat rekening gehouden wordt met zowel economische imperatieven, als met de noodzaak de werknemers te beschermen. Ook de kaderrichtlijn « veiligheid en gezondheid » heeft deze bijzondere situatie benadrukt.

Art. 5

Dit artikel bepaalt dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Hierdoor wordt benadrukt dat de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de arbeid bij de werkgever ligt. Hij draagt steeds de eindverantwoordelijkheid, ook wanneer hij beroep doet op deskundigen. De werkgever is immers de persoon die het gezag uitoefent in de onderneming. Aldus wordt een principe dat reeds sedert jaren van toepassing is, in deze materie opnieuw bevestigd.

Daarbij moet benadrukt worden dat bij het vaststellen van de nodige maatregelen niet alleen moet rekening gehouden worden met preventiebeginselen van technische aard, maar ook met wat haalbaar is voor de onderneming, onder meer op economisch, ethisch en sociaal vlak, zodat er steeds een belangenafweging zal plaatsvinden. Het gaat hier dus om een algemene zorgvuldigheidsplicht die op een redelijke wijze moet geïnterpreteerd worden.

Het tweede lid van § 1 van dit artikel somt de algemene preventiebeginselen op. Het bevat enerzijds de fundamentele algemene beginseisen, zoals die in de Europese kaderrichtlijn 89/691/EEG van 12 juni 1989 vervat zijn.

Daarnaast zijn er ook een aantal preventiebeginselen in opgenomen die algemeen aanvaard zijn bij vakdeskundigen als valabiele uitgangspunten voor het voeren van een preventiebeleid. Het is de bedoeling deze beginseisen te verankeren in de wet om met meer moreel gezag deze principes door te drukken in de praktijk. Hierna worden deze principes benoemd met de letter die in het ontwerp het principe voorafgaat.

Het geheel van de preventiebeginselen kan worden ingedeeld in drie groepen. De eerste groep omvat de principes die verband houden met het risicobeheer. De tweede groep betreft de beginseisen van de ergonomie. De derde groep betreft het globale opzet van het preventiebeleid en de organisatie.

Het principe A stelt dat het risicobeheer in de eerste instantie de introductie van risico's in het bedrijf dient te vermijden. Dit is thans niet zo algemeen toegepast als het gezond verstand zou doen vermoeden. Het risicobeheer start in veel gevallen slechts nadat zich schade heeft voorgedaan. Het principe B verbiedt werknemers zich aan een risico bloot te stellen zonder voorafgaande onderkennings van dit risico. Dit principe houdt met andere woorden een veralgemening van de evaluatie in. Het maakt het ook mogelijk dat men de werknemers

vailleurs, des risques qu'ils encourent. Dans une société post-industrielle, tout ceci est une mise au point de l'obligation de prévoyance déjà connue depuis longtemps.

Les principes C à E sont des indications des méthodes disponibles pour limiter les risques ne pouvant être prévenus.

A savoir :

- 1° combattre les risques à la source;
- 2° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux;
- 3° remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux;
- 4° priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle.

La priorité naturelle va du primo au quarto. Établir ces priorités est superflu puisque les dispositions de la loi en matière de concertation impliquent la prise en considération de cette priorité naturelle avant de décider d'une mesure concrète.

Le principe F concerne l'adaptation du travail à l'homme. Ce principe est repris de la « directive-cadre concernant la sécurité du travail ». La disposition « rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé » présente un intérêt en ce sens que le travail abrutissant est incompatible avec le concept de bien-être du travailleur. Le travail monotone est également connu comme facteur de risque lors de la surveillance d'accidents, parce qu'il réduit la capacité d'attention et de réaction du travailleur.

Le principe G ne reçoit, en fait, toute sa signification qu'à partir d'autres dispositions de la loi. Les concepts « autant que possible » et « développement de la technique » doivent, effectivement, être défini de manière plus précise. Cette précision s'opère, en partie, grâce à la concertation imposée ailleurs par la loi et, en partie, par le recours obligatoire à des experts. La limitation des risques dont il est question, peut se faire au moyen d'équipements matériels, mais aussi par des dispositions immatérielles comme la formation, l'information, les procédures d'organisation, etc. Ainsi cette disposition ne signifie pas qu'une ancienne machine doive être remplacée, lorsqu'une nouvelle machine est mise sur le marché. Il est évident que dans ces cas les risques doivent être comparés. Ceci peut amener à l'adaptation d'une ancienne machine ou à des mesures de sécurité supplémentaires. On peut, cependant, constater que, malgré de nouvelles technologies, les anciennes machines sont plus sûres, parce qu'elles sont mieux connues des travailleurs qui les utilisent.

Le principe H découle du fait que les hommes et les organisations d'hommes sont défaillants avec une probabilité relativement grande. Inévitablement, les travailleurs se comportent différemment lors de leur travail. Les dirigeants commettent des erreurs lors de la surveillance et de la formation. La diminution des risques de préjudice grave ne peut, de ce fait, s'appuyer sur des mesures telles que des instructions

vooraf kan inlichten over de risico's die ze lopen. In een post-industriële samenleving is één en ander een precisering van de reeds lang bekende zorgvuldigheidsplicht.

De principes C tot E zijn aanduidingen van methoden die voor het inperken van de risico's die niet kunnen worden voorkomen, beschikbaar zijn.

Namelijk :

- 1° de bestrijding van de risico's bij de bron;
- 2° vervanging van wat gevaarlijk is door wat niet gevaarlijk is;
- 3° vervanging van wat gevaarlijk is door wat minder gevaarlijk is;
- 4° voorrang voor maatregelen inzake collectieve beveiliging boven maatregelen inzake individuele beveiliging.

De natuurlijke prioriteit gaat van primo tot quarto. Het vastleggen van deze prioriteit is overbodig omdat de bepalingen in de wet inzake overleg de afweging van deze natuurlijke prioriteit impliceren vooraleer tot een concrete maatregel wordt beslist.

Het principe F betreft het aanpassen van het werk aan de mens. Dit principe is overgenomen uit de « kaderrichtlijn-veiligheid ». De bepaling inzake « het draaglijker maken van monotone arbeid en tempogebonden arbeid en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken », is belangrijk in de zin dat geestdodende arbeid haaks staat op het begrip welzijn van de werknemer. Monotone arbeid is ook bekend als risicofactor bij het ontstaan van ongevallen, omdat hij het aandachtsvermogen aantast zodat de werknemer niet meer alert reageert.

Het principe G krijgt in feite slechts betekenis vanuit de andere bepalingen in de wet. De begrippen « zo veel mogelijk » en « ontwikkeling van de techniek » dienen immers nader omschreven. Dit vindt plaats deels door het overleg dat elders in de wet is opgelegd, deels door het verplicht inzetten van deskundigheid. Het inperken van de risico's waarvan sprake, kan door materiële voorzieningen; het kan ook door immateriële voorzieningen zoals opleiding, informatie, organisatorische procedures, enz. Zo betekent deze bepaling niet dat telkens een nieuwe machine op de markt wordt gebracht, de oude machine zou moeten vervangen worden. Wel is het zo dat, in dat geval, de risico's moeten vergeleken worden. Dit kan leiden tot een aanpassing van de oude machine of tot bijkomende veiligheidsmaatregelen. Er kan echter ook vastgesteld worden dat, ondanks nieuwe technologieën, de oude machines veiliger zijn, omdat ze beter gekend zijn door de werknemers die er mee werken.

Het principe H vloeit voort uit het feitelijk gegeven dat mensen en organisaties van mensen met een relatief grote waarschijnlijkheid falen. Werknemers vertonen bij hun werk onvermijdbaar afwijkend gedrag. Leidinggevenden zullen bij toezicht en opleiding vergissingen begaan. Het reduceren van de risico's op ernstig letsel mag daarom niet steunen op maatregelen als veiligheids-instructies, opleiding,

en matière de sécurité, la formation, la surveillance, etc ... En cas de risque réel de préjudice corporel grave, la prévention doit être fondée sur des mesures techniques de sorte que la sécurité soit assurée même en cas de défaillance de l'homme ou de l'organisation. D'autres mesures peuvent être prises pour assurer une protection supplémentaire.

L'approche systémique est introduite dans un sens très général sous le littera I. Ici, quelques sous-systèmes importants sont cités comme le système technique, le système social, l'environnement de travail (= des facteurs d'environnement) et le système d'organisation.

Les principes visés aux litteras J et K attirent l'attention sur les actions importantes à l'égard du facteur humain. Ici, une gradation certaine est instaurée allant de l'information via des instructions jusqu'au contrôle en vue d'assurer le respect des instructions. Le facteur humain n'est pas expressément cité, lors de l'approche systémique visée au litterra I. Il est clair que l'information, l'instruction et la surveillance nécessaires doivent être considérées du point de vue de l'intégration des autres composantes du système.

L'article 4, § 2, ne contient pas vraiment de principes de prévention mais un certain nombre d'obligations générales pour l'employeur en vue de réaliser une exécution d'une politique de prévention efficace.

Il s'agit, ici, principalement de l'obligation pour l'employeur de prévoir un budget pour l'exécution et l'application de sa politique de bien-être. Il s'agit également de l'obligation d'établir dans l'entreprise quelles personnes sont responsables et compétentes pour telles tâches. Compétences et responsabilités vont, ici, de pair. Celui qui est compétent pour faire les achats est aussi responsable du bon achat.

Etant donné que l'état de la technique et des sciences exerçant une influence sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont continuellement en évolution, ces principes généraux de prévention peuvent être définis et élaborés de manière plus précise par arrêté royal. Il s'agit notamment des principes spécifiques qui sont adoptés à l'occasion des directives européennes spécifiques, en application de la directive-cadre, tels que les agents biologiques ou cancérogènes, le port manuel de charges et les écrans de visualisation. Ces situations peuvent donner lieu à des risques spécifiques.

Art. 6

Cet article impose des obligations générales aux travailleurs. Ces obligations ont été reprises de l'article 13 de la directive-cadre concernant la sécurité. En droit belge, elles étaient déjà prescrites par l'article 17, 4° de la Loi sur les contrats de travail. Cependant, ces principes sont, ici, repris textuellement de la directive parce que le champ d'application de ce

toezicht, en dergelijke. Bij een reële kans op ernstig lichamelijk letsel dient de preventie gebaseerd te zijn op technische maatregelen zodat de veiligheid is gegarandeerd zelfs bij het falen van de mens of de organisatie. Andere maatregelen kunnen als extra beveiliging worden genomen.

De systeembenedering wordt in zeer algemene zin geïntroduceerd onder I. Hier worden enkele belangrijke deelsystemen aangehaald zoals het technisch systeem, het sociale systeem, de werkhuismgeving (= omgevingsfactoren) en het organisatiesysteem.

De principes onder J en K vestigen de aandacht op de acties die in verband met de factor mens belangrijk zijn. Hier is een zekere gradatie ingebouwd gaande van voorlichting over instructie naar toezicht om de naleving van de instructies te bekomen. De factor mens wordt bij de systeembenedering, bedoeld onder I, niet explicet vermeld. Het is duidelijk dat de noodzakelijke voorlichting, instructie en toezicht dient bekeken te worden vanuit de integratie met de andere componenten van het systeem.

Artikel 4, § 2, omvat geen echte preventiebeginseisen maar wel een aantal algemene verplichtingen voor de werkgever betreffende het voeren van een efficiënt welzijnsbeleid.

Hier staat vooral dat de werkgever een budget dient te voorzien voor de uitvoering en toepassing van zijn welzijnsbeleid. Hier staat ook dat in de onderneming dient vastgesteld te worden wie voor welke taken verantwoordelijkheid draagt en bevoegdheden krijgt. Bevoegdheden en verantwoordelijkheden gaan hier hand in hand. Hij die bevoegdheid heeft om de aankopen te doen, draagt ook de verantwoordelijkheid voor de juiste aankoop.

Gelet op het feit dat de stand van de techniek en de wetenschappen die een invloed uitoefenen op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk voortdurend in evolutie zijn, kunnen deze algemene preventiebeginseisen nader omschreven en uitgewerkt worden bij koninklijk besluit. Het gaat hier meer bepaald om specifieke beginseisen die naar aanleiding van de bijzondere Europese richtlijnen, in uitvoering van de kaderrichtlijn, worden aangenomen zoals, bij biologische of carcinogene agentia, manueel hanteren van lasten en beeldschermen. Deze situaties kunnen aanleiding geven tot bijzondere risico's.

Art. 6

Dit artikel legt algemene verplichtingen op aan de werknemers. De verplichtingen zijn overgenomen uit artikel 13 van de kaderrichtlijn veiligheid. De hier bedoelde verplichtingen waren in het Belgisch recht reeds vertaald in artikel 17, 4°, van de Arbeidsovereenkomstenwet. Toch worden deze beginseisen hier letterlijk overgenomen uit de richtlijn omdat het toe-

projet de loi est beaucoup plus étendu que celui prévu par la loi sur les contrats de travail. Cette disposition est donc un rappel pour les travailleurs auxquels la loi sur les contrats de travail est applicable. Pour les autres, par exemple les membres du personnel du secteur public dont la situation est réglée de manière statutaire, il ne s'agit pas d'un rappel.

Jusqu'à présent, cette obligation était uniquement reprise dans la loi sur les contrats de travail qui n'est pas une loi pénale. Actuellement, ces dispositions sont reprises dans une loi prévoyant des sanctions pénales. La situation des travailleurs n'en est pas pour autant changée. Cette loi, pas plus que la loi actuelle du 10 juin 1952, ne prévoit de sanctions pénales pour les travailleurs qui ne respecteraient pas ces dispositions. Elle reste, pour les travailleurs, une obligation non sanctionnée pénalement. Les dispositions sont avant tout édictées pour la protection des travailleurs. C'est pourquoi il n'est pas très judicieux de les menacer de sanctions pénales. D'autres moyens doivent être utilisés pour convaincre les travailleurs d'observer les prescriptions relatives au bien-être lors de l'exécution du travail.

Qu'il n'y ait pas de sanctions pénales, ne signifie cependant pas qu'il n'y a aucune sanction. L'employeur peut, et même éventuellement doit, prendre des sanctions disciplinaires à l'égard des travailleurs qui ne respectent pas ces dispositions. Tout ceci a été développé plus longuement dans le cadre de la compétence disciplinaire revenant à l'employeur par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les obligations des travailleurs peuvent également être précisées par arrêté royal et être adaptées aux situations de risque spécifiques.

Art. 7

Cet article impose un devoir de coordination et de collaboration aux entreprises qui sont présentes sur un même lieu de travail. En premier lieu on pense au complexe immobilier. On peut, ici, penser tout particulièrement à un centre administratif ou à un centre commercial. Dans ces centres, souvent, des travailleurs relevant d'employeurs différents travaillent sans distinction entre eux dans les mêmes locaux. De plus, ces complexes comprennent diverses parties communes de sorte qu'une coordination minimale sur le plan de la prévention doit nécessairement être assurée. Il est évident que chaque employeur demeure responsable de ses propres travailleurs ; mais quand il résulte d'un manque de collaboration, des situations d'insécurité ou d'insalubrité pour les autres travailleurs, sa responsabilité peut aussi être mise en cause. La relation stricte entre travailleur et employeur est rompue par le fait que des entreprises indépendantes doivent également collaborer. C'est pourquoi, il n'est pas question dans le texte de l'article d'employeurs mais d'entreprises où le concept

passingsgebied van dit wetsontwerp veel uitgebreider is dan het toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet. Deze bepaling is dus een herhaling voor de werknemers waarop de Arbeidsovereenkomstenwet toepasselijk is. Voor de anderen, bijvoorbeeld de personeelsleden uit de publieke sector wiens toestand statutair geregeld is, is het geen herhaling.

Deze verplichting was tot nu toe enkel opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet, die geen strafwet is. Nu komen deze bepalingen in een wet die wel strafsancties bevat. Ten aanzien van de werknemers verandert hierdoor evenwel niets. Evenmin als de huidige wet van 10 juni 1952 voorziet deze wet strafsancties voor de werknemers die deze bepaling niet zouden respecteren. Het blijft voor de werknemers een niet strafrechtelijk gesanctioneerde verplichting. De bepalingen zijn op de eerste plaats uitgevaardigd ter bescherming van de werknemers. Het is daarom niet zo zinvol hen te bedreigen met strafsancties. Er moeten andere middelen aangewend worden om de werknemers te overtuigen de voorschriften betreffende het welzijn bij de uitvoering van het werk na te leven.

Dat er geen strafsancties zijn, wil trouwens niet zeggen dat er geen sancties zijn. De werkgever kan, en moet, eventueel zelfs disciplinaire sancties treffen tegen de werknemers die deze bepalingen niet respecteren. Dit alles in het kader van de disciplinaire bevoegdheid die de werkgever heeft en die verder uitgewerkt is in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Ook de verplichtingen van de werknemers kunnen nader worden bepaald bij koninklijk besluit en worden aangepast aan specifieke risicosituaties.

Art. 7

Dit artikel legt een coördinatie- en samenwerkingsplicht op aan ondernemingen die op eenzelfde arbeidsplaats aanwezig zijn. Hierbij wordt vooreerst gedacht aan eenzelfde gebouwencomplex. Men kan hier in het bijzonder denken aan een administratief centrum of een winkelcentrum. In deze centra werken vaak werknemers van verschillende werkgevers kriskras door elkaar in dezelfde lokalen. Bovendien hebben deze complexen verschillende gemeenschappelijke delen, zodat het noodzakelijk is een minimale coördinatie op het vlak van de preventie te verzekeren. Het is duidelijk dat elke werkgever verantwoordelijk blijft voor zijn eigen werknemers, maar wanen er door een gebrek aan samenwerking onveilige of ongezonde situaties ontstaan voor de andere werknemers kan ook hij mede ter verantwoording geroepen worden. De strikte verhouding tussen werknemer en werkgever wordt doorbroken doordat ook zelfstandige ondernemingen hun medewerking moeten verlenen. Daarom is er in de tekst van het artikel geen sprake van werkgevers maar van ondernemingen.

d'entreprise s'entend comme l'entité juridique. La rupture de ce rapport strict est nécessaire puisque dans ces complexes immobiliers, sont parfois établis des entreprises personnelles ou des bureaux sans personnel (par exemple, le cabinet d'avocats). En effet, ces entreprises peuvent également compromettre la sécurité et la santé des travailleurs (certes des autres employeurs) en ce lieu.

Vu la portée générale de la notion de lieu de travail, telle qu'elle a été définie plus haut, la coopération et la collaboration doivent également avoir lieu aux endroits qui ne se situent pas au sein d'un certain établissement. On peut, par exemple, penser aux travaux effectués sur des lignes à haute tension où des travailleurs de plusieurs entreprises sont actifs en même temps.

Enfin, il faut remarquer qu'il s'agit d'une disposition générale dont les dispositions concernant les travaux d'entreprises extérieures et les dispositions concernant les chantiers temporaires ou mobiles sont une application spécifique. En outre, il est clair que le but de cette disposition est de prévenir les influences réciproques des mesures en matière de sécurité et de santé entre les différentes entreprises. On vise ici les actions qui peuvent amener des risques pour les travailleurs qui travaillent sur le même lieu de travail, mais qui n'appartiennent pas à l'entreprise-même.

Art. 8

Cet article ancre dans la loi un certain nombre de principes de base de la directive-cadre en matière de sécurité mais, en même temps, en donne un développement plus précis. Il détermine, notamment, comment le bien-être lors de l'exécution du travail des travailleurs d'entreprises extérieures doit être garanti. On entend par entreprises extérieures l'entité juridique. Il peut aussi bien s'agir d'une personne physique que d'une personne morale. Cette entreprise vient effectuer des activités déterminées dans un établissement qui relève de la compétence d'un employeur. Il s'agit de chacun des lieux faisant intrinsèquement partie de l'entreprise exploitée par l'employeur. Cela peut par exemple être le siège principal ou un siège d'exploitation. On entend par là, un lieu géographiquement délimité.

Les employeurs chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités, sont soumis aux obligations suivantes :

1° une obligation d'information à l'attention des employeurs de ces travailleurs;

2° un devoir de contrôle des instructions et de la formation que ces travailleurs ont reçu de leurs employeurs;

3° un devoir de coordination et de collaboration. En ce qui concerne cette dernière obligation, il faut

gen, waarbij het begrip onderneming slaat op de juridische entiteit. Het doorbreken van deze strikte verhouding is noodzakelijk, daar in deze gebouwencomplexen soms ook éénmanszaken of bureaus zonder personeel (bijvoorbeeld advokatenkantoor) zijn gevestigd. Ook deze ondernemingen kunnen immers op die plaats de veiligheid en gezondheid van de werknemers (weliswaar van andere werkgevers) in het gedrang brengen.

Gelet op de algemene draagwijdte van het begrip arbeidsplaats, zoals hierboven gedefinieerd, moet deze samenwerking en coördinatie ook gebeuren op plaatsen die zich niet situeren binnen een bepaalde inrichting. Men kan bijvoorbeeld denken aan werken aan hoogspanningslijnen, waar werknemers van verschillende ondernemingen tegelijkertijd werkzaam zijn.

Ten slotte moet opgemerkt worden dat het hier gaat om een algemene bepaling waarvan de bepalingen betreffende werkzaamheden van buitenaf en de bepalingen betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen een bijzondere toepassing zijn. Het is bovendien duidelijk dat deze bepaling tot doel heeft de wederzijdse beïnvloeding van de maatregelen op het vlak van veiligheid en gezondheid tussen de verschillende ondernemingen te ondervangen. Met name worden handelingen bedoeld die tot risico's kunnen leiden voor de werknemers die werken op dezelfde arbeidsplaats, maar niet behoren tot de eigen onderneming.

Art. 8

Dit artikel verankert een aantal basisprincipes van de kaderrichtlijn-veiligheid in de wet, maar geeft er terzelfdertijd een nadere uitwerking aan. Het bepaalt inzonderheid hoe het welzijn bij de uitvoering van het werk van de werknemers van ondernemingen van buitenaf moet worden gewaarborgd. Met ondernemingen van buitenaf bedoelt men de juridische entiteit. Het kan zowel gaan om een natuurlijk persoon als om een rechtspersoon. Deze onderneming komt bepaalde activiteiten uitvoeren in een inrichting die valt onder de bevoegdheid van een werkgever. Het gaat om elke plaats die intrinsiek deel uitmaakt van de onderneming die de werkgever uitbaat. Het kan bijvoorbeeld gaan om de hoofdzetel maar ook om een exploitatiezetel. Wel wordt een geografische afgebakende plaats bedoeld.

Aan de werkgevers bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren, worden de volgende verplichtingen opgelegd :

1° een informatieplicht ten opzichte van de werkgevers van die werknemers;

2° een plicht tot controle van de instructies en de opleiding die deze werknemers van hun werkgevers hebben ontvangen;

3° een coördinatie- en samenwerkingsplicht. Wat deze laatste verplichting betreft, moet erop gewezen

préciser que c'est l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent effectuer des activités qui doit organiser la coordination et assurer la collaboration. A cet effet, il est clairement déterminé dans la loi qui doit prendre l'initiative en matière de coordination et de collaboration. Il est logique que ce soit l'employeur chez qui les travaux sont exécutés, puisque celui-ci connaît le mieux les risques dans son entreprise de même que les mesures de prévention et de protection devant être prises en considération. Il est également le seul qui puisse avoir une vue d'ensemble des divers sous-traitants qui, à un moment donné, sont présents dans son établissement.

L'obligation pour l'employeur, chez qui des activités sont effectuées, d'assurer la coordination et la collaboration ne libère pas les employeurs des travailleurs des entreprises extérieures de leurs obligations. Ils doivent faire tout le nécessaire pour rendre possible la collaboration et donc, tenir compte des mesures de prévention et de protection qui sont d'application dans l'établissement. Ils devront informer les employeurs qui font appel à eux des risques spécifiques que leurs activités peuvent comporter pour les autres travailleurs dans l'entreprise.

Pour préserver une certaine flexibilité au système, il a finalement été décidé que le Roi peut stipuler que les employeurs chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent travailler procurent eux-mêmes l'information ou la formation nécessaire. Les deux employeurs concernés pourront, par exemple, convenir contractuellement de la manière de dispenser l'information et la formation sans pour autant pouvoir porter atteinte au principe général. La pratique démontre, en effet, qu'il peut être plus simple que l'employeur fournit lui-même l'information et la formation.

Art. 9

Tandis que l'article 8 décrit d'une façon générale l'obligation de coordination et de collaboration, ainsi que l'échange des informations concernant les risques entre l'employeur de l'établissement dans lequel les activités sont exercées et l'employeur de l'entreprise extérieure, l'article 9 détermine comment ces objectifs doivent être atteints dans les faits.

L'employeur qui fait appel à des travailleurs d'une entreprise extérieure, peut augmenter par ce fait le risque pour ses propres travailleurs dans son établissement. C'est pourquoi il doit écarter cet employeur d'une entreprise extérieure dont il peut savoir qu'il ne respecte pas la réglementation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. C'est une application concrète du principe général de prévoyance et de précaution.

worden dat het de werkgever is bij wie de werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren die de coördinatie moet organiseren en de samenwerking moet verzekeren. Hierdoor wordt duidelijk in de wet bepaald wie het initiatief inzake coördinatie en samenwerking moet nemen. Het is logisch dat dit de werkgever is bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd, aangezien deze het best de risico's in zijn onderneming kent, evenals de preventie- en beschermingsmaatregelen die in acht moeten worden genomen. Hij is ook de enige die een overzicht kan hebben over de verschillende ondernemers die op een bepaald moment in zijn inrichting aanwezig zijn.

De verplichting voor de werkgever bij wie werkzaamheden worden uitgevoerd om de coördinatie en samenwerking te verzekeren, ontslaat de werkgever van de werknemers van de ondernemingen van buitenaf niet van hun verplichtingen. Zij moeten al het nodige doen om de samenwerking mogelijk te maken en derhalve rekening te houden met de preventie- en beschermingsmaatregelen die in de inrichting van toepassing zijn. Zij zullen de werkgevers die op hen beroep doen op de hoogte moeten brengen van de specifieke risico's die hun activiteiten voor de andere werknemers in de onderneming kunnen meebrengen.

Om enige soepelheid in het systeem te bewaren wordt ten slotte bepaald dat de Koning kan bepalen dat de werkgevers bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf komen werken zelf de nodige informatie of opleiding verstrekken. De beide betrokken werkgevers zullen bijvoorbeeld contractueel kunnen overeenkomen op welke wijze de informatie of opleiding wordt verstrekt, zonder evenwel afbreuk te kunnen doen aan het algemeen beginsel. De praktijk wijst immers uit dat het eenvoudiger kan zijn dat deze werkgever zelf de informatie en opleiding verstrekt.

Art. 9

Terwijl artikel 8 op algemene wijze de coördinatie en samenwerkingsplicht omschrijft, evenals de uitwisseling van informatie betreffende de risico's tussen de werkgever van de inrichting waarin werkzaamheden worden uitgeoefend en de werkgever van de onderneming van buitenaf, bepaalt artikel 9 hoe deze doelstellingen *in concreto* kunnen bereikt worden.

De werkgever die een beroep doet op werknemers van een onderneming van buitenaf, kan hierdoor het risico in zijn inrichting voor zijn eigen werknemers verhogen. Daarom moet hij deze werkgever van een onderneming van buitenaf weren waarvan hij kan weten dat hij de reglementering inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk niet naleeft. Dit is een concrete toepassing van de algemene zorgvuldigheidsplicht.

L'employeur chez qui les activités sont exercées connaît lui-même le mieux les risques propres à son établissement, ainsi que les mesures de prévention et de protection qui s'appliquent. Dès lors, il doit conclure un contrat avec l'employeur de l'entreprise extérieure dans lequel celui-ci s'oblige à respecter ces mesures. En outre il doit admettre que l'employeur chez qui les activités sont exercées prenne lui-même les mesures nécessaires, s'il reste en défaut de le faire. A ce moment, cet employeur est également obligé de prendre lui-même les mesures nécessaires. Le contrat avec l'employeur de l'entreprise extérieure peut stipuler que les frais seront supportés par l'employeur de l'entreprise extérieure, mais ceci n'est pas une obligation absolue. A ce niveau la liberté de conclure demeure.

L'employeur chez qui les activités sont exercées est donc responsable du respect de ces aspects de la réglementation qui sont propres à son établissement. Ceci est par exemple le cas pour certaines mesures de sécurité en matière d'incendie et certains équipements de protection individuelle par exemple aux endroits où il y a une exposition à certains agents chimiques.

L'employeur de l'entreprise extérieure continue donc à être complètement responsable pour ces aspects de la réglementation qui ne sont pas propres à l'établissement dans lequel les activités sont exercées. Ceci est par exemple le cas pour les mesures concernant les vêtements de travail et la surveillance médicale. Afin de rendre ces éléments plus clairs le Roi peut préciser quelles mesures sont oui ou non propres à l'établissement.

Le système ainsi proposé offre donc la possibilité de tenir compte des employeurs dont l'établissement connaît peu de risques (par exemple la filiale d'une compagnie d'assurances ou un bureau d'avocats) et qui font appel à une entreprise extérieure qui elle comporte bel et bien un grand risque (par exemple électricité). Il est clair que dans ce cas la responsabilité incombe totalement à l'employeur de l'entreprise extérieure.

Dans certaines entreprises à grands risques (comme la pétrochimie) il peut être souhaitable que l'employeur chez qui les activités sont exercées peut agir à la place de l'employeur de l'entreprise extérieure. C'est pourquoi cette possibilité est également prévue. Dans ce cas l'employeur devient le mandataire de l'employeur de l'entreprise extérieure. Il faut remarquer qu'il s'agit d'un arrangement dont les employeurs peuvent convenir librement.

Art. 10

Cet article instaure pour les indépendants une réglementation similaire à celle des employeurs d'entreprises extérieures. Un indépendant peut introdui-

De werkgever bij wie de activiteiten worden uitgeoefend, kent zelf het best de risico's die eigen zijn aan zijn inrichting, evenals de preventie- en beschermingsmaatregelen die er van toepassing zijn. Hij moet dan ook met de werkgever van de onderneming van buitenaf een overeenkomst sluiten waarbij deze laatste er zich toe verbindt deze maatregelen na te leven. Bovendien moet hij toelaten dat de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen neemt indien hij zelf in gebreke blijft. Deze werkgever wordt op dat moment ook verplicht zelf de nodige maatregelen te nemen. De overeenkomst met de werkgever van de onderneming van buitenaf kan bepalen dat de kosten worden verhaald op de werkgever van de onderneming van buitenaf, maar dit is geen absolute verplichting. Op dit vlak blijft de contractsvrijheid bestaan.

De werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgeoefend staat dus in voor de naleving van de aspecten van de reglementering die eigen zijn aan zijn inrichting. Dit is bijvoorbeeld het geval voor bepaalde veiligheidsmaatregelen inzake brand en specifieke persoonlijke beschermingsmiddelen bijvoorbeeld op plaatsen waar er blootstelling is aan bepaalde chemische agentia.

De werkgever van de onderneming van buitenaf blijft bijgevolg volledig verantwoordelijk voor deze aspecten van de reglementering die niet eigen zijn aan de inrichting waar de werkzaamheden worden uitgeoefend. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de maatregelen inzake werkkledij en medisch toezicht. Om één en ander duidelijker te stellen kan de Koning nader bepalen welke verplichtingen al dan niet eigen zijn aan de inrichting.

Het aldus vooropgestelde systeem laat bijgevolg toe rekening te houden met werkgevers in wier inrichting weinig risico's aanwezig zijn (bijvoorbeeld een filiaal van een verzekeringsmaatschappij of een advokatenbureau) en die een beroep doen op een onderneming van buitenaf die zelf wel een groot risico meebrengt (bijvoorbeeld electriciteit). Het is duidelijk dat in dat geval de verantwoordelijkheid volledig blijft berusten bij de werkgever van de onderneming van buitenaf.

In bepaalde ondernemingen met grote risico's (zoals de petrochemie) kan het wenselijk zijn dat de werkgever bij wie de werkzaamheden wordt verricht kan optreden in de plaats van de werkgever van de onderneming van buitenaf. Daarom wordt ook in deze mogelijkheid voorzien. In dat geval wordt de werkgever een lasthebber van de werkgever van de onderneming van buitenaf. Het gaat hier wel om een regeling die de betrokken werkgevers vrij kunnen treffen.

Art. 10

Dit artikel stelt voor de zelfstandige een gelijkaardige regeling vast als voor de werkgevers van ondernemingen van buitenaf. Een zelfstandige kan in een

re un risque dans un établissement, mais il peut lui-même également être confronté à certains risques. C'est pourquoi il est nécessaire qu'il soit informé des risques propres à l'établissement ainsi que des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui s'appliquent à cet établissement, qu'il respecte ces mesures et que l'employeur puisse lui-même prendre les mesures nécessaires s'il reste en défaut de le faire. En outre, l'employeur a également l'obligation d'organiser la coordination et la collaboration avec l'indépendant et de choisir un indépendant qui tient compte des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En effet, le respect de ces mesures n'est rien d'autre qu'un principe de bonne pratique. Par ce moyen la sécurité et la santé tant des travailleurs que de l'indépendant sont garanties d'une façon maximale.

Art. 11

Tandis que l'article 10 fixe les obligations de l'employeur, cet article détermine les obligations de l'indépendant. Celui-ci doit informer l'employeur des risques propres à ses activités, respecter les obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement dans lequel il exerce des activités et coopérer à l'obligation de coordination et collaboration.

Art. 12

Cet article permet que le Roi fixe les règles spécifiques d'application concernant les principes généraux établis dans les articles 10 et 11, compte tenu de la spécificité des indépendants.

Art. 13

Cet article veut distinguer clairement les différentes hypothèses où plusieurs employeurs se trouvent sur un lieu de travail.

1° Le Chapitre IV est applicable aux formes habituelles de travail en sous-traitance.

2° Le Chapitre V est applicable aux chantiers temporaires ou mobiles qui se situent en dehors de l'entreprise ou au sein de l'entreprise.

Art. 14

Cet article énumère les différentes personnes concernées par les activités sur un chantier temporaire ou mobile et qui dès lors sont soumises à certaines obligations.

inrichting een bepaald risico binnenbrengen, maar er zelf ook geconfronteerd worden met bepaalde risico's. Daarom is het noodzakelijk dat hij geïnformeerd wordt over de risico's eigen aan de inrichting en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in die inrichting, dat hij deze maatregelen naleeft en dat, indien hij dat nalaat, de werkgever zelf de nodige maatregelen kan treffen. Daarnaast heeft de werkgever ook de verplichting om de coördinatie en de samenwerking met de zelfstandige te organiseren en een zelfstandige te weren die geen rekening houdt met de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het naleven van deze maatregelen is in feite niets anders dan een beginsel van goed vakmanschap. Hierdoor worden de veiligheid en gezondheid van zowel de werknemers als van de zelfstandige op maximale wijze gewaarborgd.

Art. 11

Terwijl artikel 10 de verplichtingen van de werkgever vaststelt, bepaalt dit artikel de verplichtingen van de zelfstandige. Deze moet aan de werkgever informatie verstrekken over de risico's eigen aan zijn activiteiten, de verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden uitvoert naleven en medewerken aan de coördinatie- en samenwerkingsplicht.

Art. 12

Dit artikel laat toe dat de Koning de bijzondere toepassingsregels voor de in de artikelen 10 en 11 vervatte algemene beginselen vaststelt, rekening houdend met de eigenheid van de zelfstandigen.

Art. 13

Dit artikel wil een duidelijk onderscheid maken tussen de verschillende hypothesen waarin er zich meerdere werkgevers op een arbeidsplaats bevinden.

1° Hoofdstuk IV is van toepassing op de gewone vormen van contractorarbeid.

2° Hoofdstuk V is van toepassing op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen die zich buiten of binnen een onderneming bevinden.

Art. 14

Dit artikel somt de verschillende personen op die betrokken zijn bij werkzaamheden op een tijdelijke of mobiele bouwplaats en aan wie derhalve bepaalde verplichtingen worden opgelegd.

Dans la directive le maître d'œuvre est défini comme toute personne physique ou morale chargée de la conception, de l'exécution ou du contrôle de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage.

Dans la pratique, on peut constater que plusieurs personnes exercent un aspect déterminé de la mission du maître d'œuvre tel que définie dans la directive. C'est pourquoi il est question dans ce projet de loi de trois maîtres d'œuvre. Le maître d'œuvre chargé de la conception se chargera de tâches relatives à l'élaboration du projet de l'ouvrage. Ces tâches peuvent être de nature esthétique mais également de nature technique et certaines d'entre elles peuvent être cédées à des bureaux d'études spécialisés. C'est pourquoi ces « sous-traitants » sont mentionnés explicitement. Le maître d'œuvre chargé de l'exécution est la personne qui se charge de la réalisation réelle de l'ouvrage et a fait pour cela appel à plusieurs entrepreneurs qui sont chargés de l'exécution effective. Le maître d'œuvre chargé de l'exécution est souvent la personne qui traditionnellement est appelée l'entrepreneur principal. Le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution est la personne qui vérifie si le cahier de charges est exécuté correctement et qui vérifie également si le maître d'œuvre chargé de l'exécution et les entrepreneurs respectent les mesures de sécurité et de santé. Certaines de ces tâches de contrôle peuvent également être cédées. Toutes ces personnes agissent pour le compte du maître d'ouvrage.

Comme il a été dit, l'entrepreneur sera chargé de l'exécution matérielle des ouvrages. Il s'agit aussi bien d'employeurs que d'indépendants ainsi que d'employeurs qui travaillent avec leurs travailleurs. C'est pourquoi les indépendants ne sont pas mentionnés séparément dans l'énumération. Les sous-traitants éventuels tombent également sous le dénominateur. Enfin le travailleur est également mentionné.

Dans la pratique toutes les missions (ou certaines d'entre elles) du maître d'œuvre chargé de la conception ou du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution seront exercées par un architecte. Dans ce cas, cet architecte doit respecter les obligations que la présente loi et ses arrêtés d'exécution imposent à ces maîtres d'œuvre. Ceci est mentionné explicitement afin d'éviter tout conflit entre les lois.

En outre, il est également question de deux coordinateurs, l'un intervenant durant l'élaboration du projet et l'autre intervenant durant la phase d'exécution.

Art. 15

Toutes les personnes concernées par un chantier temporaire ou mobile doivent respecter les principes généraux de prévention. Cette obligation est expres-

In de richtlijn wordt de bouwdirectie omschreven als iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp of voor de uitvoering of het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk.

Er kan vastgesteld worden dat in de praktijk verschillende personen een bepaald aspect van de opdracht van de bouwdirectie, zoals gedefinieerd in de richtlijn, vervullen. Daarom is er in dit ontwerp dan ook sprake van drie bouwdirecties. De bouwdirectie belast met het ontwerp zal taken op zich nemen in het kader van de uitwerking van het ontwerp van het bouwwerk. Deze taken kunnen van esthetische aard maar ook van technische aard zijn en bepaalde van die taken kunnen uitbesteed worden aan de gespecialiseerde studiebureaus. Daarom worden deze « onderaannemers » hier uitdrukkelijk vermeld. De bouwdirectie belast met de uitvoering is de persoon die de eigenlijke verwezenlijking van het bouwwerk op zich neemt en daarvoor een beroep doet op meerdere aannemers die met de daadwerkelijke uitvoering worden belast. De bouwdirectie belast met de uitvoering is vaak de persoon die traditioneel de hoofdaannemer wordt genoemd. De bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering is de persoon die nagaat of het lastenboek correct wordt uitgevoerd en die eveneens nagaat of de bouwdirectie belast met de uitvoering en de aannemers de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften naleven. Bepaalde van deze controletaken kunnen eveneens worden uitbesteed. Al deze personen treden op voor rekening van de opdrachtgever.

De aannemer zal, zoals gezegd, belast zijn met de materiële uitvoering van de bouwwerken. Het gaat hier zowel om werkgevers als om zelfstandigen en om werkgevers die samen met hun werknemers werken. Daarom worden de zelfstandigen niet apart vermeld in de opsomming. Ook eventuele onderaannemers vallen onder deze noemer. Tenslotte wordt ook de werknemer vermeld.

In de praktijk zullen alle of bepaalde opdrachten van de bouwdirectie belast met het ontwerp of van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering vaak uitgeoefend worden door de architect. In dat geval moet de architect de verplichtingen die door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten aan deze bouwdirecties worden opgelegd naleven. Dit wordt hier uitdrukkelijk gesteld om elk conflict tussen wetten te vermijden.

Daarnaast is er ook nog sprake van twee coördinatoren, namelijk één die optreedt tijdens de ontwerpfase en één die optreedt tijdens de uitvoeringsfase.

Art. 15

Alle personen die betrokken zijn bij een tijdelijke of mobiele bouwplaats moeten de algemene preventiebeginselen naleven. Dit wordt hier uitdrukkelijk

sément répétée, ici, parce que ces principes ne doivent pas seulement être appliqués par les employeurs mais également par d'autres personnes.

Art. 16

Cet article stipule que le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre chargé de la conception doit désigner un coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, quand plusieurs entreprises seront en activité sur ce chantier. Le but de cette disposition réside dans la nécessité d'intégrer une coordination en matière de sécurité et de santé dès le projet de l'ouvrage.

En outre, il est déterminé, comme règle générale, qu'un plan de sécurité et de santé doit être établi.

Art. 17

Cet article impose expressément au maître d'œuvre chargé de la conception l'obligation de tenir compte de la sécurité et de la santé lors des choix architecturaux et lors de la composition du cahier des charges.

Art. 18

Cet article fixe, conformément à la directive concernant les chantiers temporaires et mobiles, les tâches du coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

Art. 19

Cet article fixe d'une manière générale les mesures d'exécution qui doivent être prises par arrêté royal. Il s'agit notamment des différentes obligations du maître de l'ouvrage, du maître d'œuvre chargé de la conception et du coordonnateur, et ceci dans le cadre de l'élaboration du projet de l'ouvrage.

Le Roi peut, en outre, déterminer les cas dans lesquels respectivement le maître de l'ouvrage et le maître d'œuvre chargé de la conception désignent le coordonnateur. Il faut, en effet, prendre en considération l'ampleur de la construction et la nature du maître de l'ouvrage. On peut exiger plus d'un promoteur immobilier que d'un particulier. Dans ce dernier cas, le coordonnateur sera mieux désigné par le maître d'œuvre chargé de la conception.

Le Roi pourra également déterminer les conditions auxquelles les coordonnateurs doivent répondre pour exercer leurs fonctions. Il peut également déterminer

herhaald omdat deze beginselen niet alleen door werkgevers maar ook door andere personen moeten worden toegepast.

Art. 16

Dit artikel bepaalt dat de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp een coördinator inzake de veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk moet aanstellen wanneer er op die bouwplaats verscheidene ondernemingen werkzaam zullen zijn. Het doel van deze bepaling bestaat in de noodzaak de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid reeds vanaf het ontwerp van een bouwwerk te integreren.

Bovendien wordt hier ook, als algemene regel, bepaald dat een veiligheids- en gezondheidsplan moet worden opgesteld.

Art. 17

Dit artikel legt aan de bouwdirectie belast met het ontwerp uitdrukkelijk de verplichting op rekening te houden met de veiligheid en gezondheid bij zijn bouwkundige keuzen en bij de opstelling van het lastenboek.

Art. 18

Dit artikel stelt, overeenkomstig de richtlijn tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, de taken vast van de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk.

Art. 19

Dit artikel stelt op algemene wijze vast welke uitvoeringsmaatregelen bij koninklijk besluit moeten worden vastgesteld. Het betreft inzonderheid de verschillende verplichtingen van de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp en de coördinatoren en dit in het kader van het ontwerp van het bouwwerk.

De Koning kan bovendien bepalen in welke gevallen de opdrachtgever en in welke gevallen de bouwdirectie belast met het ontwerp de coördinatoren aanstellen. Inderdaad moet rekening kunnen worden gehouden met de omvang van het bouwwerk en met de aard van de opdrachtgever. Van een bouwpromotor kan meer worden verlangd dan van een particulier. In dat laatste geval zal deze coördinator best aangesteld worden door de bouwdirectie belast met het ontwerp.

De Koning zal eveneens kunnen bepalen aan welke voorwaarden deze coördinatoren moeten voldoen om hun functie uit te oefenen. Hij kan tevens bepalen

de quelles compétences et de quels moyens ces coordonnateurs doivent pouvoir disposer.

En même temps, les modalités concernant le plan de sécurité et de santé sont fixées par arrêté royal, compte tenu de la taille de l'ouvrage et du degré de risque.

Puisqu'il peut exister une interférence avec la profession et la responsabilité de l'architecte, le Ministre des Classes moyennes sera associé à l'établissement des arrêtés royaux.

Art. 20

Au moment où un ouvrage est effectivement mis en œuvre, généralement, divers entrepreneurs travaillent sur le chantier. Selon le stade auquel se situe l'ouvrage, on trouve, simultanément ou non des entrepreneurs différents sur le chantier. Si, au départ, il s'agit le plus souvent d'une succession de plusieurs entrepreneurs (d'abord, le gros œuvre, ensuite la finition), on trouve ensuite, le plus souvent au même moment, différents entrepreneurs (entre autres pour l'électricité, les sanitaires, le carrelage, la menuiserie). Il peut se produire entre ces divers entrepreneurs, tant ceux qui sont présents simultanément sur le chantier que ceux qui s'y succèdent, des interférences pouvant compromettre la sécurité et la santé des personnes présentes sur le chantier.

L'entrepreneur correspond, ici, à toute personne physique ou personne morale, qu'elle soit employeur ou indépendant, qui intervient à un stade de la réalisation de la construction pour effectuer une activité déterminée. Pour l'application de cet article, il importe peu qu'une relation entrepreneur principal-sous-traitant existe.

Seul le maître d'œuvre ou, le maître d'œuvre étant chargé par le maître d'œuvre de la réalisation complète de l'ouvrage ou de sa surveillance, peut connaître le nombre et l'identité des entrepreneurs qui sont, ou seront présents à un moment donné sur le chantier. Il est donc logique qu'ils organisent la coordination des activités et assurent la collaboration. A ce propos, il est utile de remarquer qu'il est possible pour l'un des entrepreneurs (qui sera le plus souvent un entrepreneur principal) d'exercer la mission du maître d'œuvre chargé de l'exécution. Naturellement, les divers entrepreneurs doivent coopérer à cette organisation de la coordination et de la collaboration.

Art. 21 à 23

Ces articles, analogues aux articles 16, 18 et 19, donnent une série de précisions indiquant de quelle manière la coordination doit être réalisée. L'article 21 stipule qu'un coordonnateur concernant la sécurité et la santé durant la réalisation de l'ouvrage

over welke bevoegdheden en middelen deze coördinatoren moeten beschikken.

Tevens worden de nadere regels betreffende het veiligheids- en gezondheidsplan bij koninklijk besluit vastgesteld, rekening houdend met de omvang van het bouwwerk en de risicograad.

Aangezien er interferenties kunnen bestaan met het beroep en de verantwoordelijkheid van de architect wordt de minister van middenstand betrokken bij de vaststelling van de uitvoeringsbesluiten.

Art. 20

Op het ogenblik dat een bouwwerk effectief wordt tot stand gebracht werken er meestal verschillende aannemers op de bouwplaats. Al naargelang de fase waarin het bouwwerk zich bevindt, treft men op de bouwplaats, al dan niet gelijktijdig verschillende aannemers aan. Terwijl het in het begin meestal om een opeenvolging van verschillende aannemers gaat (eerst de ruwbouw, dan de afwerking), treft men later meestal terzelfdertijd verschillende aannemers aan (onder andere elektriciteit, sanitair, bevloering, schrijnwerkerij). Tussen deze verschillende aannemers, zowel deze die tegelijkertijd op de bouwplaats aanwezig zijn, als deze die elkaar opvolgen, kunnen er interferenties ontstaan die de veiligheid en de gezondheid van de personen die op de bouwplaats aanwezig zijn in het gedrang kunnen brengen.

Met aannemers bedoelt men hier elke natuurlijke of rechtspersoon, ongeacht of hij een werkgever is of een zelfstandige, die in enig stadium van de verwezenlijking van het bouwwerk tussenkomt voor de uitoefening van een bepaalde activiteit. Voor de toepassing van dit artikel is het van geen belang of er een verhouding hoofdaannemer-onderaannemer bestaat.

Aangezien alleen de opdrachtgever of de bouwdirectie die door de opdrachtgever is belast met de volledige verwezenlijking van het bouwwerk of met het toezicht er op, kunnen weten hoeveel en welke aannemers op een bepaald moment op de bouwplaats aanwezig zijn of zullen zijn is het ook logisch dat zij de coördinatie van de activiteiten organiseren en de samenwerking verzekeren. Daarbij dient opgemerkt te worden dat het mogelijk is dat één van de aannemers (die dan meestal de hoofdaannemer zal zijn) de opdracht van de bouwdirectie belast met de uitvoering uitoefent. Uiteraard moeten de verschillende aannemers hun medewerking verlenen aan de organisatie van de coördinatie en samenwerking.

Art. 21 tot 23

Deze artikelen, die analoog zijn aan de artikelen 16, 18 en 19, geven een aantal aanduidingen betreffende de wijze waarop de coördinatie tot stand moet worden gebracht. Artikel 21 bepaalt dat een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de ver-

doit être désigné. L'article 22 détermine les tâches de ce coordonnateur, conformément à la directive concernant les chantiers temporaires et mobiles. L'article 23 détermine qui doit désigner ce coordonnateur (le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution) et précise que le Roi définira les obligations de ces différentes personnes, ainsi que les conditions auxquelles le coordonnateur doit répondre pour exercer ses fonctions. Lors de la désignation du coordonnateur, il faudra tenir compte des principes mentionnés dans le commentaire de l'article 19, lorsqu'il s'agit, notamment, d'un particulier. Le Roi peut également déterminer de quelles compétences et de quels moyens le coordonnateur doit disposer. En outre, il déterminera les cas dans lesquels un avis préalable doit être donné et son contenu et il déterminera qui doit faire cette déclaration. Il tiendra compte de la taille de l'ouvrage et du degré de risque, conformément à la directive européenne.

Art. 24

Cet article prévoit que le Roi fixe les mesures de sécurité et de santé devant être respectées par les entrepreneurs. Tous les entrepreneurs, qu'ils soient employeurs, indépendants ou employeurs travaillant sur le chantier avec leurs travailleurs, devront observer ces mesures, qui sont précisées dans la directive concernant « les chantiers temporaires et mobiles ».

Art. 25

Cet article fixe les obligations du maître d'œuvre chargé de l'exécution en ce qui concerne les mesures visées aux articles 23 et 24. Comme il a été exposé, il s'agit de la personne chargée de la réalisation réelle de l'ouvrage et qui pour cela fait éventuellement appel à des entrepreneurs et des sous-traitants. Il est donc la personne qui se trouve au sommet de la pyramide.

Il a les obligations suivantes :

1° il doit lui-même observer les mesures de sécurité et de santé;

2° il doit les faire respecter par tous les entrepreneurs et tous ses sous-traitants concernés par la réalisation de l'ouvrage, même lorsqu'il n'a qu'un lien indirect avec ces entrepreneurs et ces sous-traitants;

3° en outre, il doit les faire respecter par les différents travailleurs.

wezenlijking van het bouwwerk moet worden aangestell'd. Artikel 22 stelt, overeenkomstig de richtlijn tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, de taken van deze coördinator vast. Artikel 23 bepaalt wie deze coördinator moet aanstellen (de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering) en dat de Koning de verplichtingen van deze verschillende personen zal vaststellen, evenals de voorwaarden waaraan de coördinator moet beantwoorden om zijn functie uit te oefenen. Bij de aanduiding van de coördinator zal, wat in het bijzonder de particulieren betreft, rekening moeten worden gehouden met dezelfde principes als deze vermeld in de commentaar bij artikel 19. De Koning kan eveneens bepalen over welke bevoegdheden en middelen de coördinator moet beschikken. Bovendien worden de gevallen waarin een voorafgaande kennisgeving moet gebeuren eveneens bepaald door de Koning, evenals de inhoud ervan en wie deze kennisgeving moet doen. Hij zal rekening houden met de omvang van het bouwwerk en de risicograad, overeenkomstig de Europese richtlijn.

Art. 24

Dit artikel bepaalt dat de Koning de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen vaststelt die door de aannemers moeten worden nageleefd. Alle aannemers, of zij nu werkgever zijn of zelfstandige of werkgevers die samen met hun werknemers werken op de bouwplaats, zullen deze maatregelen die in de richtlijn « tijdelijke en mobiele bouwplaatsen » worden verduidelijkt, moeten naleven.

Art. 25

Dit artikel stelt de verplichtingen vast van de bouwdirectie belast met de uitvoering betreffende de maatregelen bedoeld in de artikelen 23 en 24. Zoals gezegd gaat het hier om de persoon die de eigenlijke verwezenlijking van het bouwwerk op zich neemt en daarvoor eventueel beroep doet op aannemers en onderaannemers. Het is dus de persoon die aan de top van de pyramide staat.

Hij heeft de volgende verplichtingen :

1° hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;

2° hij moet ze doen naleven door alle aannemers en onderaannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk, zelfs wanneer hij slechts een indirekte band heeft met deze aannemers of onderaannemers;

3° hij moet ze bovendien doen naleven door de verschillende werknemers.

Art. 26

Cet article fixe les obligations des entrepreneurs quant aux mesures prévues aux articles 23 et 24.

L'entrepreneur a les obligations suivantes :

1° il doit lui-même observer les mesures de sécurité et de santé;

2° il doit les faire respecter par son propre sous-traitant direct;

3° il doit également les faire respecter par les sous-traitants de son sous-traitant et de chaque sous-traitant plus éloigné;

4° il doit, en outre, les faire respecter par les différents travailleurs;

5° il doit également les faire respecter par chaque personne qui met du personnel à sa disposition.

Art. 27

Cet article détermine les obligations des sous-traitants quant aux mesures prévues aux articles 23 et 24. Un sous-traitant est, en principe, un entrepreneur auquel un autre entrepreneur fait appel pour l'exécution de travaux déterminés. Au sens de ce projet de loi, un sous-traitant peut aussi être à son tour un entrepreneur principal.

Le sous-traitant est soumis aux obligations suivantes :

1° il doit lui-même observer les mesures de sécurité et de santé;

2° il doit les faire respecter par son propre sous-traitant direct;

3° il doit les faire respecter par ses propres travailleurs et par les travailleurs de son propre sous-traitant direct;

4° il doit également les faire respecter par chaque personne qui met du personnel à sa disposition.

Art. 28

Cet article détermine comment les mesures visées aux articles 23 et 24 doivent être respectées par des indépendants.

La règle générale est que celui qui fait appel à un indépendant doit veiller à ce que celui-ci respecte les mesures précitées. Le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur et le sous-traitant sont chacun responsable pour leurs propres indépendants.

Vu qu'il n'existe aucun lien de subordination au sens de la loi sur les contrats de travail, il est expressément prévu que l'indépendant doit coopérer. Contrairement aux travailleurs, il peut être poursuivi pénalement.

Art. 26

Dit artikel stelt de verplichtingen vast van de aannemers ten opzichte van de maatregelen bedoeld in de artikelen 23 en 24.

De aannemer heeft de volgende verplichtingen :

1° hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;

2° hij moet ze doen naleven door zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;

3° hij moet ze eveneens doen naleven door de onderaannemers van zijn onderaannemer en van elke verder verwijderde onderaannemer;

4° hij moet ze bovendien doen naleven door de verschillende werknemers;

5° hij moet ze eveneens doen naleven door ieder die hem personeel ter beschikking stelt.

Art. 27

Dit artikel stelt de verplichtingen van de onderaannemers vast ten opzichte van de maatregelen bedoeld in de artikelen 23 en 24. Een onderaannemer is in principe een aannemer op wie door een andere aannemer een beroep wordt gedaan voor de uitvoering van bepaalde werkzaamheden. In de zin van dit wetsontwerp kan een onderaannemer op zijn beurt ook een hoofdaannemer zijn.

De onderaannemer heeft de volgende verplichtingen :

1° hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;

2° hij moet ze doen naleven door zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;

3° hij moet ze doen naleven door zijn eigen werknemers en door de werknemers van zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;

4° hij moet ze eveneens doen naleven door ieder die hem personeel ter beschikking stelt.

Art. 28

Dit artikel bepaalt op welke wijze de maatregelen bedoeld in de artikelen 23 en 24 moeten nageleefd worden door zelfstandigen.

Als algemene regel geldt dat diegene die een beroep doet op een zelfstandige ervoor moet zorgen dat deze zelfstandige de genoemde maatregelen naleeft. Daarbij staan respectievelijk de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer en de onderaannemer elk in voor hun eigen zelfstandigen.

Aangezien er geen gezagsverhouding bestaat in de zin van de arbeidsovereenkomstenwet wordt uitdrukkelijk bepaald dat de zelfstandige zijn medewerking moet verlenen. Hij kan, in tegenstelling tot de gewone werknemers, wel strafrechtelijk vervolgd worden.

Art. 29

Afin d'atteindre les objectifs visés aux articles 25 à 28 les différentes personnes concernées devront chacune à leur niveau respecter un certain nombre de principes.

En premier lieu, elles devront être prévoyantes, lors du choix des différentes personnes auxquelles elles font appel.

Au moyen de contrats, l'obligation de respecter les mesures en matière de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles sera imposée à ces personnes et elles devront accepter que la personne qui a fait appel à elles prenne elle-même les mesures, si elles restent en défaut de le faire. D'ailleurs, celle-ci en a l'obligation. Il peut être stipulé dans le contrat que, dans ce cas, les frais sont à charge de la personne restée en défaut.

Le maître d'œuvre chargé de l'exécution devra surtout organiser la relation avec tous les entrepreneurs et tous les sous-traitants concernés par la réalisation de l'ouvrage ainsi que la relation avec les indépendants auxquels il fait appel. Il se trouve, en effet, au sommet.

Chaque entrepreneur doit organiser la relation avec ses propres sous-traitants et avec les sous-traitants de ses sous-traitants ainsi que la relation avec les indépendants auxquels il fait appel.

Chaque sous-traitant doit organiser la relation avec ses propres sous-traitants ainsi que la relation avec les indépendants auxquels il fait appel.

Art. 30

Cet article stipule que la réglementation actuelle continue à s'appliquer aux marchés publics.

Art. 31

Cet article confirme le principe suivant lequel chaque employeur reste responsable de ses propres travailleurs. Les dispositions des articles 25 à 29 n'y portent aucun préjudice. Il peut éventuellement en résulter une responsabilité partagée.

Art. 32

La directive chantiers temporaires et mobiles prévoit la mise en place d'une structure de coordination entre les différentes personnes concernées et les travailleurs présents sur le chantier. Peuvent, entre autres, être concernés par cette structure : les maîtres d'œuvre, les représentants des entrepreneurs et des travailleurs et les conseillers en prévention. L'établissement d'une telle structure dépend de la taille du chantier et du degré de risque. En outre, on

Art. 29

Om de doelstellingen beoogd in de artikelen 25 tot 28 te bereiken zullen de verschillende betrokkenen elk op hun niveau een aantal principes in acht moeten nemen.

In de eerste plaats zullen zij een zekere zorgvuldigheid moeten aan de dag leggen bij de keuze van de verschillende personen waarop zij een beroep doen.

Door middel van overeenkomsten zal aan die personen de verplichting moeten opgelegd worden om de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen na te leven en zullen zij indien zij in gebreke blijven moeten toelaten dat de persoon die op hen beroep heeft gedaan zelf de maatregelen treft. Deze laatste heeft overigens de verplichting dit te doen. In de overeenkomst kan worden bepaald dat in dat geval de kosten ten laste zijn van de persoon die nalatig is geweest.

De bouwdirectie belast met de uitvoering zal vooral de relatie met alle aannemers en onderaannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk en de relatie met de zelfstandigen waarop hijzelf een beroep doet, moeten regelen. Hij staat immers aan de top.

Elke aannemer moet de relatie met zijn eigen onderaannemers en de onderaannemers van zijn onderaannemers regelen evenals de relatie met de zelfstandigen waarop hij een beroep doet.

Elke onderaannemer moet de relatie met zijn eigen onderaannemers en met de zelfstandigen waarop hij een beroep doet regelen.

Art. 30

Dit artikel bepaalt dat inzake overheidsopdrachten de bestaande reglementering van toepassing blijft.

Art. 31

Dit artikel bevestigt het principe dat elke werkgever verantwoordelijk blijft voor zijn eigen werknemers. De bepalingen van de artikelen 25 tot 29 doen hier geen afbreuk aan. Er kan eventueel wel een gedeelde aansprakelijkheid uit voortvloeien.

Art. 32

De richtlijn tijdelijke en mobiele bouwplaatsen voorziet in de oprichting van een coördinatiesstructuur tussen de verschillende betrokkenen en de werknemers die aanwezig zijn op de bouwplaats. Bij deze structuur kunnen onder andere de bouwdirecties, de vertegenwoordigers van de aannemers en van de werknemers en de preventieadviseurs betrokken worden. De oprichting van een dergelijke structuur is afhankelijk van de omvang van de bouw-

a uniquement l'intention de mettre en place une telle structure pour les chantiers plus importants.

Art. 33

Cet article énonce le principe suivant lequel chaque employeur doit instituer un Service interne de Prévention et de Protection. Cette obligation est indépendante du nombre de travailleurs occupés.

Le principe est que chaque employeur doit toujours disposer d'au moins un conseiller en prévention. Dans les petites entreprises, c'est-à-dire, celles qui occupent moins de vingt travailleurs, l'employeur peut lui-même exercer la fonction de conseiller en prévention. Cette possibilité existe actuellement dans l'article 833.2.2. du règlement général pour la protection du travail. Dans les entreprises plus importantes, quelqu'un d'autre que l'employeur devra exercer cette fonction.

En outre la tâche de ce service est précisée. Il doit assister l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures qui sont imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Le paragraphe 2 du présent article énonce le principe que l'employeur doit, d'une façon complémentaire, faire appel à un service externe de prévention et de protection au travail, si le service interne ne peut pas lui-même exécuter toutes les missions.

Il s'agit d'une obligation absolue, dont le contenu est déterminé par la nature des missions du service interne et par les compétences qui sont, oui ou non, présentes dans ce service. C'est un fait que les petites entreprises ne peuvent pas toujours disposer d'une connaissance suffisante dans leur établissement pour faire exécuter toutes les tâches de prévention et de protection par un service interne. Mais souvent les grandes entreprises devront également faire appel à des conseillers externes dans des matières très techniques qui sont désignées par la littérature comme prévention de deuxième ligne. Dans la pratique, elle existe déjà sous la forme d'organismes agréés et de services médicaux interentreprises.

Ce service agit d'une façon complémentaire. Cela signifie qu'il ne peut jamais remplacer complètement le service interne. Un certain nombre de tâches devra toujours être exécuté au sein de l'entreprise. C'est pourquoi, chaque employeur doit toujours disposer d'au moins un conseiller en prévention, qui peut entre autres être la personne de contact des conseillers du service externe.

Le paragraphe 3 détermine que le Roi fixe les modalités concernant le fonctionnement, les compétences requises et les missions du service interne. Ces missions concernent le dépistage des risques pour des accidents du travail ou des maladies professionnelles, ainsi que la surveillance de la sécurité du

plaats en de graad van de risico's. Het is bovendien de bedoeling dat alleen de grotere werven dergelijke structuur moeten opzetten.

Art. 33

Dit artikel bevat, in paragraaf 1, het beginsel dat elke werkgever een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming moet oprichten. De verplichting is niet afhankelijk van het aantal tewerkgestelde werknemers.

Daarbij geldt als principe dat elke werkgever steeds over tenminste één preventieadviseur moet beschikken. In kleine ondernemingen, dit wil zeggen wanneer er minder dan 20 werknemers zijn tewerkgesteld, mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur uitoefenen. Deze mogelijkheid is nu voorzien in artikel 833.2.2. van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming. In grotere ondernemingen zal iemand anders dan de werkgever deze functie moeten uitoefenen.

Bovendien wordt de taak van deze interne dienst nader omschreven. Hij moet bijstand verlenen aan de werkgever en de werknemers in verband met de toepassing van de maatregelen die opgelegd worden door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten.

Paragraaf 2 van dit artikel stelt het principe voorop dat de werkgever aanvullend een beroep moet doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, indien de interne dienst niet alle opdrachten zelf kan uitoefenen.

Het gaat hier om een absolute verplichting, waarvan de inhoud wordt bepaald door de aard van de opdrachten van de interne dienst en door de bekwaamheid die al dan niet in deze dienst aanwezig is. Het is zo dat kleinere ondernemingen niet steeds over voldoende know-how in hun bedrijf kunnen beschikken om alle preventie- en beschermingstaken door een interne dienst te laten verrichten. Maar ook grotere bedrijven zullen vaak voor zeer technische aangelegenheden die in de literatuur worden ondergebracht onder de noemer tweede-lijnspreventie, een beroep moeten doen op externe adviseurs. In de praktijk bestaat er reeds een bepaalde vorm van externe adviesverlening onder de vorm van erkende organismen en interbedrijfsgeneeskundige diensten.

Deze dienst treedt aanvullend op. Dit betekent dat hij nooit de interne dienst volledig kan vervangen. Een bepaald aantal taken zal steeds intern moeten worden verricht. Daarom moet elke werkgever steeds over tenminste één preventieadviseur beschikken, die onder andere kan optreden als contactpersoon voor de adviseurs van de externe dienst.

Paragraaf 3 bepaalt dat de Koning de nadere regels betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de interne dienst vaststelt. Deze opdrachten bestaan in het opsporen van risico's op arbeidsongevallen of beroepsziekten en hebben eveneens betrekking op het toezicht inzake arbeids-

travail et l'hygiène du travail. Il s'agit de la prévention de première ligne, dans laquelle on s'efforce d'approcher les problèmes d'une manière multidisciplinaire.

Art. 34

Cet article renvoie aux notions d'unité technique d'exploitation et d'entité juridique telles qu'employées en vue de l'institution du Comité pour la Prévention et la Protection. Cette référence est voulue afin de veiller à ce que le service et le comité soient, autant que possible, institués à un même niveau. En ce qui concerne le secteur public qui ne connaît pas ces concepts, une réglementation spécifique est élaborée qui se rallie au statut syndical.

Art. 35

Cet article indique à quel niveau le Service doit être institué et comment il doit éventuellement être organisé. Il a été dérogé au principe suivant lequel un employeur peut instituer plus d'un Service. Le but était d'éviter un éparpillement.

Le paragraphe premier traite de la situation la plus simple. L'entité juridique est constituée d'une seule unité technique d'exploitation. On ne doit et on ne peut instituer qu'un seul Service. Si l'entreprise occupe des travailleurs en suffisance (voir chapitre VIII) un seul comité doit être institué au même niveau.

Le paragraphe deux décrit la situation où une entité juridique est constituée de plus d'une unité technique d'exploitation. Cependant, chaque unité technique d'exploitation occupe trop peu de travailleurs pour instituer un comité. Egalement, dans ce cas, il ne doit et il ne peut être institué qu'un seul Service. Si l'entité juridique dans son ensemble occupe suffisamment de travailleurs (voir chapitre VIII), un comité unique doit également être institué au niveau de l'entité juridique.

Le paragraphe trois vise également une entité juridique composée de plusieurs entités techniques d'exploitation. Cette fois, il s'agit d'unités plus importantes de sorte qu'à l'intérieur d'une même entité juridique, plusieurs comités doivent être institués. Egalement dans cette situation, un Service unique doit être institué; celui-ci est compétent pour l'entité juridique dans son ensemble, mais aussi pour chacune des entités prises séparément. A l'intérieur du Service, une section doit être prévue pour chaque entité pour laquelle un comité doit être institué séparément. De cette manière, une collaboration aisée est assurée entre comité et Service.

Le paragraphe quatre vise la possibilité où diverses entités juridiques constituent une entité technique d'exploitation unique. Nonobstant la pluralité d'entités juridiques, il s'agit d'un ensemble socio-

veiligheid en -hygiëne. Het gaat hier om de eerstelijnspreventie, waarbij gestreefd wordt naar een multidisciplinaire benadering van de problemen.

Art. 34

Dit artikel verwijst naar de noties technische bedrijfseenheid en juridische entiteit zoals die gehanteerd worden met het oog op de oprichting van het Comité voor Preventie en Bescherming. Dit is bewust gebeurd om er voor te zorgen dat de dienst en het comité zoveel mogelijk op hetzelfde niveau worden opgericht. Voor de publieke sector die deze begrippen niet kent, wordt een specifieke regeling uitgewerkt die aansluit bij het syndicaal statuut.

Art. 35

Dit artikel schrijft voor op welk niveau de Dienst moet opgericht worden en hoe hij eventueel moet georganiseerd worden. Er is afgeweken van het beginsel dat een werkgever meer dan één Dienst kan oprichten. Dit gebeurde om versnippering tegen te gaan.

Paragraaf één behandelt de meest eenvoudige situatie. De juridische entiteit bestaat uit één technische bedrijfseenheid. Er moet en er mag maar één Dienst opgericht worden. Indien de onderneming voldoende werknemers tewerkstelt (zie hoofdstuk VIII) moet op hetzelfde niveau één comité opgericht worden.

Paragraaf twee beschrijft de situatie waar binnen een juridische entiteit meer dan één technische bedrijfseenheid bestaat. Elke technische bedrijfseenheid stelt echter te weinig werknemers tewerk om een comité op te richten. In deze situatie moet en mag er ook maar één Dienst opgericht worden. Indien de juridische entiteit als geheel voldoende werknemers tewerkstelt (zie hoofdstuk VIII) moet er ook één comité opgericht worden op het niveau van de juridische entiteit.

Paragraaf drie heeft het ook over een juridische entiteit met daarbinnen meer dan één technische bedrijfseenheid. Deze keer gaat het om grotere eenheden zodat binnen dezelfde juridische entiteit meer dan één comité moet opgericht worden. Ook in deze situatie moet één Dienst opgericht worden die bevoegd is voor de juridische entiteit als geheel. Hij is ook bevoegd voor de verschillende entiteiten afzonderlijk. Per entiteit waarvoor een apart comité moet opgericht worden, moet binnen de Dienst een afdeling voorzien zijn. Op deze manier kan een vlotte samenwerking tussen comité en Dienst verzekerd worden.

Paragraaf vier viseert de mogelijkheid waar verschillende juridische entiteiten één technische bedrijfseenheid vormen. Niettegenstaande de verschillende juridische entiteiten gaat het om één

économique unique. Il est logique de n'instituer qu'un seul Service pour cet ensemble socio-économique. Cette solution est préférable à l'institution d'un service pour chaque entité juridique constituante. Dans ce dernier cas, il s'agirait, en effet, de services plus petits occupant moins de personnel et surtout du personnel moins qualifié alors que les risques sont, pourtant, ceux de l'ensemble socio-économique plus important. Lorsque les entités juridiques, composant l'unité technique d'exploitation, occupent ensemble suffisamment de personnel, un comité doit également être institué au niveau de l'unité technique d'exploitation. Dans le passé il a souvent été fait appel au service commun, afin de remédier à cette situation spécifique.

Art. 36

Cet article établit des règles spécifiques pour l'institution de services internes de prévention et de protection dans le secteur public. Trois situations peuvent se présenter :

1° La loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités s'applique : dans ce cas il est institué, en principe, un service par ressort d'un comité supérieur de concertation. Néanmoins, puisque plusieurs ministères, régies et parastataux peuvent ressortir d'un seul comité supérieur de concertation, mais que ces ministères, régies, parastataux ont leur propre gestion ou structure, il est proposé que chaque ministère, chaque régie ou chaque parastatal institue son propre service interne. La notion de personne morale de droit public indique donc l'existence séparée du service public même si l'autorité est encore directement exercée par le Ministre.

Souvent il existe plusieurs comités de concertation de base dans un service public. Dans ce cas le service peut être constitué de sections lorsque le comité de concertation de base vise au moins cinquante personnes.

2° Le service public a un statut syndical qui diffère de la loi du 19 décembre 1974 : dans ce cas il est institué un service interne de prévention et de protection pour chaque service public. Celui-ci peut être constitué d'une section par organe qui vise au moins cinquante personnes si plusieurs organes ont été institués. La notion d'organe est utilisée afin d'exclure toute confusion avec la terminologie utilisée par la présente loi.

3° Le service public n'a pas de statut syndical : dans ce cas les mêmes règles que celles applicables au secteur privé s'appliquent.

Art. 37

Cet article concerne la composition du Service. Les termes actuellement utilisés « chef du service de sé-

social-economisch geheel. Het is logisch voor dit sociaal-economisch geheel één Dienst op te richten. Dit is verkeerslijker dan een Dienst per samenstellende juridische entiteit. In dit laatste geval zou het immers om kleinere diensten gaan met minder personeel en vooral minder gekwalificeerd personeel, alhoewel het toch om de risico's gaat van het groter sociaal-economisch geheel. Wanneer de juridische entiteiten, die samen de technische bedrijfseenheid vormen, samen voldoende personeel tewerkstellen, moet ook één comité opgericht worden op het niveau van de technische bedrijfseenheid. In het verleden werd voor deze situatie vaak beroep gedaan op een gemeenschappelijke dienst.

Art. 36

Dit artikel stelt specifieke regels vast voor de oprichting van interne diensten voor preventie en bescherming in de overheidsdiensten. Drie situaties kunnen zich voordoen :

1° De wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel is van toepassing : in dat geval wordt in principe één Dienst opgericht per gebied van een hoog overlegcomité. Aangezien evenwel verschillende ministeries, regieën en parastataLEN onder één enkel hoog overlegcomité kunnen ressorteren, doch deze ministeries, regieën, parastataLEN een eigen beheer of structuur hebben wordt voorgesteld dat er voor elk ministerie, elke regie en elke parastateL een interne Dienst wordt opgericht. Met de term publiekrechtelijke rechtspersonen wordt in feite gedoeld op het afzonderlijk bestaan van de overheidsdienst zelfs indien het gezag er nog rechtstreeks wordt uitgeoefend door de Minister.

Dikwijls bestaan er voor een overheidsdienst verschillende basisoverlegcomités. De dienst kan dan opgesplitst worden in afdelingen wanneer het basis-overlegcomité ten minste vijftig personen beoogt.

2° De overheidsdienst kent een syndicaal statuut verschillend van de wet van 19 december 1974 : in dat geval wordt voor de overheidsdienst één interne dienst voor preventie en bescherming opgericht met eventueel een afdeling per orgaan dat ten minste vijftig personen omvat indien meerdere organen zijn opgericht. De term orgaan wordt hier gebruikt om elke verwarring met de door deze wet gebruikte terminologie uit te sluiten.

3° De openbare dienst valt onder geen enkel syndicaal statuut : in dat geval gelden dezelfde regels als voor de privé-sector.

Art. 37

Dit artikel heeft het over de samenstelling van de Dienst. De momenteel gebruikte termen « hoofd van

curité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail » et ses « adjoints » sont remplacés par le terme « conseillers en prévention ». Ce terme exprime mieux ce que ces fonctions signifient. Il s'agit des personnes compétentes pour rendre leur avis en vue de prévenir des situations où le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en général et où plus spécifiquement la sécurité et la santé des travailleurs peuvent être menacés.

Si plusieurs conseillers en prévention sont présents dans un Service, l'un d'eux doit assurer la direction du Service. Si le Service est divisé en sections parce que plusieurs comités ont été institués à l'intérieur de l'entité juridique ou du service public pour lesquels le Service a été institué (voir article 35, § 3 et article 36, § 2 et § 3, alinéa 2), au moins un conseiller en prévention doit être affecté à l'ensemble du Service. Ce conseiller ou, s'ils sont plusieurs, l'un d'eux assure la direction de l'ensemble du Service. Au moins un conseiller en prévention doit être affecté à chaque section du Service. Lorsque, par section, plusieurs conseillers en prévention sont nommés, l'un d'eux doit prendre la direction de la section. Le conseiller en prévention d'une section, même s'il dirige dans sa section d'autres conseillers en prévention, est soumis à celui qui dirige l'ensemble du Service.

Art. 38

Cet article reprend une disposition de la loi du 10 juin 1952 actuellement en vigueur. Le Roi peut habiliter un groupe d'employeurs à instituer un Service commun. Cette possibilité est prévue quand un certain nombre d'entités juridiques séparées ne constituent pas ensemble une unité technique d'exploitation unique, mais connaissent néanmoins, des problèmes communs en matière de sécurité et de santé. On peut penser à l'exemple des employeurs établis dans un même bâtiment. Ils peuvent demander au Roi l'autorisation d'instituer un Service commun. Celui-ci peut accorder cette autorisation après examen de la demande. Il déterminera la compétence, les missions, la composition et le mode de fonctionnement du Service, lors de chaque habilitation. A ce moment, il pourra imposer des conditions relatives à l'instruction et à la formation des experts en prévention.

En même temps, la possibilité est prévue pour que le Roi fixe des conditions générales et des règles de procédure afin de permettre à un groupe d'employeurs d'instaurer un service commun. Ainsi il ne faudra pas toujours établir un système par un arrêté royal dans tous les cas.

de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen » en « zijn adjuncten » worden vervangen door de term « preventieadviseurs ». Deze term drukt beter uit wat met deze functies bedoeld wordt. Het gaat om personen die bevoegd zijn advies uit te brengen met het oog op het voorkomen van situaties waarbij het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk in het algemeen en de veiligheid en gezondheid van de werknemers in het bijzonder kan bedreigd worden.

Indien in een Dienst meer dan één preventieadviseur aanwezig is moet één van hen de leiding van de Dienst waarnemen. Indien de Dienst uit afdelingen bestaat omdat binnen de juridische entiteit of openbare dienst waarvoor de Dienst is opgericht meer dan één comité werd opgericht (zie artikel 35, § 3 en artikel 36, § 2 en § 3, tweede lid) moet voor de Dienst als geheel minstens één preventieadviseur aangesteld worden. Deze adviseur of wanneer er meerdere zijn één van hen neemt de leiding van de dienst als geheel op zich. Per afdeling van de Dienst moet minstens één preventieadviseur aangesteld worden. Wordt er per afdeling meer dan één preventieadviseur aangesteld, moet één van hen de leiding van de afdeling op zich nemen. De preventieadviseur van een afdeling, ook wanneer hij in zijn afdeling de leiding heeft over andere preventieadviseurs, is ondergeschikt aan de preventieadviseur die de leiding heeft van de Dienst als geheel.

Art. 38

Dit artikel neemt een voorziening van de huidige wet van 10 juni 1952 over. De Koning kan aan een groep werkgevers de toelating geven om een gemeenschappelijke Dienst op te richten. Deze mogelijkheid is voorzien wanneer een aantal afzonderlijke juridische entiteiten niet tezamen één technische bedrijfsseenheid vormen, maar toch gemeenschappelijke problemen inzake veiligheid en gezondheid kennen. Men kan als voorbeeld denken aan werkgevers die in hetzelfde gebouw gevestigd zijn. Zij kunnen de Koning vragen een gemeenschappelijke Dienst op te richten. Na onderzoek van de aanvraag kan de Koning deze toelating verlenen. Telkens Hij zo'n toelating geeft zal de Koning de bevoegdheid, de opdrachten, de samenstelling en de werkwijze van de Dienst bepalen. Hij zal daarbij voorwaarden kunnen stellen wat betreft opleiding en vorming van de preventieadviseurs.

Tevens wordt in de mogelijkheid voorzien dat de Koning algemene voorwaarden kan vaststellen evenals een aantal procedureregels om aan een groep van werkgevers toe te laten een gemeenschappelijke dienst op te richten. Hierdoor moet niet steeds een regeling bij koninklijk besluit worden vastgesteld per geval.

Art. 39

En vertu de cet article, le Roi détermine les conditions auxquelles les conseillers en prévention doivent satisfaire pour exercer leur fonction. Il peut, entre autres, imposer des conditions en rapport avec l'instruction et la formation des conseillers en prévention, compte tenu des missions qui leur sont confiées : avoir oui ou non la direction d'un service ou d'une section. Il peut également distinguer selon l'importance de l'entreprise et le degré de risque qu'elle comporte. Des conditions particulières peuvent aussi être imposées à l'employeur exerçant lui-même la fonction de conseiller en prévention. Ceci se fera en concertation avec le Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions.

Les conseillers en prévention peuvent disposer d'aptitudes diverses et constituer ensemble une équipe multidisciplinaire se composant d'ingénieurs, d'ergonomes, de médecins du travail ...

Art. 40

Cet article règle d'une manière générale, l'instauration du service externe de prévention et de protection au travail. Le Roi fixera les règles concernant l'organisation, la composition, le fonctionnement et les missions, en un mot, tout le statut juridique. Cela implique qu'il fixera également les exigences de compétences auxquelles les conseillers en prévention doivent répondre. Il devra y avoir un ou plusieurs conseillers en prévention.

Ces services devront disposer d'une agréation. Lors de l'établissement des conditions d'agrément on tiendra compte des normes européennes concernant la certification des instances de contrôle. Ces normes donnent des indications importantes relatives à la compétence de ces instances qui peuvent s'appliquer aux services externes de prévention et de protection au travail. En outre, ils permettent une évaluation quasi permanente du fonctionnement de ces services. Une agréation ne peut, en effet, pas être statique, mais elle doit avoir un certain dynamisme. C'est pourquoi, l'agréation peut être limitée dans le temps.

Art. 41

Selon l'état actuel de la législation, le service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail est chargé de missions concernant la recherche des risques qui peuvent entre autres causer des accidents du travail et concernant la surveillance des mesures relatives à la sécurité du travail et l'hygiène. Le service médical du travail est chargé de la

Art. 39

Krachtens dit artikel bepaalt de Koning de voorwaarden waaraan de preventieadviseurs moeten voldoen om hun functie uit te oefenen. Hij kan onder meer voorwaarden in verband met opleiding en vorming van deze preventieadviseurs opleggen rekening houdend met de hen opgelegde opdrachten : aan de leiding staan van een Dienst of van een afdeling of niet. Hij kan ook een onderscheid maken naargelang de omvang en de risicograad van de onderneming. Ook aan de werkgever die zelf de functie van preventieadviseur waarneemt, kunnen bijzondere voorwaarden worden opgelegd. Dit dient dan te gebeuren in overleg met de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.

De preventieadviseurs kunnen beschikken over verschillende vaardigheden en samen een multidisciplinair team vormen bestaande uit ingenieurs, ergonomen, arbeidsgeneesheren ...

Art. 40

Dit artikel regelt op algemene wijze de oprichting van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De Koning zal de regels betreffende de organisatie, de samenstelling, de werking en de opdrachten, kortom het volledig juridisch statuut vaststellen. Dit impliceert eveneens het vaststellen van de bekwaamheidsvereisten waaraan de preventieadviseurs moeten beantwoorden. Er zullen één of meerdere preventieadviseurs moeten zijn.

Deze diensten zullen moeten beschikken over een erkenning. Bij de vaststelling van de erkenningsvoorwaarden zal rekening gehouden worden met de Europese normen die betrekking hebben op de certificatie van keuringsinstellingen. Deze normen geven belangrijke indicaties in verband met de bekwaamheid van die instellingen die eveneens op de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk kunnen toegepast worden. Bovendien laten zij een bijna permanente evaluatie van de werking van die diensten toe. Een erkenning mag inderdaad niet statisch zijn, maar moet een dynamisch gebeuren zijn. Daarom kan de erkenning ook beperkt worden in de tijd.

Art. 41

Volgens de huidige stand van de wetgeving is de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen belast met taken die verband houden met het opsporen van risico's die onder meer arbeidsongevallen kunnen veroorzaken en met het toezicht op maatregelen inzake arbeidsveiligheid en hygiëne. De arbeidsgeneeskundige dienst is belast

surveillance médicale des travailleurs et de la recherche des risques pour la santé des travailleurs, entre autres sur la base d'un examen du poste de travail. Ainsi, deux services différents sont chargés de missions en matière de l'analyse des risques qui connaissent souvent des interférences. En outre, la directive-cadre européenne exige une approche multidisciplinaire logique de l'analyse des risques, ce qui nécessite une coordination entre les deux services. Cette coordination pourra promouvoir la prévention dans l'entreprise.

Le paragraphe 2 de cet article stipule qu'on mettra en place des services externes de Prévention et de Protection distincts chargés de la surveillance médicale des travailleurs. Ces services pourront remplacer à terme les services médicaux interentreprises. D'une part cette disposition a pour but de préserver la compétence des Communautés en ce qui concerne l'agrément de tels services. D'autre part elle veut expliciter que l'examen médical des travailleurs requiert une approche spécifique qui diffère, pour une partie non négligeable, des activités des autres services externes chargés de l'analyse des risques. Il s'agit, en effet, de prestations très techniques appartenant au domaine de la prévention secondaire.

Art. 42

Cet article stipule que les conseillers en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail font partie du personnel de l'entreprise pour laquelle il a été institué. Lorsqu'il s'agit d'un Service externe, les experts qui y sont liés, appartiennent au personnel du service même ou sont des indépendants.

En tout cas la relation contractuelle avec les conseillers doit garantir une collaboration durable. Le but est qu'une même entreprise puisse, le plus possible, faire appel au mêmes conseillers en prévention. Il existe une présomption que cette condition est remplie, si le conseiller en prévention est lié avec le service externe par un contrat de travail.

Art. 43

Cet article comporte une disposition fondamentale concernant les conseillers en prévention. Ils doivent remplir leur mission en toute indépendance à l'égard de l'employeur et des travailleurs. Cette règle est essentielle afin qu'ils puissent remplir leur devoir de conseiller expert tant à l'égard de l'employeur qu'à l'égard des travailleurs. C'est pourquoi, l'exercice de cette mission ne peut pas davantage comporter un préjudice pour eux.

met het medisch toezicht op de werknemers en met het opsporen van risico's voor de gezondheid van de werknemers onder andere op basis van een onderzoek van de werkpost. Twee verschillende diensten zijn aldus belast met opdrachten inzake risico-analyse die vaak interferenties met elkaar vertonen. Bovendien vereist de Europese kaderrichtlijn een logische multidisciplinaire aanpak van de risico-analyse wat coördinatie tussen beide diensten noodzakelijk maakt. Deze coördinatie werkt bevorderend voor de preventie in de ondernemingen.

Paragraaf 2 van dit artikel bepaalt dat er voor het medisch toezicht op de werknemers afzonderlijke externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk zullen worden opgericht. Deze diensten zullen op termijn de interbedrijfsgeneeskundige diensten kunnen vervangen. Deze bepaling heeft enerzijds tot doel de bevoegdheid van de Gemeenschappen inzake de erkennung van dergelijke diensten te vrijwaren en wil anderzijds duidelijk stellen dat het medisch onderzoek van de werknemers een eigen benadering vergt die voor een niet onbelangrijk gedeelte verschilt van de activiteiten van de andere externe diensten belast met de risico-analyse. Het gaat hier immers om zeer technische prestaties die behoren tot het domein van de secundaire preventie.

Art. 42

Dit artikel bepaalt dat de preventieadviseurs van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk deel moeten uitmaken van het personeel van de onderneming waarvoor zij opgericht is. Wanneer het een externe Dienst betreft, kunnen de daar-aan verbonden adviseurs behoren tot het personeel van die dienst zelf of zelfstandigen zijn.

In elk geval moet de contractuele relatie met deze adviseurs een duurzame samenwerking met de werkgevers waarborgen. De bedoeling is dat dezelfde onderneming zo veel mogelijk een beroep doet op dezelfde preventieadviseurs. Indien de preventieadviseur een arbeidsovereenkomst heeft met de externe dienst wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Art. 43

Dit artikel bevat een basisbepaling voor de preventieadviseurs. Zij moeten hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers vervullen. Dit is essentieel opdat zij hun taak van deskundige raadgever zowel ten overstaan van de werkgever als ten overstaan van de werknemers zouden kunnen waarnemen. Daarom mag de uitoefening van hun opdracht voor hen evenmin een nadeel met zich meebrengen.

Art. 44

Cet article concerne l'institution et la composition du Conseil Supérieur de Prévention et de Protection au travail.

Il est composé d'un président, d'un vice-président, de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et de secrétaires.

En outre, d'autres personnes peuvent prendre part aux travaux du Conseil Supérieur en tant qu'experts permanents ou temporaires. Comme le mot le dit, sont des experts permanents, les personnes invitées comme experts à toutes les réunions du Conseil Supérieur. Il faut ici, prendre en considération spécialement : les fonctionnaires du Ministère de l'Emploi et du Travail compétents pour ces problèmes, les représentants des associations professionnelles des conseillers en prévention et de médecins du travail. Les experts temporaires peuvent être invités à certaines réunions du Conseil Supérieur parce qu'ils sont spécialisés dans un problème qui est à l'ordre du jour.

Les membres ayant droit de vote sont les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Comme il ressort de l'article 2, 4 il s'agit des représentants des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, telles que définies à l'article 3. Les représentants des employeurs et ceux des travailleurs doivent être en nombre égal. Le nombre total ainsi que la répartition des mandats entre les différentes organisations sont déterminées par le Roi. Lors de la composition du Conseil Supérieur, il faut veiller à ce que cet organe soit aussi représentatif que possible tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Pour cette raison, la loi prévoit, notamment, que parmi les membres représentant les employeurs, un certain nombre d'entre eux représentent les petites entreprises et les entreprises familiales. Une disposition similaire existe aussi dans la loi du 29 mai 1952 instituant le Conseil National du Travail.

Un ou plusieurs secrétaires sont prévus afin de faciliter les activités.

Art. 45

Cet article prévoit que le Roi nomme les membres, les secrétaires et les experts permanents. Les experts temporaires ne sont pas nommés par le Roi. Ils sont invités par le président à l'initiative du Conseil Supérieur à une seule ou plusieurs réunions. Le Roi détermine les modalités des nominations auxquelles il doit procéder. Ainsi, il peut, notamment, préciser que les organisations à considérer pour la représentation doivent présenter un certain nombre de personnes éventuellement sur des listes doubles parmi lesquelles il peut choisir.

Art. 44

Dit artikel heeft het over de oprichting en de samenstelling van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Hij bestaat uit een voorzitter, een ondervoorzitter, vertegenwoordigers van de representatieve werkneemers- en werkgeversorganisaties en secretarissen.

Bovendien kunnen andere personen als permanente of tijdelijke deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad. Zoals het woord het zegt zijn permanente deskundigen personen die als deskundigen uitgenodigd worden naar alle vergaderingen van de Hoge Raad. Daarvoor komen in het bijzonder in aanmerking : ambtenaren van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid die voor deze problemen bevoegd zijn, vertegenwoordigers van beroepsverenigingen van preventieadviseurs en van arbeidsgeneesheren. Tijdelijke deskundigen kunnen uitgenodigd worden op bepaalde vergaderingen van de Hoge Raad omdat zij speciaal deskundig zijn voor een probleem dat op de agenda staat.

De stemgerechtigde leden zijn de vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werkneemersorganisaties. Zoals blijkt uit artikel 2, 4 gaat het om vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werkneemersorganisaties, zoals dit begrip gedefinieerd wordt in artikel 3. Er moeten evenveel werkgevers- als werkneemersvertegenwoordigers zijn. Het totale aantal, alsmede de verdeling van de mandaten tussen de verschillende organisaties, wordt bepaald door de Koning. Bij de samenstelling van de Hoge Raad moet er voor gezorgd worden dat dit orgaan zo representatief mogelijk is zowel voor de werkgevers als voor de werkneemers. Onder meer daarom voorziet de wet dat onder de leden die de werkgevers vertegenwoordigen een aantal de kleine ondernemingen en de gezinsondernemingen vertegenwoordigen. Een gelijkaardige bepaling komt ook voor in de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.

Om de werkzaamheden te vergemakkelijken zijn er één of meer secretarissen.

Art. 45

Dit artikel bepaalt dat de Koning de leden, de secretarissen en de permanente deskundigen benoemt. Tijdelijke deskundigen worden niet door de Koning benoemd. Zij worden op initiatief van de Hoge Raad door de voorzitter uitgenodigd naar één of meer vergaderingen. De Koning bepaalt de modaliteiten voor de benoemingen die Hij moet doen. Zo kan Hij onder meer bepalen dat de organisaties die voor vertegenwoordiging in aanmerking komen een aantal personen moeten voordragen, eventueel op dubbele lijsten waaruit Hij kan kiezen.

Evidemment il est veillé à ce que le régime soit semblable à celui prévu pour le Conseil national du travail.

Le statut du président est le même que celui fixé par la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale.

Art. 46

Cet article décrit la mission du Conseil Supérieur. C'est un organe qui rend des avis sur les matières régies par la présente loi. Comme l'article 95 le prévoit, le Roi prend les mesures visées par la présente loi après avis du Conseil Supérieur. C'est le Ministre compétent qui doit solliciter cet avis. Le Conseil Supérieur peut également, de sa propre initiative, formuler ses avis au Ministre compétent.

Le Roi peut confier des missions supplémentaires concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail au Conseil Supérieur.

Il pourra se faire guider par la disposition actuelle de l'article 844.1 du Règlement Général pour la protection du Travail.

Ainsi ces missions peuvent entre autres concerter des campagnes de sensibilisation ou l'examen des rapports des services d'inspections compétents. Pourtant, il est clair que le Conseil supérieur est uniquement compétent pour les matières concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Les matières concernant les conditions de travail au sens large restent de la compétence du Conseil national du Travail.

Dans la mesure où cette loi soulève des questions qui ont une influence sur les conditions générales du travail, tel que le temps de travail, le conseil supérieur peut uniquement donner son avis sur les aspects concernant le bien-être lors de l'exécution du travail. Le Conseil supérieur peut donc uniquement traiter les aspects relatifs à la sécurité et à la santé (et donc une partie restreinte) de la problématique complète. Le Conseil National du travail reste compétent pour régler les conditions de travail dans leur totalité. Vu sous cet angle, le Conseil supérieur s'occupe plutôt des aspects techniques tandis que le Conseil national du travail est compétent en ce qui concerne les principes.

Art. 47

Cet article détermine que le Roi fixe toutes les autres conditions et modalités concernant l'institution, la composition et le fonctionnement du Conseil Supérieur. Il s'agit entre autres de la procédure de désignation du remplacement, des listes des candidats, de la durée de la nomination, du règlement d'ordre intérieur et de l'organisation du secrétariat.

Uiteraard wordt er over gewaakt dat de regeling gelijkaardig is aan deze voorzien in de Nationale Arbeidsraad.

Het statuut van de voorzitter is hetzelfde als dat bepaald in de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg.

Art. 46

Dit artikel omschrijft de opdracht van de Hoge Raad. Het is een orgaan dat advies verstrekt over de materies die in deze wet geregeld worden. Zoals bepaald in artikel 95 neemt de Koning de in deze wet bedoelde maatregelen na het advies van de Hoge Raad. De bevoegde minister moet dat advies aan de Hoge Raad vragen. De Hoge Raad kan ook op eigen initiatief adviezen verstrekken aan de bevoegde minister.

De Koning kan bijkomende opdrachten in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk toevertrouwen aan de Hoge Raad.

Hij kan zich hierbij laten inspireren door de huidige bepaling van artikel 844.1 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming.

Zo kunnen deze opdrachten onder andere betrekking hebben op bepaalde sensibiliseringscampagnes of op het onderzoek van verslagen van de bevoegde inspectiediensten. Het is echter duidelijk dat de Hoge Raad slechts bevoegd is voor materies betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De materies in verband met de arbeidsvooraarden in de ruime zin blijven behoren tot de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad.

In de mate dat in deze wet materies aan bod komen die een invloed hebben op de algemene arbeidsvooraarden zoals bijvoorbeeld de werktijden, kan de Hoge Raad alleen advies verstrekken over deze aspecten die betrekking hebben op het welzijn bij de uitvoering van het werk. Het zijn dus enkel de aspecten in verband met veiligheid en gezondheid (en dus een beperkt gedeelte van de volledige problematiek) die door de Hoge Raad kunnen behandeld worden. Voor de regeling van de arbeidsvooraarden in hun totaliteit blijft de Nationale Arbeidsraad bevoegd. Vanuit dit standpunt behandelt de Hoge Raad dan ook meer technische aspecten terwijl de Nationale Arbeidsraad bevoegd blijft voor de principes.

Art. 47

Dit artikel bepaalt dat de Koning alle andere voorwaarden en nadere regels betreffende de oprichting, de samenstelling en de werking van de Hoge Raad vaststelt. Het gaat hier onder meer over de wijze van aanduiding, de plaatsvervanging, de lijsten van kandidaten, de duur van de benoemingen, het huishoudelijk reglement en de organisatie van het secretariaat.

Art. 48

Cet article exclut le secteur public du champ d'application du chapitre VIII. Comme il ressort de l'article 1^{er}, la loi, selon la règle générale, est également applicable au secteur public. Néanmoins, dans la mesure où il s'agit d'institutions et d'établissements pour lesquels le statut syndical prévoit leurs propres organes de concertation et dans la mesure où ceux-ci sont compétents pour des matières réglées par la présente loi, les dispositions concernant les comités pour la prévention et la protection sont superflues.

Art. 49 à 51

Ces articles reprennent les dispositions de la loi du 10 juin 1952.

Art. 52

La loi du 10 juin 1952 donnait compétence au Roi pour charger la délégation syndicale d'exercer les missions du comité dans les entreprises occupant habituellement moins de 50 travailleurs. Cette disposition est modifiée en deux points. La première modification la rend désormais applicable aux entreprises dans lesquelles aucun comité n'a été institué. Ainsi, sont visées, d'une part, les entreprises occupant habituellement moins de 50 travailleurs et ne devant pas instituer de comité et, d'autre part, les entreprises dans lesquelles les élections sociales sont tenues mais où, à l'issue de celles-ci, aucun comité ne peut être institué. Selon l'état actuel de la législation, dans cette deuxième hypothèse, la délégation syndicale ne pouvait pas exercer les missions du comité (cf. cass. 22 avril 1991, J.T.T. 1992, 10). La deuxième modification a pour conséquence que la délégation syndicale est directement désignée par le législateur même pour exercer les missions du comité dans les cas précités. Désormais, l'intervention du Roi n'est donc plus requise.

Art. 53

Cet article est inséré en exécution de l'article 11 de la directive-cadre en matière de sécurité. Il prévoit que les travailleurs et/ou leurs représentants ont le droit de participer au traitement des questions relatives à la sécurité et à la santé au travail. Aucune différence n'est faite selon le nombre de travailleurs occupés. Dans les entreprises où un comité pour la prévention et la protection au travail existe, cette disposition est suffisamment mise en œuvre. Cette possibilité existe aussi dans les entreprises où une délégation syndicale exerce les missions du Comité. Cependant, un problème persistait pour les entrepri-

Art. 48

Dit artikel sluit de publieke sector uit van het toepassingsgebied van hoofdstuk VIII. Zoals blijkt uit artikel 1 is de wet naar algemene regel ook op de publieke sector toepasselijk. In de mate echter dat het gaat om inrichtingen en instellingen waarvoor in het syndicaal statuut geëigende overlegorganen voorzien zijn en wanneer deze overlegorganen bevoegd zijn voor materies geregeld door deze wet, zijn de bepalingen in verband met de comités voor preventie en bescherming overbodig.

Art. 49 tot 51

Deze artikelen hernemen bepalingen uit de wet van 10 juni 1952.

Art. 52

De wet van 10 juni 1952 verleende aan de Koning de bevoegdheid om de vakbondsaf-vaardiging te belasten met de opdrachten van het comité in de ondernemingen die gewoonlijk minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Deze bepaling wordt op twee punten gewijzigd. In de eerste plaats is deze bepaling voortaan van toepassing op de ondernemingen waarin geen comité werd opgericht. Daarmee bedoelt men enerzijds de ondernemingen die gewoonlijk minder dan 50 werknemers tewerkstellen en geen comité moeten oprichten en anderzijds de ondernemingen waarin sociale verkiezingen worden gehouden maar waarbij uit het verloop van die verkiezingen volgt dat de facto geen comité kan opgericht worden. Volgens de huidige stand van de wetgeving kon in deze tweede hypothese de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het comité niet uitoefenen (cf. Cass. 22 april 1991, J.T.T. 1992, 10). De tweede wijziging heeft tot gevolg dat de vakbondsafvaardiging door de wetgever zelf rechtstreeks wordt aangeduid om de opdrachten van het comité in de voormelde gevallen uit te oefenen. De tussenkomst van de Koning is dus niet langer vereist.

Art. 53

Dit artikel is opgenomen in uitvoering van artikel 11 van de kaderrichtlijn-veiligheid. Dit artikel voorziet dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers het recht hebben deel te nemen aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op de veiligheid en de gezondheid op het werk. Er wordt geen onderscheid gemaakt naargelang het aantal tewerkgestelde werknemers. In de ondernemingen waar een comité voor preventie en bescherming op het werk bestaat is deze bepaling voldoende uitgevoerd. Dit kan ook in ondernemingen waar de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het comité uit-

ses sans Comité et sans délégation syndicale. Pour ce motif, cet article prévoit que dans ces entreprises les travailleurs participent eux-mêmes au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer des règles de procédure.

Art. 54 à 64

Ces articles reprennent les dispositions de la loi du 10 juin 1952 ou sont analogues aux dispositions correspondantes prévues pour le Conseil d'entreprise par la loi du 10 juin 1952. Il a également été tenu compte des évolutions les plus récentes.

Art. 65

Cet article décrit la compétence générale du Comité pour la Prévention et la Protection au travail. Cette compétence est actuellement reprise à l'article 837 du Règlement général pour la protection du travail. Il est utile d'insérer dans la loi cette définition de compétence. Mais on doit prévoir que le Roi puisse préciser cette mission. Il peut, en outre, confier des missions supplémentaires, au Comité.

Le deuxième alinéa original voulait résoudre un problème posé par les structures actuelles de l'Etat belge. L'environnement relève principalement de la compétence des régions. Les problèmes de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise sont de la compétence fédérale. Actuellement, il existe une équivoque sur les compétences respectives des régions et de l'autorité fédérale. Conformément à l'avis du Conseil d'Etat une solution pour ce problème sera élaborée en concertation avec les régions.

Art. 66 et 67

Ces articles reprennent à nouveau les dispositions de la loi du 10 juin 1952 actuellement en vigueur.

Art. 68

Cet article stipule que les comités doivent rédiger un règlement d'ordre intérieur. Si ce n'est pour les conseils d'entreprise, aucune obligation n'existe jusqu'à présent, pour les comités. L'inégalité de traitement des conseils d'entreprise et des comités est ainsi rectifiée.

oefent. Er was nog wel een probleem voor ondernemingen zonder Comité en zonder vakbonds-afvaardiging. Daarom voorziet dit artikel dat in deze ondernemingen de werknemers zelf deelnemen aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan hiertoe, bij in ministerraad overlegd besluit, bepaalde procedurereregels vaststellen.

Art. 54 tot 64

Deze artikelen hernemen de bepalingen uit de wet van 10 juni 1952 of zijn analoog aan de overeenkomstige bepalingen voor de ondernemingsraad in de wet van 20 september 1948. Er werd eveneens rekening gehouden met de meest recente evoluties.

Art. 65

Dit artikel omschrijft de algemene bevoegdheid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Deze bevoegdheid is momenteel opgenomen in artikel 837 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming. Het is nuttig deze bevoegdheidsomschrijving op te nemen in de wet. Wel moet voorzien worden dat de Koning deze opdracht nader kan omschrijven. Hij kan bovendien ook bijkomende opdrachten aan het Comité toevertrouwen.

Het oorspronkelijk tweede lid wou een probleem oplossen dat gesteld wordt door de huidige staatsstructuren in België. Milieuangelegenheden behoren tot de bevoegdheid van de Gewesten. Problemen van werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsvlak zijn een nationale bevoegdheid. Over de respectieve bevoegdheden van de federale overheid en de Gewesten bestaat er thans geen eenduidigheid. Conform het advies van de Raad van State, zal voor dit probleem door overleg met de Gewesten een oplossing worden uitgewerkt.

Art. 66 en 67

Deze artikelen hernemen opnieuw bepalingen uit de huidige wet van 10 juni 1952.

Art. 68

Dit artikel stelt dat de comités een huishoudelijk reglement moeten opstellen. Anders dan voor de ondernemingsraden was dat tot nu toe niet verplicht voor de comités. Deze ongelijke behandeling van ondernemingsraden en comités wordt hiermee rechtgezet.

Art. 69 à 76

Ces articles reprennent les dispositions de la loi du 10 juin 1952 applicables au transfert d'entreprises et à la reprise de l'actif.

Art. 77

Cet article n'est pas une disposition concernant les langues mais une mesure relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Les travailleurs doivent en effet comprendre tout ce qui émane des organes de prévention et de protection au travail. Cela signifie surtout que les mots choisis, les expressions, les constructions de phrase doivent être d'une nature telle que le travailleur auquel la communication est destinée, comprenne le message.

Art. 78

Cet article confère au Roi la possibilité de veiller à ce que les organes institués à différents niveaux, puissent coordonner leurs activités.

Art. 79

Cet article reprend les dispositions actuellement prévues par la loi du 10 juin 1952.

Art. 80

Cet article organise l'exercice de la surveillance du respect des dispositions de cette loi de la même façon que d'autres lois sociales et ne nécessite dès lors aucun commentaire.

Art. 81

Cet article concerne une disposition pénale générale applicable en cas de non-respect des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Elle s'applique à défaut de dispositions pénales plus spécifiques. Conformément à l'avis du Conseil d'Etat, ceci est explicité dans la phrase liminaire de cet article.

En outre une nouvelle catégorie de personnes devient punissable. Il s'agit entre autres des responsables des services extérieurs de prévention et de protection au travail, des services médicaux du travail interentreprises, des organismes agréés et des laboratoires agréés.

Aussi bien le fait de mal exercer ses missions que le fait de ne pas répondre aux normes d'organisation et de fonctionnement établies par les lois et les arrêtés peut être puni.

Art. 69 tot 76

Deze artikelen nemen de bepalingen over uit de wet van 10 juni 1952 die gelden bij overgang van ondernemingen en overname van activa.

Art. 77

Dit artikel is geen taalvoorschrift maar een voorschrijf betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De werknemers moeten immers alles wat uitgaat van de organen voor preventie en bescherming op het werk begrijpen. Het betekent vooral dat de gekozen woorden, uitdrukkingen en zinsconstructies van die aard moeten zijn dat de werknemer waarvoor de mededeling bestemd is, de boodschap begrijpt.

Art. 78

Dit artikel geeft de Koning de mogelijkheid om er voor te zorgen dat de organen die op verschillende niveaus opgericht zijn, hun werkzaamheden kunnen coördineren.

Art. 79

Dit artikel herneemt bepalingen die nu opgenomen zijn in de wet van 10 juni 1952.

Art. 80

Dit artikel regelt de uitoefening van het toezicht op de naleving van deze wet op dezelfde wijze als in de andere sociale wetten en behoeft derhalve geen commentaar.

Art. 81

Dit artikel betreft een algemene strafbepaling die van toepassing is bij de niet-naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Zij geldt wanneer de meer specifieke strafbepalingen niet van toepassing zijn. Dit wordt conform het advies van de Raad van State nader bepaald in de inleidende zin van dit artikel.

Daarnaast wordt ook een nieuwe categorie van personen strafbaar gesteld. Het gaat hier onder andere om de verantwoordelijken van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, interbedrijfsgeneeskundige diensten en erkende laboratoria.

Zowel het gebrekig uitoefenen van hun opdrachten als het niet beantwoorden aan de door de wetten en besluiten opgelegde organisatie- en werkingsnormen wordt strafbaar gesteld.

Bien que le droit pénal exige que les actes passibles de peines soient décrits avec précision, il y a cependant lieu de constater que dans le droit pénal social belge il arrive souvent qu'une disposition pénale générale est applicable à une législation. Cette manière de faire n'est pas nécessairement contraire aux principes généraux de droit et se justifie par la complexité de la législation qui implique nécessairement une délégation au Roi. De plus, certaines dispositions citées en exemple par le Conseil d'Etat sont une copie littérale des dispositions actuelles de la loi du 10 juin 1952.

Art. 82

Cette disposition concerne la sanction applicable lors du non-respect des mesures concernant le service et le comité pour la Prévention et la Protection au travail. La sanction est identique à celle prévue par la loi du 10 juin 1952.

Art. 83

Cet article prévoit une sanction pénale pour non-respect du devoir de coordination et de collaboration imposé aux entreprises présentes sur un même lieu de travail. Lorsqu'on parle ici d'« entrepreneur » on ne considère pas l'entrepreneur dans le sens de l'article 2, 11°, mais bien celui qui a la gestion d'une entreprise.

Art. 84

Cet article établit une sanction pénale spécifique concernant le devoir de coordination et de collaboration applicable lorsqu'un employeur fait appel à des entreprises extérieures.

Art. 85

Cet article stipule qu'en cas de non-respect des mesures de sécurité imposées à l'employeur faisant appel à une entreprise extérieure, cet employeur encourt la même sanction que celui de l'entreprise extérieure. Son attitude à l'égard des indépendants est également rendue punissable.

Art. 86

Cet article sanctionne le fait de ne pas avoir observé les mesures établies dans le cadre de l'élaboration du projet de l'ouvrage.

Hoewel het strafrecht inderdaad vereist dat de gedragingen die strafbaar worden gesteld, nauwkeurig worden omschreven, moet toch gesteld worden dat in het Belgisch sociaal strafrecht het meer voor komt dat er een algemene strafbepaling op een wetgeving wordt vastgesteld. Deze praktijk is niet noodzakelijk in strijd met de algemene rechtsbeginselen en wordt verantwoord door de complexiteit van de wetgeving die noodzakelijk een delegatie aan de Koning inhoudt. Bovendien zijn een aantal bepalingen die als voorbeeld worden aangehaald door de Raad van State een letterlijke overname van de huidige bepalingen van de wet van 10 juni 1952.

Art. 82

Deze bepaling betreft de sanctie die van toepassing is bij de niet-naleving van de maatregelen betreffende de dienst, en het comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Het is dezelfde sanctie als deze vervat in de wet van 10 juni 1952.

Art. 83

Dit artikel stelt een strafsanctie vast wegens niet-naleving van de coördinatie- en samenwerkingsplicht opgelegd aan ondernemingen die op eenzelfde arbeidsplaats aanwezig zijn. Wanneer in de Franse tekst sprake is van « entrepreneur » wordt dan ook niet de aannemer in de zin van artikel 2, 11° bedoeld, maar wel diegene die de leiding heeft in de onderneming.

Art. 84

Dit artikel stelt een specifieke strafsanctie vast in verband met de coördinatie- en samenwerkingsplicht die van toepassing is wanneer een werkgever beroep doet op ondernemingen van buitenaf.

Art. 85

Dit artikel bepaalt dat ingeval van niet-naleving van de veiligheidsmaatregelen opgelegd aan de werkgever die beroep doet op een onderneming van buitenaf, deze werkgever dezelfde sanctie oploopt als de werkgever van de onderneming van buitenaf. Ook zijn houding tegenover zelfstandigen wordt strafbaar gesteld.

Art. 86

Dit artikel stelt de niet-naleving van de maatregelen in het kader van de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk strafbaar.

Art. 87

Cet article sanctionne le fait de ne pas avoir observé les mesures devant être prises dans le cadre de la réalisation de l'ouvrage. Il s'agit, d'une part, des mesures concernant la coordination (1° à 3°) et, d'autre part, des prescriptions matérielles de sécurité (3° à 7°). Les employeurs sont, dans ce cas, plus sévèrement punis que les entreprises ordinaires.

Art. 88

Cet article sanctionne pénalement les indépendants qui ne coopèrent pas à l'application des mesures concernant la sécurité et la santé.

Art. 89

Cet article rend punissable l'obstacle à la surveillance comme c'est également le cas dans d'autres lois sociales.

Art. 90

Cet article règle le cas de récidive comme le prévoyait la loi du 10 juin 1952.

Art. 91

Cet article rend l'employeur civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou ses mandataires ont été condamnés et est repris de la loi du 10 juin 1952 actuellement en vigueur.

Art. 92 à 94

Les articles 92 à 94 énoncent des dispositions classiques reprises de la loi du 10 juin 1952 et ne nécessitent aucun commentaire.

Art. 95

Cet article stipule que le Roi prend les mesures visées par la présente loi après avoir demandé un avis. Selon la règle générale, l'avis doit être demandé au Conseil Supérieur. Pour un certain nombre de mesures expressément citées, l'avis du Conseil National du Travail doit cependant être sollicité et non celui du Conseil Supérieur. Cette disposition a pour objet d'éviter un double travail. Puisque ce sont des mesures d'exécution qui, le plus souvent, sont prises simultanément pour le conseil d'entreprise en exécu-

Art. 87

Dit artikel stelt de niet-naleving van de maatregelen die in het kader van de verwezenlijking van het bouwwerk moeten genomen worden strafbaar. Het betreft enerzijds de maatregelen in verband met de coördinatie (1° tot 3°) en anderzijds de materiële veiligheidsvoorschriften (3° tot 7°). Hier gelden ook voor de werkgevers strengere sancties dan voor de gewone ondernemingen.

Art. 88

Dit artikel stelt een strafsanctie vast ten aanzien van de zelfstandigen die hun medewerking niet verlenen bij de toepassing van de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid.

Art. 89

Dit artikel stelt de verhindering van toezicht strafbaar, zoals ook in andere sociale wetten het geval is.

Art. 90

Dit artikel regelt het geval van herhaling, zoals dit het geval was in de wet van 10 juni 1952.

Art. 91

Dit artikel stelt de werkgever burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld en is overgenomen uit de huidige wet van 10 juni 1952.

Art. 92 tot 94

De artikelen 92 tot 94 bevatten klassieke bepalingen die zijn overgenomen uit de wet van 10 juni 1952 en vergen geen commentaar.

Art. 95

Dit artikel bepaalt dat de Koning de in deze wet bedoelde maatregelen neemt na het inwinnen van een advies. Naar algemene regel moet het advies gevraagd worden van de in deze wet ingestelde Hoge Raad. Voor een aantal met name vermelde maatregelen moet evenwel het advies gevraagd worden van de Nationale Arbeidsraad en niet van de Hoge Raad. Dit voorschrift heeft als doel dubbel werk te vermijden. Omdat het uitvoeringsmaatregelen zijn die meestal tegelijkertijd genomen worden voor de on-

tion de la loi du 20 septembre 1948, c'est l'avis du Conseil National du Travail qui doit être sollicité dans le cadre de cette dernière loi. Les mêmes organisations sont représentées au Conseil National du Travail et au Conseil Supérieur. Il est donc superflu de consulter les deux conseils à propos d'un même problème.

Pour éviter de retarder les mesures d'exécution, il est prévu un délai dans lequel le Conseil Supérieur doit rendre l'avis sollicité. La présente loi prescrit un délai de six mois. Ce délai est nécessaire, vu le caractère technique des mesures. Pourtant ce délai peut être ramené à deux mois dans des cas d'urgence. Ceci peut être par exemple le cas dans le cadre de la transposition des directives européennes. La loi du 20 septembre 1948 prévoit un délai de deux mois pour les avis qui doivent, notamment, être rendus par le Conseil National du Travail. La loi du 29 mai 1952 instituant le Conseil National du Travail prévoit également le même délai, de sorte que ce délai n'est pas modifié par le présent projet.

Art. 96

Cet article apporte les modifications rendues nécessaires par la présente loi, à la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Art. 97

Cet article contient une mesure transitoire concernant l'application de la réglementation relative aux chantiers temporaires et mobiles. Les projets dont l'exécution a commencé avant l'entrée en vigueur de la loi sont exclus. Des règles spécifiques s'appliqueront aux ouvrages dont l'élaboration a commencé avant l'entrée en vigueur de cette loi.

Art. 98

Cet article abroge la loi du 10 juin 1952. Les dispositions de la loi sur les mines du 15 septembre 1919 qui font double emploi avec les dispositions du présent projet sont également abrogées.

Art. 99

Cet article permet de continuer à appliquer les arrêtés d'exécution de la loi du 10 juin 1952 existants ainsi que le Réglement Général pour la Protection du Travail jusqu'à ce qu'ils soient abrogés.

dernemingsraad in uitvoering van de wet van 20 september 1948, moet in het kader van deze laatste wet het advies gevraagd worden van de Nationale Arbeidsraad. Dezelfde organisaties zijn vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad. Het is dus overbodig beide raden over hetzelfde probleem te raadplegen.

Om de uitvoeringsmaatregelen niet te vertragen is een termijn voorzien waarbinnen de Hoge Raad het hem gevraagde advies moet verstrekken. Deze wet schrijft een termijn van zes maanden voor. Deze termijn is vereist gelet op het technisch karakter van de maatregelen. Nochtans kan deze termijn in dringende gevallen ingekort worden tot twee maanden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn voor de uitvoering van Europese richtlijnen. De wet van 20 september 1948 voorziet een termijn van twee maanden voor de adviezen die onder meer door de Nationale Arbeidsraad moeten verstrekt worden. De wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad voorziet ook deze termijn, zodat deze hier niet gewijzigd wordt.

Art. 96

Dit artikel brengt de door deze wet noodzakelijk gemaakte wijzigingen aan aan de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

Art. 97

Dit artikel bevat een overgangsmaatregel voor de toepassing van de reglementering inzake tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. De ontwerpen waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen voor de inwerkingtreding van de wet worden uitgesloten. Voor de bouwwerken waarvan de verwezenlijking een aanvang heeft genomen voor de inwerkingtreding van deze wet zullen specifieke regels gelden.

Art. 98

Dit artikel heft de wet van 10 juni 1952 op. Ook de bepalingen van de mijnwet van 15 september 1919 die dubbel gebruik zijn met de bepalingen van dit ontwerp worden opgeheven.

Art. 99

Dit artikel maakt het mogelijk de bestaande uitvoeringsbesluiten van de wet van 10 juni 1952 evenals het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming verder toe te passen tot zij worden opgeheven.

Art. 100

Puisque la terminologie a été modifiée, compétence est donnée au Roi d'adapter les dispositions légales existantes aux nouvelles dispositions. Il s'agit par exemple du comité de Prévention et de Protection au travail au lieu du Comité de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail au lieu du Conseil supérieur de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et le Service pour la Prévention et la Protection au travail au lieu du Service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Art. 101

Cet article fixe l'entrée en vigueur de la loi. Afin de pouvoir appliquer d'une façon effective les prescriptions de la loi qui demandent une adaptation de la réglementation, une entrée en vigueur retardée est prévue pour les dispositions concernant des chantiers temporaires ou mobiles et les dispositions concernant les services de prévention et de protection au travail.

Tel est Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. SMET

Art. 100

Rekening houdend met de gewijzigde terminologie, wordt aan de Koning de bevoegdheid gegeven om bestaande wetsbepalingen aan te passen aan de nieuwe bepalingen. Het gaat hier bijvoorbeeld om het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk in plaats van Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk in plaats van Hoge Raad voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der Werkplaatsen en de Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk in plaats van de Dienst voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der Werkplaatsen.

Art. 101

Dit artikel stelt de datum van inwerkingtreding van deze wet vast. Om een effectieve toepassing van de bepalingen van de wet die een aanpassing van de reglementering vereisen mogelijk te maken, wordt voorzien in een uitgestelde inwerkingtreding van de bepalingen betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen en van de bepalingen betreffende de diensten voor Preventie en Bescherming op het werk.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. SMET

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'Etat

**Avant-projet de loi concernant le bien-être
des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application et définitions

Article 1^{er}

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

Art. 2

§ 1^{er}. La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs, et pour certaines dispositions également aux indépendants.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs :

a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est oui ou non effectué dans l'établissement de formation;

c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;
d) les stagiaires;

e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement de l'enseignement.

2° aux employeurs :

les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 2. En outre, les dispositions du chapitre V sont applicables aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles.

§ 3. Le Roi peut déclarer applicable en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes, que celles visées au § 1^{er}, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

§ 4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs.

VOORONTWERP VAN WET

voorgelegd aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet betreffende het welzijn van
de werknemers bij de uitvoering van hun werk**

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied en definities

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid zoals bepaald in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

§ 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers, en voor sommige bepalingen ook op de zelfstandigen.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° *werknemers* :

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden met een leerovereenkomst;
d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht.

2° *werkgevers* :

de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.

§ 4. Deze wet is niet toepasselijk op de dienstboden en het ander huis personeel en hun werkgevers.

Art. 3

§ 1^{er}. Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° *Bien-être* :

l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2 ;

2° *Comité* :

Comité pour la Prévention et la Protection au travail;

3° *Service* :

Service interne pour la Prévention et la Protection au travail;

4° *Conseil supérieur* :

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail;

5° *Organisation* :

les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs visées au § 2;

6° *La loi du 19 mars 1991* :

la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;

7° *maître d'ouvrage* :

toute personne physique ou morale pour le compte de laquelle un ouvrage est réalisé;

8° *maître d'œuvre chargé de la conception* :

toute personne physique ou morale chargée de la conception de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

9° *maître d'œuvre chargé de l'exécution* :

toute personne physique ou morale chargée de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

10° *maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution* :

toute personne physique ou morale chargée du contrôle de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

11° *entrepreneur* :

toute personne physique ou morale qui exerce des activités pendant la phase d'exécution de la réalisation de l'ouvrage qu'il soit un employeur, un indépendant ou un

Art. 3

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° *Welzijn* :

het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid;

2° *Comité* :

Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;

3° *Dienst* :

Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk;

4° *Hoge Raad* :

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk;

5° *Organisatie* :

de in § 2 bedoelde meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;

6° *De wet van 19 maart 1991* :

de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede de kandidaat-personeelsafgevaardigden;

7° *opdrachtgever* :

iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt;

8° *bouwdirectie belast met het ontwerp* :

iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp van het bouwwerk;

9° *bouwdirectie belast met de uitvoering* :

iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor de uitvoering van het bouwwerk;

10° *bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering* :

iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk;

11° *aannemer* :

iedere natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten verricht tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk ongeacht of hij werkgever of zelfstandige is

employeur qui travaille avec ses travailleurs sur le chantier;

12° coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage :

toute personne chargée par le maître d'ouvrage ou par le maître d'œuvre chargé de la conception de veiller à la coordination de la sécurité et de la santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage;

13° coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage :

toute personne chargée par le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution de veiller à la coordination de la sécurité et de la santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

14° chantier temporaire ou mobile :

tout chantier où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil dont la liste est fixée par le Roi;

15° lieu de travail :

tout lieu où un travail est effectué, en dépit du fait qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors et en dépit du fait qu'il se trouve, dans un espace clos ou ouvert;

16° Indépendant :

toute personne physique qui exerce une activité professionnelle pour laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail ou pour laquelle sa situation juridique n'est pas réglée unilatéralement par l'autorité.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs :

1° les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50 000 membres;

2° les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1°.

En outre sont considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations qui conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes, représentent les classes moyennes au Conseil national du travail.

of een werkgever die samen met zijn werknemers werkt op de bouwplaats;

12° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk :

iedere persoon die door de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp is belast om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;

13° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk :

iedere persoon die door de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;

14° tijdelijke of mobiele bouwplaats :

elke bouwplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken worden uitgevoerd waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning;

15° arbeidsplaats :

elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt;

16° Zelfstandige :

iedere natuurlijke persoon die een beroepsbezigheid uitoefent waarvoor hij niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is geregeld door de overheid.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet worden als meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties beschouwd :

1° de interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50 000 ledelen tellen;

2° de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1° genoemde interprofessionele organisatie.

Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties beschouwd de organisaties die overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand, de middenstand vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad.

CHAPITRE II

Principes généraux

Art. 4

Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est poursuivi par des mesures qui ont trait à :

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail ;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique des travailleurs à domicile et des petites et moyennes entreprises en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

Art. 5

§ 1^{er}. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- f) 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;
- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambients au travail;
- j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers ;

HOOFDSTUK II

Algemene beginselen

Art. 4

De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het welzijn wordt nastreefd door maatregelen die betrekking hebben op :

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van de thuiswerkers en van de kleine en middelgrote ondernemingen met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

Art. 5

§ 1. De werkgever treft de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Daartoe past hij de volgende algemene preventiebegin-selen toe :

- a) risico's voorkomen;
- b) evalueren van risico's die niet kunnen worden voorkomen;
- c) de bestrijding van de risico's bij de bron;
- d) vervanging van wat gevaarlijk is door dat wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is;
- e) voorrang aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming;

f) aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten, en de keuze van de werkuitrusting en de werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;

g) zo veel mogelijk de risico's inperken, rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek;

h) de risico's op een ernstig letsel inperken door het nemen van materiële maatregelen met voorrang op iedere andere maatregel;

i) planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd : techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk;

j) verzorgen van voorlichting van de werknemer over de aard van zijn werkzaamheden, de daaraan verbonden overblijvende risico's en de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken :

1° au moment de l'entrée en service;
 2° chaque fois que cela est nécessaire pour la protection du bien-être;
 k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.

§ 2. L'employeur détermine :

- a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, peut être menée;
- b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il adapte sa politique de bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de vie au travail.

§ 3. Le Roi peut préciser les principes généraux de prévention visés au § 1^{er} et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations de risque spécifiques.

Art. 6

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent, en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation les ranger à leur place;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;

4° signaler immédiatement, à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations de risque spécifiques.

1° bij zijn indiensttreding;
 2° telkens dit in verband met de bescherming van het welzijn noodzakelijk is;

k) verschaffen van passende instructies aan de werknemers en instellen van begeleidingsmaatregelen voor een redelijke garantie op de naleving van deze instructies.

§ 2. De werkgever bepaalt :

a) de middelen waarmee en de wijze waarop het in § 1 bedoelde beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk kan worden gevoerd;

b) de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de personen belast met het toepassen van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Hij past zijn welzijnsbeleid aan in functie van de opgedane ervaring, de evolutie van de werkmethoden of de arbeidsomstandigheden.

§ 3. De Koning kan de in § 1 bedoelde algemene preventiebeginselen nader omschrijven en nader uitwerken in toepassing of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

Art. 6

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies :

1° op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;

2° op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen welke hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;

3° de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;

4° de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte stellen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en gezondheid met zich mee brengt, almede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;

5° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;

6° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, om de werkgever in staat te stellen ervoor te zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.

De Koning kan de verplichtingen van de werknemers nader bepalen en verder uitwerken in toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

CHAPITRE III

Dispositions spécifiques concernant le travail sur un même lieu de travail

Art. 7

Si plusieurs entreprises ou institutions sont actives sur un même lieu de travail où des travailleurs travaillent, ils doivent coopérer à la mise en œuvre des mesures concernant la sécurité et la santé des travailleurs et ils doivent coordonner leurs activités à ce sujet.

Le Roi fixe les conditions et les modalités selon lesquelles la coopération et la coordination visées à l'alinéa 1^{er} sont effectuées.

CHAPITRE IV

Dispositions spécifiques concernant les travaux d'entreprises extérieures

Art. 8

L'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement est tenu :

1° de donner aux employeurs de ces travailleurs les informations nécessaires à l'attention de leurs travailleurs concernant les risques et les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail applicables dans son établissement;

2° de s'assurer que ces travailleurs ont reçu la formation et les instructions appropriées, inhérentes à l'activité de l'entreprise;

3° de coordonner les activités des entreprises extérieures et d'assurer la collaboration entre ces entreprises et son entreprise lors de l'exécution des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les employeurs d'entreprises extérieures sont tenus :

1° de fournir à l'employeur chez qui, ses travailleurs exécuteront des activités, les informations nécessaires sur les risques propres à ces activités;

2° de coopérer à la coordination et à la collaboration visées à l'alinéa 1^{er}, 3°.

Le Roi détermine, à partir de quelle taille de l'entreprise, l'information visée par le présent article est donnée.

Il détermine, également, en tenant compte du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle façon l'information visée par le présent article est donnée.

Le Roi peut déterminer les modalités concernant la coordination et la collaboration. Il peut également déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs visés à l'alinéa 1^{er} assurent eux-mêmes l'information et la formation des travailleurs d'entreprises extérieures.

HOOFDSTUK III

Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats

Art. 7

Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, moeten samenwerken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en hun optreden op dit vlak coördineren.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de regels waaronder de in het eerste lid bedoelde samenwerking en coördinatie moet gebeuren.

HOOFDSTUK IV

Bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf

Art. 8

De werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, is ertoe gehouden :

1° de werkgevers van die werknemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van hun werknemers met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in zijn inrichting;

2° zich ervan te vergewissen dat deze werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;

3° het optreden van de ondernemingen van buitenaf te coördineren en de samenwerking tussen deze ondernemingen en zijn onderneming bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren.

De werkgevers van de ondernemingen van buitenaf zijn ertoe gehouden :

1° aan de werkgever bij wie zijn werknemers werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

2° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in het eerste lid, 3°.

De Koning bepaalt, vanaf welke omvang van de onderneming de in dit artikel bedoelde informatie wordt verstrekt.

Hij bepaalt tevens, rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming, op welke wijze de in dit artikel bedoelde informatie wordt verstrekt.

De Koning kan de nadere regels betreffende de coördinatie en samenwerking vaststellen. Hij kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in het eerste lid bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de ondernemingen van buitenaf informeren of opleiden.

Art. 9

L'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement est tenu :

1° d'écartier cette entreprise dont il peut savoir que l'employeur ne respecte pas envers ses travailleurs les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

2° de conclure un contrat avec l'employeur de l'entreprise extérieure dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées :

a) l'employeur de l'entreprise extérieure s'oblige à respecter ses obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propre à l'établissement dans lequel ses travailleurs viennent exécuter des activités;

b) si l'employeur de l'entreprise extérieure ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a) l'employeur chez qui les activités sont exécutées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'employeur de l'entreprise extérieure, dans les cas stipulés au contrat;

3° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'employeur de l'entreprise extérieure, les mesures nécessaires concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propre à son établissement si l'employeur de l'entreprise extérieure ne prend pas ces mesures ou respecte mal ces obligations.

Par dérogation à la disposition de l'alinéa 1^{er}, 2^o, b) l'employeur de l'entreprise extérieure peut convenir avec l'employeur chez qui ses travailleurs viennent exécuter des activités dans son établissement que ce dernier veille au nom et pour le compte de l'employeur de l'entreprise extérieure à ce que les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propre à l'établissement soient respectées.

Le Roi peut préciser les obligations des employeurs d'entreprises extérieures et des employeurs chez qui des travailleurs de ces entreprises extérieures viennent exécuter des activités. Il peut également déterminer quelles obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent être considérées comme propre à l'établissement dans lequel les travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités.

Art. 10

Lorsqu'un employeur fait ou laisse exécuter dans son établissement des activités par un indépendant, il est tenu :

1° d'écartier cet indépendant dont il peut savoir qu'il ne tiendra pas compte des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, quand il exécute ses activités;

2° de donner à l'indépendant les informations nécessaires concernant les risques et les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail applicable dans son établissement;

3° de conclure un contrat avec l'indépendant dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées :

a) l'indépendant s'oblige à respecter ses obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution

Art. 9

De werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, is er toe gehouden :

1° deze onderneming te weren waarvan hij kan weten dat de werkgever de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn werknemers niet naleeft;

2° met de werkgever van de onderneming van buitenaf een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen :

a) de werkgever van de onderneming van buitenaf verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waarin zijn werknemers werkzaamheden komen uitvoeren na te leven ;

b) indien de werkgever van de onderneming van buitenaf zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekig naleeft, kan de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de werkgever van de onderneming van buitenaf;

3° zelf, na ingebrekestelling van de werkgever van de onderneming van buitenaf, de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan zijn inrichting treffen, indien de werkgever van de onderneming van buitenaf deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekig naleeft.

In afwijking van de bepalingen van het eerste lid, 2^o, b) kan de werkgever van de onderneming van buitenaf met de werkgever bij wie zijn werknemers in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de werkgever van de onderneming van buitenaf zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

De Koning kan de verplichtingen van de werkgevers van ondernemingen van buitenaf en van de werkgevers bij wie werknemers van die ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren nader bepalen. Hij kan eveneens bepalen welke verplichtingen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moeten beschouwd worden als eigen aan de inrichting waarin de werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren.

Art. 10

Wanneer een werkgever in zijn inrichting werkzaamheden doet of laat uitvoeren door een zelfstandige is hij er toe gehouden :

1° deze zelfstandige te weren waarvan hij kan weten dat hij bij de uitoefening van zijn werkzaamheden geen rekening houdt met de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk;

2° de zelfstandige de nodige informatie te verstrekken met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk van toepassing in zijn inrichting;

3° met de zelfstandige een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen :

a) de zelfstandige verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering

du travail, propre à l'établissement dans lequel il vient exécuter des activités;

b) si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a) l'employeur chez qui les activités sont exécutées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'indépendant, dans les cas stipulés au contrat;

4° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'indépendant, les mesures nécessaires concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propre à son établissement, si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ces mesures;

5° de coordonner les activités des indépendants et d'assurer la collaboration entre ces indépendants et son entreprise lors de l'exécution des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail.

Art. 11

L'indépendant qui exécute des activités chez un employeur dans son établissement est tenu :

1° de fournir à cet employeur des informations sur les risques propres à ces activités;

2° de respecter les obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement dans lequel il vient exécuter des activités;

3° de coopérer à la coordination et à la collaboration visées à l'article 10, 5°.

Art. 12

§ 1^{er}. Le Roi détermine, à partir de quelle taille de l'entreprise, les informations visées aux articles 10 et 11 sont données.

Il détermine également, compte tenu du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle façon les informations visées aux articles 10 et 11 sont données.

§ 2. Le Roi peut déterminer :

1° les modalités concernant la coordination et la collaboration visées aux articles 10 et 11;

2° quelles obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel l'indépendant vient exécuter des activités;

3° les obligations des employeurs chez qui des indépendants viennent exécuter des activités dans son établissement ainsi que les obligations de ces indépendants.

§ 3. Les arrêtés pris en application du présent article sont édictés, après accord du Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions.

Art. 13

Les dispositions du chapitre IV ne sont pas applicables aux chantiers temporaires ou mobiles visés au chapitre V.

van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven:

b) indien de zelfstandige zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekbaar naleeft, kan de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de zelfstandige;

4° zelf, na ingebrekestelling van de zelfstandige, de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan zijn inrichting treffen, indien de zelfstandige deze maatregelen niet of gebrekbaar naleeft;

5° het optreden van de zelfstandigen te coördineren en de samenwerking tussen deze zelfstandigen en zijn onderneming bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te verzekeren.

Art. 11

De zelfstandige die bij een werkgever in zijn inrichting werkzaamheden uitvoert is er toe gehouden :

1° aan deze werkgever informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

2° de verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven;

3° zijn medewerking te verlenen aan de coördinatie en de samenwerking bedoeld in artikel 10, 5°.

Art. 12

§ 1. De Koning bepaalt vanaf welke omvang van de onderneming, de in de artikelen 10 en 11 bedoelde informatie moet worden verstrekt.

Hij bepaalt eveneens, rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming, op welke wijze de in de artikelen 10 en 11 bedoelde informatie wordt verstrekt.

§ 2. De Koning kan :

1° de nadere regels betreffende de coördinatie en de samenwerking bedoeld in de artikelen 10 en 11 bepalen;

2° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de zelfstandige werkzaamheden komt uitvoeren;

3° de verplichtingen van de werkgevers bij wie zelfstandigen in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren en van deze zelfstandigen nader bepalen.

§ 3. De besluiten genomen in toepassing van dit artikel worden vastgesteld, na akkoord van de Minister die de Middenstand tot zijn bevoegdheid heeft.

Art. 13

De bepalingen van hoofdstuk IV zijn niet van toepassing op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld in hoofdstuk V.

CHAPITRE V

Dispositions spécifiques concernant les chantiers temporaires ou mobiles**Section 1^e***Dispositions introductives*

Art. 14

Sont concernés par les obligations relatives aux activités sur des chantiers temporaires ou mobiles;

- 1° le maître d'ouvrage;
- 2° le maître d'œuvre chargé de la conception et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;
- 3° le maître d'œuvre chargé de l'exécution;
- 4° le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;
- 5° l'entrepreneur;
- 6° le coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage;
- 7° le coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;
- 8° le travailleur.

Lorsque les missions du maître d'œuvre chargé de la conception ou du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution sont totalement ou partiellement exercées par un architecte visé par la loi du 20 février 1939 sur la protection du titre et de la profession d'architecte, cet architecte est tenu de respecter les obligations imposées à ces maîtres d'œuvre en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 15

Les personnes qui en application du présent chapitre sont concernées d'une façon ou d'une autre par les obligations relatives aux activités sur un chantier temporaire ou mobile appliquent les principes généraux de prévention visés à l'article 5.

Le Roi peut préciser ces principes généraux de prévention et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations de risque spécifiques.

Section 2*Le projet de l'ouvrage*

Art. 16

Le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre chargé de la conception :

1° désigne un coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, pour un chantier où plusieurs entrepreneurs exécuteront des activités;

HOOFDSTUK V

Bijzondere bepalingen betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen**Afdeling 1***Inleidende bepalingen*

Art. 14

Zijn betrokken bij de verplichtingen in verband met de werkzaamheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen :

- 1° de opdrachtgever;
- 2° de bouwdirectie belast met het ontwerp en de personen aan wie hij bepaalde opdrachten in onderaanname heeft toevertrouwd;
- 3° de bouwdirectie belast met de uitvoering;
- 4° de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering en de personen aan wie hij bepaalde opdrachten in onderaanname heeft toevertrouwd;
- 5° de aannemer;
- 6° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;
- 7° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;
- 8° de werknemer.

Wanneer de opdrachten van de bouwdirectie belast met het ontwerp of van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering geheel of gedeeltelijk worden uitgeoefend door een architect bedoeld bij de wet van 20 februari 1939 op de bescherming van de titel en van het beroep van architect, is deze architect ertoe gehouden de verplichtingen die krachtens deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten worden opgelegd aan deze bouwdirecties na te leven.

Art. 15

De personen die in toepassing van dit hoofdstuk op enigerlei wijze betrokken zijn bij de verplichtingen in verband met werkzaamheden op een tijdelijke of mobiele bouwplaats passen de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 toe.

De Koning kan deze algemene preventiebeginselen nadere omschrijven en verder uitwerken, in toepassing of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

Afdeling 2*Het ontwerp van het bouwwerk*

Art. 16

De opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp :

1° stelt een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk aan voor een bouwplaats waarop verscheidene aannemers werkzaam zullen zijn;

2° veille à ce que soit établi un plan de sécurité et de santé, préalablement à l'ouverture du chantier.

Art. 17

Lors des phases de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de la conception ou son sous-traitant et le cas échéant, le maître d'ouvrage, tient compte des principes généraux de prévention visés aux articles 5 et 15 lors des choix architecturaux, techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail.

Art. 18

Le coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage a notamment les missions suivantes :

1° il coordonne la mise en œuvre des dispositions de l'article 17;

2° il établit ou fait établir un plan de sécurité et de santé précisant les règles applicables au chantier concerné, en tenant compte, le cas échéant, des activités d'exploitation ayant lieu sur le site et contenant des mesures spécifiques concernant les travaux qui entrent dans les catégories désignées par le Roi;

3° il établit un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs.

Art. 19

§ 1^{er}. Le Roi détermine :

1° les conditions et les modalités pour l'application de l'article 16;

2° en tenant compte de la taille de l'ouvrage et du degré de risque, les cas dans lesquels un plan de sécurité et de santé doit être établi, ainsi que son contenu et les mesures spécifiques d'application;

3° les cas dans lesquels les obligations visées aux articles 16 et 17 incombent au maître d'ouvrage et les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé de la conception;

4° les conditions auxquelles les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage doivent satisfaire pour exercer leur fonction, ainsi que leurs compétences et les moyens dont ils doivent pouvoir disposer;

5° les obligations plus précises concernant l'élaboration du projet de l'ouvrage découlant des directives établies par l'Union européenne, du maître de l'ouvrage, du maître d'œuvre chargé de la conception et de son sous-traitant et du coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

§ 2. Les arrêtés pris en application du présent article sont édictés, après accord du Ministre qui a les Classes

2° ziet er op toe dat er voor de opening van de bouwplaats, een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld.

Art. 17

In de ontwerp-, studie- en uitwerkingsfasen van het ontwerp van het bouwwerk neemt de bouwdirectie belast met het ontwerp of zijn onderaannemer, en in voorkomend geval de opdrachtgever de algemene preventiebeginselen bedoeld in de artikelen 5 en 15 in acht bij de bouwkundige, technische of organisatorische keuzen, in verband met de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar plaatsvinden evenals bij de ramming van de duur van de verwezenlijking van deze verschillende werken of werkfasen.

Art. 18

De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk heeft inzonderheid de volgende opdrachten :

1° hij coördineert de uitvoering van de bepalingen van artikel 17;

2° hij stelt een veiligheids- en gezondheidsplan op, of laat dit opstellen, waarin de op de betrokken bouwplaats toepasselijke regels worden vermeld, eventueel rekening houdend met de exploitatiewerkzaamheden op de bouwplaats en waarin specifieke maatregelen voorkomen met betrekking tot de werkzaamheden die behoren tot de door de Koning aangeduid categorieën;

3° hij stelt een dossier samen dat is aangepast aan de kenmerken van het bouwwerk en waarin de voor de veiligheid en de gezondheid nuttige elementen worden vermeld, waarmee bij eventuele latere werkzaamheden rekening moet worden gehouden.

Art. 19

§ 1. De Koning bepaalt :

1° de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van artikel 16;

2° in welke gevallen, rekening houdend met de omvang van het bouwwerk en met de risicograad, een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld evenals de inhoud ervan en de specifieke toepassingsmaatregelen;

3° in welke gevallen de verplichtingen bedoeld in de artikelen 16 en 17 berusten bij de opdrachtgever en in welke gevallen zij berusten bij de bouwdirectie belast met het ontwerp;

4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, evenals hun bevoegdheden en de middelen waarover ze moeten kunnen beschikken;

5° de nadere verplichtingen in verband met de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk die voortvloeien uit de richtlijnen die door de Europese Unie zijn vastgesteld van de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp en zijn onderaannemer en de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk.

§ 2. De besluiten genomen in toepassing van dit artikel worden vastgesteld, na akkoord van de Minister die de

moyennes dans ses attributions, lorsqu'ils concernent la profession et les responsabilités de l'architecte.

Middenstand tot zijn bevoegdheid heeft, wanneer zij betrekking hebben op het beroep en de verantwoordelijkheden van de architect.

Section 3

La réalisation de l'ouvrage

Art. 20

Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution organise la coordination des activités des différents entrepreneurs et, le cas échéant, des autres personnes concernées, ainsi que la collaboration entre ces différents entrepreneurs et, le cas échéant, des autres personnes concernées en vue de la sécurité et de la santé sur le chantier :

- 1° lorsqu'ils se trouvent en même temps sur le chantier;
- 2° lorsqu'ils se succèdent sur le chantier.

Les entrepreneurs et, le cas échéant, les autres personnes concernées, sont tenus de coopérer à cette coordination et cette collaboration.

Art. 21

Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution :

1° désigne un coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage, pour un chantier où plusieurs entrepreneurs exécutent des activités.

2° communique à l'autorité désignée par le Roi, avant le début des travaux, un avis préalable à l'ouverture du chantier.

Art. 22

Le coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage a notamment les missions suivantes :

1° il coordonne la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité lors des choix techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail;

2° il coordonne la mise en œuvre des dispositions pertinentes, afin d'assurer que les entrepreneurs :

a) appliquent de façon cohérente les principes généraux de prévention ainsi que les principes à mettre en œuvre lors de la réalisation de l'ouvrage, visés aux articles 4, 5 et 15;

b) appliquent le plan de sécurité et de santé visé à l'article 16, 2°;

3° il procède ou fait procéder aux adaptations éventuelles du plan de sécurité et de santé visé à l'article 16, 2°, et du dossier visé à l'article 18, 3°, en fonction de l'évolution des travaux et des modifications éventuelles intervenues;

Afdeling 3

De verwezenlijking van het bouwwerk

Art. 20

De opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering organiseert de coördinatie van de werkzaamheden van de verschillende aannemers en, in voorkomend geval, van de andere betrokkenen, evenals de samenwerking tussen deze verschillende aannemers, en in voorkomend geval, van de andere betrokkenen met het oog op de veiligheid en gezondheid op de bouwplaats wanneer :

- 1° zij zich gelijktijdig op de bouwplaats bevinden;
- 2° zij elkaar op de bouwplaats opvolgen.

De aannemers en, in voorkomend geval, de andere betrokkenen zijn er toe gehouden hun medewerking te verlenen aan deze coördinatie en samenwerking.

Art. 21

De opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering :

1° stelt een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk aan, voor een bouwplaats waarop verscheidene aannemers werkzaam zullen zijn;

2° doet aan de door de Koning aangeduid overheid, voor de aanvang van de werkzaamheden, een voorafgaande kennisgeving voor de opening van de bouwplaats toekomen.

Art. 22

De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk heeft inzonderheid de volgende opdrachten :

1° hij coördineert de tenuitvoerlegging van de algemeene principes inzake preventie en veiligheid bij de technische of organisatorische keuzen met het oog op de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar worden uitgevoerd evenals bij de raming van de duur van de uitvoering van deze verschillende werken of werkfasen;

2° hij coördineert de tenuitvoerlegging van de relevante bepalingen om ervoor te zorgen dat de aannemers :

a) de algemene voorkomingsprincipes en de na te leven principes tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk bedoeld in de artikelen 4, 5 en 15 coherent toepassen;

b) het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2° toepassen;

3° hij voert de eventuele aanpassingen uit aan het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2°, en het dossier bedoeld in artikel 18, 3°, of laat deze uitvoeren naargelang van de vooruitgang van de werken en de evenueel daarin aangebrachte wijzigingen;

4° il organise entre les entrepreneurs, y compris ceux qui se succèdent sur le chantier, la coopération et la coordination des activités en vue d'assurer la protection des travailleurs et la prévention des accidents et des risques professionnels d'atteinte à la santé, ainsi que leur information mutuelle;

5° il coordonne la surveillance de l'application correcte des procédures de travail;

6° il prend les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier.

Art. 23

Le Roi détermine :

1° les conditions et les modalités pour l'application des articles 20 et 21;

2° les cas dans lesquels les obligations visées aux articles 20 et 21 incombent au maître de l'ouvrage, les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé de l'exécution et les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;

3° en tenant compte de la taille de l'ouvrage et du degré de risque, les cas dans lesquels l'avis préalable visé à l'article 21, 2°, doit se faire, ainsi que le contenu de cet avis;

4° les conditions auxquelles les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage doivent satisfaire pour exercer leur fonction, ainsi que leurs compétences et les moyens dont ils doivent pouvoir disposer;

5° les obligations plus précises concernant la réalisation de l'ouvrage découlant des directives établies par l'Union européenne :

a) du maître de l'ouvrage;

b) du maître d'œuvre chargé de l'exécution;

c) du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;

d) des sous-traitants du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;

e) du coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

f) des entrepreneurs.

Art. 24

Le Roi fixe les mesures de santé et de sécurité qui doivent être respectées par les entrepreneurs qui sont concernés par la réalisation de l'ouvrage.

Art. 25

Le maître d'œuvre chargé de l'exécution est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5°, et 24 et de les faire respecter par tous les entrepreneurs et sous-traitants qui sont associés à la réalisation de l'ouvrage.

Art. 26

Chaque entrepreneur est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5° et 24 et de les

4° hij organiseert de samenwerking en de coördinatie van de aannemers, ook van die welke elkaar op de bouwplaats opvolgen, met het oog op de bescherming van de werknemers en de preventie van ongevallen en van beroepsmatige gezondheidsrisico's, alsmede de wederzijdse informatie;

5° hij coördineert de controle op de juiste toepassing van de werkprocedures;

6° hij treft de nodige maatregelen, opdat alleen bevoegde personen de bouwplaats kunnen betreden.

Art. 23

De Koning bepaalt :

1° de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van de artikelen 20 en 21;

2° in welke gevallen de verplichtingen bedoeld in de artikelen 20 en 21 berusten bij de opdrachtgever, in welke gevallen zij berusten bij de bouwdirectie belast met de uitvoering van het bouwwerk en in welke gevallen ze berusten bij de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;

3° in welke gevallen, rekening houdend met de omvang van het bouwwerk en de risicograad, de voorafgaande kennisgeving bedoeld in artikel 21, 2°, moet gebeuren, evenals de inhoud ervan;

4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, evenals hun bevoegdheden en de middelen waarover zij moeten kunnen beschikken;

5° de nadere verplichtingen in verband met de verwezenlijking van het bouwwerk die voortvloeien uit de richtlijnen die door de Europese Unie zijn vastgesteld van :

a) de opdrachtgever;

b) de bouwdirectie belast met de uitvoering;

c) de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;

d) de onderaannemers van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;

e) de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;

f) de aannemers.

Art. 24

De Koning stelt de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen vast die moeten nageleefd worden door de aannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk.

Art. 25

De bouwdirectie belast met de uitvoering is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door alle aannemers en onderaannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk.

Art. 26

Elke aannemer is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te

faire respecter par chaque personne qui à un stade est intervenue comme sous-traitant de lui-même ou d'un autre sous-traitant ainsi que par chaque personne qui met du personnel à sa disposition.

Art. 27

Chaque sous-traitant est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23,5° et 24 et de les faire respecter par chaque personne qui à un stade est intervenue comme sous-traitant de lui-même ainsi que par chaque personne qui met du personnel à sa disposition.

Art. 28

Si le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant font appel à des indépendants pour l'exécution de certaines activités, ils veillent à ce que ces indépendants respectent toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5° et 24.

Les indépendants sont tenus de coopérer à l'application des mesures fixées en vertu des articles 23,5° et 24.

Art. 29

En vue de l'application des dispositions des articles 25, 26, 27 et 28, le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant, ont selon le cas, notamment les obligations suivantes :

1° ils écartent cet entrepreneur, ce sous-traitant ou cet indépendant dont ils peuvent savoir qu'il ne respecte pas les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° Ils concluent un contrat avec l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées :

a) l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant s'oblige à respecter ses obligations concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles;

b) lorsque l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées sous a) le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou l'entrepreneur peut lui-même prendre les mesures nécessaires concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles aux frais de la personne restée en défaut, dans les cas stipulés au contrat;

3° Lorsque l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant ne respecte pas ses obligations concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles ils prennent eux-mêmes les mesures nécessaires, après avoir mis en demeure cet entrepreneur, sous-traitant ou indépendant.

Art. 30

Les dispositions des articles 25 à 29 ne s'appliquent pas, lorsque l'article 12 de la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux de

leven en te doen naleven door ieder persoon die in enig stadium als onderaannemer van hemzelf of van een andere onderaannemer is opgetreden evenals door iedere persoon die hem personeel ter beschikking stelt.

Art. 27

Elke onderaannemer is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23,5° en 24 na te leven en te doen naleven door ieder persoon die in enig stadium als onderaannemer van hemzelf is opgetreden evenals door iedere persoon die hem personeel ter beschikking stelt.

Art. 28

Indien de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer voor de uitvoering van bepaalde werkzaamheden een beroep doen op zelfstandigen zorgen zij er voor dat deze zelfstandigen alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 naleven.

De zelfstandigen zijn er toe gehouden hun medewerking te verlenen bij de toepassing van de krachtens de artikelen 23,5° en 24 vastgestelde maatregelen.

Art. 29

Met het oog op de toepassing van de bepalingen van de artikelen 25, 26, 27 en 28 hebben, al naargelang het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer inzonderheid de volgende verplichtingen :

1° zij waren deze aannemer, onderaannemer of zelfstandige waarvan zij kunnen weten dat hij de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten niet naleeft;

2° Zij sluiten met de aannemer, onderaannemer of zelfstandige een overeenkomst waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen :

a) de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen na te leven;

b) indien de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig nakomt, kan de bouwdirectie belast met de uitvoering of de aannemer zelf de nodige maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de persoon die nalatig is geweest;

3° In geval de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige de verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen niet of gebrekkig naleeft nemen zij, na ingebrekestelling van deze aannemer, onderaannemer of zelfstandige, zelf de nodige maatregelen.

Art. 30

De bepalingen van de artikelen 25 tot 29 zijn niet van toepassing, wanneer artikel 12 van de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige

fournitures et de service ou l'article 8 de la loi du 14 juillet 1976 relative aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services est applicable.

Art. 31

L'employeur est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5° et 24 et de les faire respecter par ses travailleurs.

Art. 32

Le Roi détermine, à partir de quelle taille du chantier, une structure de coordination est établie sur le chantier.

Il détermine également, en tenant compte de la taille du chantier et du degré de risque, les conditions et les modalités concernant la mise en place de cette structure de coordination sur le chantier.

CHAPITRE VI

Services de prévention et de protection

Section 1^{re}

Dispositions générales

Art. 33

§ 1^{er}. Chaque employeur a l'obligation d'instituer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

A cet effet, chaque employeur doit disposer d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Si le service interne visé au § 1^{er} ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§ 3. Le Roi fixe les modalités concernant le fonctionnement, les compétences requises et les missions du service interne de Prévention et de Protection au travail.

opdrachten voor aanname van werken, leveringen en diensten of artikel 8 van de wet van 14 juli 1976 betreffende de overheidsopdrachten voor aanname van werken, leveringen en diensten van toepassing is.

Art. 31

De werkgever is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door zijn werknemers.

Art. 32

De Koning bepaalt vanaf welke omvang van de bouwplaats, een coördinatiestructuur op de bouwplaats wordt opgericht.

Hij bepaalt eveneens, rekening houdend met de omvang van de bouwplaats en de risicograad, de voorwaarden en de nadere regels betreffende de instelling van deze coördinatiestructuur op de bouwplaats.

HOOFDSTUK VI

Preventie- en beschermingsdiensten

Afdeling 1

Algemene bepalingen

Art. 33

§ 1. Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Daartoe moet iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur beschikken.

In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.

Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot 32 bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. Indien de in § 1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Section 2*Dispositions spécifiques concernant le Service Interne de Prévention et de Protection au travail***Art. 34**

Pour l'application de la présente section, l'unité d'exploitation technique et l'entité juridique sont définies conformément aux articles 49 et 50.

Art. 35

§ 1^{er}. Si l'entité juridique est constituée d'une seule unité technique d'exploitation, un seul Service doit être institué.

§ 2. Si l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation qui chacune occupe trop peu de travailleurs pour instituer séparément des Comités, un seul Service doit être institué.

§ 3. Si l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation et si plus d'un Comité doit être institué, un seul Service doit être institué avec une section pour chaque partie de l'entreprise pour laquelle un Comité doit être institué.

§ 4. Si l'unité technique d'exploitation est constituée de plus d'une entité juridique, un seul Service doit uniquement être institué pour l'unité technique d'exploitation dans son ensemble.

Art. 36

§ 1^{er}. Dans les services publics un service est institué pour chaque ressort d'un comité supérieur de concertation.

Néanmoins, si plusieurs ministères ou services publics avec une personnalité morale propre ressortissent à un seul comité supérieur de concertation, il est institué un service pour chaque ministère ou pour chaque service public avec une personnalité morale propre.

§ 2. Lorsque des comités de concertation de base ont été institués, le service visé au § 1^{er} peut être constitué de sections par comité de concertation de base qui représente au moins cinquante personnes et qui est compétent en matière de sécurité et santé.

§ 3. Dans les services publics qui ne sont pas soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités mais auxquels s'appliquent des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoient des mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, il est institué un service interne pour chaque service public.

Ce service interne peut être constitué de sections, lorsque plusieurs comités compétents pour la concertation en matière de sécurité et santé ont été institués, à condition que chaque comité concerne au moins cinquante personnes.

§ 4. Par dérogation au présent article, l'article 35 est applicable aux services publics dont le personnel n'est pas soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et qui ne prévoient pas de mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Afdeling 2*Specifieke bepalingen betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk***Art. 34**

Voor de toepassing van deze afdeling worden de technische bedrijfseenheid en de juridische entiteit bepaald overeenkomstig de artikelen 49 en 50.

Art. 35

§ 1. Indien de juridische entiteit bestaat uit één technische bedrijfseenheid moet één Dienst opgericht worden.

§ 2. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden die elk te weinig werknemers tewerkstellen om aparte Comités op te richten, moet één Dienst opgericht worden.

§ 3. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden en indien er meer dan één Comité moet opgericht worden, moet één Dienst opgericht worden met een afdeling voor elk onderdeel van de onderneming waarvoor een Comité moet opgericht worden.

§ 4. Indien de technische bedrijfseenheid gevormd wordt door meer dan één juridische entiteit, moet voor de technische bedrijfseenheid als geheel slechts één Dienst opgericht worden.

Art. 36

§ 1. In de openbare diensten wordt één Dienst opgericht voor elk ressort van een Hoog Overlegcomité.

Indien evenwel onder het ressort van één Hoog Overlegcomité verschillende ministeries of openbare diensten met eigen rechtspersoonlijkheid vallen, wordt voor elk ministerie of voor elke openbare dienst met eigen rechtspersoonlijkheid een Dienst opgericht.

§ 2. Wanneer er basisoverlegcomités zijn opgericht, kan de in § 1 bedoelde dienst uit afdelingen bestaan per basisoverlegcomité dat ten minste vijftig personen vertegenwoordigt en bevoegd is voor overleg inzake veiligheid en gezondheid.

§ 3. In de openbare diensten die niet onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel maar waarop wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing zijn die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien, wordt voor elke openbare dienst één interne dienst opgericht.

Deze interne dienst kan bestaan uit afdelingen, wanneer meerdere Comités zijn opgericht die bevoegd zijn voor overleg inzake veiligheid en gezondheid, op voorwaarde dat elk Comité ten minste vijftig personen betreft.

§ 4. In afwijking van dit artikel, is artikel 35 van toepassing op de openbare diensten waarvan het personeel niet onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en die niet in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien.

Art. 37

Le Service est composé d'un ou plusieurs conseillers en prévention. S'il y a plusieurs conseillers en prévention dans le Service, l'un d'entre eux est alors chargé de la direction du Service. Si le Service est constitué de sections, conformément à l'article 35, § 3, ou à l'article 36, § 2 et § 3, alinéa 2, il y a lieu d'affecter au moins un conseiller en prévention pour le Service dans son ensemble et par section.

Art. 38

§ 1^{er}. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles un groupe d'employeurs peut être autorisé à établir un Service commun de Prévention et de Protection au travail.

§ 2. Le Roi peut habiliter un groupe d'employeurs à instituer un service commun. Le cas échéant, Il en détermine la compétence, la composition et le mode de fonctionnement.

Art. 39

Le Roi détermine les conditions auxquelles les personnes qui exercent la fonction de conseiller en prévention doivent satisfaire.

Les conditions concernant les employeurs qui en application de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 3, exercent eux-mêmes la fonction de conseiller en prévention ne peuvent être fixées, qu'après accord du Ministre qui a les Classes moyennes dans ses attributions.

Section 3*Dispositions spécifiques concernant les Services externes de Prévention et de Protection au travail*

Art. 40

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles un Service externe de Prévention et de Protection au travail peut être agréé.

Il fixe également les règles concernant son organisation, ses compétences, ses missions et son statut juridique.

Section 4*Dispositions spécifiques concernant les services chargés de la surveillance médicale des travailleurs*

Art. 41

Le Roi détermine les mesures que l'employeur doit prendre afin de promouvoir la coopération entre le service chargé de la surveillance médicale des travailleurs et le service interne de prévention et de protection au travail. En tout cas, cette coopération doit avoir comme conséquence l'action commune des deux services qui doit avoir comme but de promouvoir la prévention dans les entreprises.

Art. 37

De Dienst bestaat uit één of meer preventieadviseurs. Is er in de Dienst meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de Dienst. Indien de dienst uit afdelingen bestaat, overeenkomstig artikel 35, § 3, of artikel 36, § 2, en § 3, tweede lid, moet voor de Dienst als geheel en per afdeling minstens één preventieadviseur aangesteld worden.

Art. 38

§ 1. De Koning kan de voorwaarden bepalen en de nadere regels volgens welke een groep van werkgevers kan toegestaan worden om een gemeenschappelijke dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

§ 2. De Koning kan een groep werkgevers machtigen een gemeenschappelijke Dienst op te richten. In voorkomend geval bepaalt Hij de bevoegdheid, de samenstelling en de werkwijze ervan.

Art. 39

De Koning bepaalt de voorwaarden waaraan de personen die de functie van preventieadviseur uitoefenen moeten voldoen.

De voorwaarden met betrekking tot de werkgevers die in toepassing van artikel 33, § 1, derde lid, zelf de functie van preventieadviseur vervullen, kunnen slechts worden vastgesteld, na akkoord van de Minister die de Middenstand tot zijn bevoegdheid heeft.

Afdeling 3*Specifieke bepalingen betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk*

Art. 40

De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regels volgens welke een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk kan worden erkend.

Hij stelt tevens de regels betreffende zijn organisatie, zijn bekwaamheden, zijn opdrachten en zijn juridisch statuut vast.

Afdeling 4*Specifieke bepalingen betreffende de diensten belast met het medisch toezicht van de werknemers*

Art. 41

De Koning stelt de maatregelen vast die de werkgever moet nemen om de samenwerking tussen de dienst belast met het medisch toezicht van de werknemers en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk te bevorderen. In ieder geval moet deze samenwerking leiden tot een gezamelijk optreden van beide diensten die er op gericht moet zijn in de ondernemingen de preventie te bevorderen.

Les services médicaux interentreprises agréés à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi en application du Règlement général pour la Protection du Travail, peuvent être assimilés à un Service externe de Prévention et de Protection au travail pour les activités concernant la surveillance médicale des travailleurs qu'ils exerçaient à ce moment en vertu du Règlement précité.

Section 4

Dispositions communes

Art. 42

Les conseillers en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail font partie du personnel de l'employeur, sauf dans le cas visé à l'article 33, § 1^{er}, alinéa 3.

Le service externe de prévention et de protection au travail doit établir une relation contractuelle avec le conseiller en prévention auxquels il fait appel de façon à donner les garanties suffisantes pour parvenir à une collaboration durable entre l'employeur et le conseiller en prévention.

Art. 43

Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.

Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention.

CHAPITRE VII

Le Conseil Supérieur

Art. 44

Un Conseil Supérieur est institué auprès du ministère de l'Emploi et du Travail.

Le Conseil Supérieur est composé :

1. d'un président et vice-président;
2. d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Leur nombre est fixé par le Roi. Seuls, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont droit de vote;

3. d'un ou de plusieurs secrétaires.

Parmi les membres représentant les organisations d'employeurs, les petites entreprises ainsi que les entreprises familiales sont représentées, de la même façon qu'au Conseil National du travail.

Le Roi détermine quelles autres personnes prendront part en tant qu'experts permanents ou temporaires aux travaux du Conseil supérieur.

Art. 45

§ 1^{er}. Les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, les secrétaires et les personnes qui pren-

De interbedrijfsgeneeskundige diensten die op de datum van inwerkingtreding van deze wet zijn erkend in toepassing van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, kunnen worden gelijkgesteld met een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk voor de activiteiten betreffende het medisch toezicht op de werknemers die zij op dat ogenblik krachtens het voor-noemde Reglement verrichtten.

Afdeling 4

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 42

De preventieadviseurs van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk behoren tot het personeel van de werkgever, behalve in het geval bedoeld in artikel 33, § 1, derde lid.

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk moet een contractuele relatie met de preventieadviseur waarop zij een beroep doet op zodanige wijze vaststellen dat zij voldoende garanties biedt om tot een duurzame samenwerking te komen tussen de werkgever en de preventieadviseur.

Art. 43

De preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers.

Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur.

HOOFDSTUK VII

De Hoge Raad

Art. 44

Een Hoge Raad wordt opgericht bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Hoge Raad is samengesteld uit :

1. een voorzitter en een ondervoorzitter;
2. een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Hun aantal wordt vastgesteld door de Koning. Enkel de vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties hebben stemrecht;

3. één of meer secretarissen.

Onder de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn de kleine ondernemingen alsmede de gezinsondernemingen vertegenwoordigd, op dezelfde wijze als in de Nationale Arbeidsraad.

De Koning bepaalt welke andere personen als permanente of tijdelijke deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad.

Art. 45

§ 1. De vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, de secretarissen en de personen

nent part en tant qu'experts permanents aux travaux du Conseil Supérieur, sont nommés par le Roi selon les modalités qu'il fixe.

§ 2. Le président doit :

- 1° être Belge;
- 2° être âgé de 30 ans au moins;
- 3° être indépendant des organisations représentées au Conseil supérieur;
- 4° ne pas relever du pouvoir hiérarchique d'un ministre.

Le mandat du président a une durée de six ans. Il peut être renouvelé. Le président est nommé par le Roi.

Le vice-président est désigné par le Roi qui fixe également son statut.

Art. 46

Le Conseil Supérieur a comme mission de rendre des avis d'initiative ou sur demande à propos des mesures visées par la présente loi.

Les compétences concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, comme déterminé par l'article 4, qui ont été attribuées au Conseil Supérieur ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil national du travail relatives aux conditions de travail générales.

Art. 47

Le Roi détermine toutes les autres conditions concernant l'institution, la composition et le fonctionnement du Conseil supérieur.

CHAPITRE VIII

Le Comité

Section 1^e

Champ d'application

Art. 48

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail.

Section 2

Constitution

Art. 49

Des Comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

die als permanente deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad worden benoemd door de Koning volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.

§ 2. De voorzitter moet :

- 1° Belg zijn;
- 2° ten minste 30 jaar oud zijn;
- 3° onafhankelijk staan tegenover de organisaties die in de Hoge Raad vertegenwoordigd zijn;
- 4° niet onder het hiërarchisch gezag van een Minister staan.

Het mandaat van de voorzitter duurt zes jaar. Het kan hernieuwd worden. Hij wordt benoemd door de Koning.

De ondervoorzitter wordt aangeduid door de Koning die eveneens zijn statuut bepaalt.

Art. 46

De Hoge Raad heeft als taak op eigen initiatief of op aanvraag advies te verstrekken over de in deze wet bedoelde maatregelen.

De bevoegdheden die krachtens deze wet in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals bepaald door artikel 4 aan de Hoge Raad zijn toegekend, doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Nationale Arbeidsraad in verband met de algemene arbeidsvoorraarden.

Art. 47

De Koning bepaalt alle andere voorwaarden en nadere regels betreffende de oprichting, de samenstelling en de werking van de Hoge Raad.

HOOFDSTUK VIII

Het comité

Afdeling 1

Toepassingsgebied

Art. 48

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet toepasselijk op de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen, en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de arbeidsplaatsen voorzien.

Afdeling 2

Oprichting

Art. 49

Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Sans préjudice des dispositions de l'article 69, il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par :

1° entreprise : l'unité technique d'exploitation, définie à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute ces derniers prévalent;

2° travailleurs : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation.

En vue de la fixation du nombre de travailleurs prévu à la présente section, le Roi peut assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, fournissent dans l'entreprise des prestations dans des conditions similaires à celles d'un travailleur ou d'un apprenant. Le Roi peut, en outre, en vue de la fixation de ce nombre, exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.

Art. 50

§ 1^{er}. L'entreprise est également tenue d'instituer un Comité lorsqu'elle occupe en tant qu'entité juridique, au moins 50 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

§ 2. Le Roi peut prendre toutes mesures assurant aux travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des Comités.

§ 3. Plusieurs entités juridiques sont présumées jusqu'à preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation si les conditions suivantes sont remplies simultanément :

1) les bâtiments ou chantiers fixes sont situés à moins d'un kilomètre les uns des autres;

2) une même personne participe à la gestion journalière des diverses entités juridiques;

3) plusieurs transferts de personnes, quelle qu'en soit la forme, ont eu lieu dans le délai de quatre ans qui précède le début de la procédure de détermination de la notion d'unité technique d'exploitation ou des contrats de travail prévoient la possibilité de tels transferts;

4) les activités des entités juridiques, qui ont fait l'objet d'une scission ou les activités des nouvelles entités juridiques créées ultérieurement, sont liées entre elles.

Cette présomption ne peut porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants.

Art. 51

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre l'obligation d'instituer un Comité lorsque les employeurs occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs. Il détermine la compétence des Comités précités et en règle les modalités de fonctionnement.

Overmindert de bepalingen van artikel 69, dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder :

1° onderneming : de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria;

2° werknemers : de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

Voor het vaststellen van het aantal werknemers bedoeld in deze afdeling, kan de Koning bepaalde categoriën van personen die onder gelijkaardige voorwaarden als een werknemer of een leerling in de onderneming arbeid verrichten zonder door een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst verbonden te zijn, met werknemers gelijkstellen. De Koning kan eveneens bepaalde categorieën van werknemers, die werknemers van de onderneming tijdelijk vervangen, voor het vaststellen van dit aantal uitsluiten.

Art. 50

§ 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van de zetels.

§ 2. De Koning kan alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en de werking van de Comités te waarborgen.

§ 3. Verschillende juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien volgende voorwaarden gelijktijdig zijn vervuld :

1) de gebouwen of de vaste werven zijn op minder dan 1 kilometer van elkaar gevestigd;

2) éénzelfde persoon neemt deel aan het dagelijks beheer van de verschillende juridische entiteiten;

3) meerdere personeelsoverplaatsingen, in welke vorm ook, werden doorgevoerd binnen vier jaar voor het inzetten van de procedure ter bepaling van het begrip technische bedrijfseenheid, ofwel voorzien de arbeidsovereenkomsten in de mogelijkheid van dergelijke overplaatsingen;

4) de activiteiten van de juridische entiteiten, die het voorwerp uitmaakten van een splitsing of de activiteiten van later opgerichte nieuwe juridische entiteiten, zijn onderling verbonden.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de reeds bestaande organen.

Art. 51

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting om een Comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde Comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van.

Art. 52

La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des Comités prévue à la loi du 19 mars 1991. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membre du comité.

Art. 53

Dans les entreprises, où il n'existe ni un comité ni une délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, de quelle façon cette participation se réalise.

Art. 54

Le Roi peut permettre à un groupe d'employeurs d'instituer un Comité commun. Il détermine sa compétence et règle les modalités de son fonctionnement.

Ce Comité est composé paritairement de délégués effectifs et suppléants, représentant les employeurs et les travailleurs, selon les modalités déterminées par le Roi.

Art. 55

Dans les entreprises où un Comité doit être institué ou renouvelé, son institution ou renouvellement peuvent être sursis moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise :

- a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;
- b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur à 50 ou au nombre fixé par le Roi, en exécution de l'article 51.

L'inspecteur-chef de district demande l'accord du Comité; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le Comité existant continue à fonctionner pendant cette période.

Les délégués du personnel et les candidats continuent à bénéficier pendant la même période de la protection accordée par la loi du 19 mars 1991.

Art. 52

Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten uit te oefenen van de Comités.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onvermindert de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het comité.

Art. 53

In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan, bij in ministerraad overlegd besluit, bepalen op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 54

De Koning kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten. Hij bepaalt de bevoegdheid en regelt de werkingsmodaliteiten ervan.

Dat Comité is paritair samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die de werkgevers en de werknemers, volgens door de Koning bepaalde modaliteiten, vertegenwoordigen.

Art. 55

In de ondernemingen waar een Comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van het comité worden opgeschort met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is :

- a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten definitief stop te zetten;
- b) bij de gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan 50 of het door de Koning krachtens artikel 51 bepaalde aantal.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van het Comité; zo dit nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. Het bestaande Comité blijft gedurende die periode fungeren.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend door de wet van 19 maart 1991.

| Section 3 | Afdeling 3 |
|---|--|
| <i>Composition</i> | <i>Samenstelling</i> |
| Art. 56 | Art. 56 |
| <p>Les Comités sont composés :</p> <p>1. du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.</p> <p>Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes.</p> <p>2. d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le Roi en fixe le nombre. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux.</p> | <p>De Comités zijn samengesteld uit :</p> <p>1. het ondernemingshoofd en één of meerdere door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoorden en te verbinden op grond van de leidinggevende functies die zij in de onderneming vervullen. Deze afgevaardigden mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.</p> <p>De mandaten van de afgevaardigden van de werkgever gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen gedurende die periode; zij blijven in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen.</p> <p>2. een zeker aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal wordt bepaald door de Koning. Het aantal gewone afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee.</p> |
| Art. 57 | Art. 57 |
| <p>Le conseiller en prévention et le médecin du travail ne peuvent être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel.</p> | <p>De preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer mogen noch werkgevers- noch personeelsafgevaardigde zijn.</p> |
| Art. 58 | Art. 58 |
| <p>Les délégués du personnel sont élus au scrutin secret par les travailleurs de l'entreprise sur des listes de candidats présentées par les organisations représentatives des travailleurs.</p> <p>Le Roi détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale.</p> <p>Les élections pour les Comités ont lieu tous les quatre ans.</p> <p>Le Roi fixe la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.</p> <p>Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 49 ou en vertu de l'article 51, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la plus prochaine période fixée par le Roi pour autant que l'entreprise occupe toujours, à ce moment, en moyenne le nombre de travailleurs requis.</p> | <p>De personeelsafgevaardigden worden bij geheime stemming verkozen door de werknemers van de onderneming op kandidatenlijsten voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties.</p> <p>De Koning bepaalt de voorwaarden van kiesrecht, alsmede de verkiezingsprocedure.</p> <p>De verkiezingen voor de Comités worden om de vier jaar gehouden.</p> <p>De Koning stelt de periode vast waarin die verkiezingen zullen plaats hebben, alsmede de verplichtingen van de werkgevers op dit vlak.</p> <p>Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals bepaald bij artikel 49 of krachtens artikel 51, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning, en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds gemiddeld het vereiste aantal werknemers tewerkstelt.</p> |
| Art. 59 | Art. 59 |
| <p>§ 1^{er}. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent à la date des élections remplir les conditions suivantes :</p> <p>1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins;</p> | <p>§ 1. Om als personeelsafgevaardigde bij de comités verkiebaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen :</p> <p>1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn;</p> |

2° ne pas faire partie du personnel de direction ni être travailleurs à domicile; le Roi fixe ce qu'il faut entendre par « personnel de direction »;

3° soit être occupés de façon ininterrompue, depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50;

soit avoir été occupés, dans l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total pendant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit sous les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage ou a fourni des prestations de travail dans des conditions similaires au sens de l'article 49, alinéa 4.

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

§ 2. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

§ 3. Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 peut être présenté comme candidat.

§ 4. Les travailleurs ressortissant d'un pays non membre de l'Union Européenne doivent avoir été occupés en Belgique conformément à la législation concernant l'emploi des travailleurs étrangers.

Art. 60

Le Roi fixe le délai qui doit s'écouler entre l'affichage de la date des élections pour les délégués du personnel des comités et de la date à laquelle les candidatures doivent être déposées.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

Art. 61

Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant, dès que l'installation du Comité a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 79, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté la candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur;

7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn; de Koning bepaalt wat onder « leidinggevend personeel » moet worden verstaan;

3° ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50;

ofwel tewerkgesteld geweest zijn, in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens meerdere periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt er rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, ofwel in een band van een arbeids- of leerovereenkomst, ofwel arbeidsprestaties heeft geleverd in gelijkaardige omstandigheden in de zin van artikel 49, vierde lid.

4° de leeftijd van vijfenzestig jaar niet hebben bereikt.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorraarden.

§ 2. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

§ 3. De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

§ 4. De werknemers die onderdanen zijn van een land dat geen lid is van de Europese Unie, moeten in België tewerkgesteld zijn overeenkomstig de wetgeving betreffende de tewerkstelling van vreemde werknemers.

Art. 60

De Koning bepaalt welke termijn moet verlopen tussen de aanplakking van de datum van de verkiezing voor de personeelsafgevaardigden van de comités en de datum waarop de kandidaturen moeten worden ingediend.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen, worden als effectief werk beschouwd en als dusdanig beloond.

Art. 61

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde :

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het Comité is aangesteld;

2° indien de betrokkenen geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslag;

4° indien de betrokkenen geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 79 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

6° indien de betrokkenen niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven gericht aan de werkgever;

7° zodra de betrokkenen deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1^{er}, 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

Art. 62

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- 1° en cas d'empêchement de celui-ci;
- 2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper un siège vacant, un candidat de la même catégorie et de la même liste peut être désigné, suivant les règles que le Roi détermine. Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2 de la loi du 19 mars 1991.

Le candidat de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix est appelé à siéger en remplacement du membre suppléant dont le mandat a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, 2° à 8° ou qui est appelé à remplacer un membre effectif dont le mandat a pris fin. Cette disposition ne s'applique pas au candidat visé à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991.

Art. 63

Dès que le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, il y a lieu de procéder au renouvellement du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Le Roi fixe les règles particulières applicables à ces élections.

Art. 64

Le mandat de délégué du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Ces dispositions sont également applicables aux membres de la délégation syndicale qui en application de l'article 52 est chargée de l'exercice des missions des Comités.

Section 4

Compétences

Art. 65

Le Comité a essentiellement comme mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier

De bepaling van het eerste lid, 6° is evenwel niet toepasbaar op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

Art. 62

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen :

- 1° in geval het gewoon lid verhinderd is;
- 2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de bij artikel 61, 2° tot 8°, opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Wanneer er geen plaatsvervarend leden meer zijn om een vakante zetel te bezetten kan, volgens de regels die de Koning bepaalt, een kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst worden aangeduid. Deze kandidaat beëindigt het mandaat en geniet het voordeel van de bepalingen van artikel 2, § 2 van de wet van 19 maart 1991.

De kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen bekomen heeft, zal ter vervanging van een plaatsvervangend lid zetelen wiens mandaat een einde heeft genomen om één van in artikel 61, 2° tot 8°, opgesomde redenen, of die ter vervanging van een gewoon lid zal zetelen wiens mandaat een einde heeft genomen. Deze bepaling is niet van toepassing op de in artikel 2, § 3, tweede lid, van de wet van 19 maart 1991, bedoelde kandidaat.

Art. 63

Zodra het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, is er aanleiding om over te gaan tot de hernieuwing van de ondernemingsraad. De Koning stelt de bijzondere regels vast met betrekking tot deze verkiezingen.

Art. 64

Het mandaat van personeelsafgevaardigde of de hoedanigheid van kandidaat mag voor de betrokkenen noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten komen in aanmerking voor de normale promoties en voordelen van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Deze bepalingen zijn ook toepasselijk op de leden van de vakbondsafgevaardiging die in toepassing van artikel 52 belast is met het uitoefenen van de opdrachten van de Comités.

Afdeling 4

Bevoegdheid

Art. 65

Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen, actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. De Koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomen-

des missions supplémentaires au Comité, dans le cadre des domaines visés à l'article 4.

Sur la proposition des Régions et après l'avis du Conseil national du travail, le Roi peut confier aux comités des missions concernant l'environnement.

Section 5

Fonctionnement

Art. 66

Les prestations des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif.

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.

Art. 67

Les Comités peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des Comités peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.

Art. 68

Chaque Comité détermine dans un règlement d'ordre intérieur ses modalités de fonctionnement. Le Roi détermine quels points le règlement d'ordre intérieur doit au moins contenir. Les commissions paritaires peuvent rédiger des règlements d'ordre intérieur modèles qui peuvent être rendus obligatoires par le Roi.

Section 6

Transfert d'entreprise et reprise de l'actif

Art. 69

Pour l'application de la présente section, on entend par :

1° *entreprise* :
l'entité juridique;

2° *reprise de l'actif* :

l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite en faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

de opdrachten aan het Comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4.

De Koning kan aan de Comités opdrachten inzake milieuaangelegenheden toevertrouwen, op voorstel van de gewesten en na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Afdeling 5

Werking

Art. 66

De prestaties van de leden van de Comités worden voor de bezoldiging gelijkgesteld met werkelijke arbeidstijd, zelfs indien zij buiten de arbeidsuren worden geleverd.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

Art. 67

De Comités kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de comités de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.

Art. 68

Elk Comité bepaalt in een huishoudelijk reglement zijn nadere werkingsmodaliteiten. De Koning bepaalt welke punten de huishoudelijke reglementen minstens moeten bevatten. De paritaire comités kunnen modelhuishoudelijke reglementen opstellen die door de Koning algemeen verbindend kunnen verklaard worden.

Afdeling 6

Overgang van onderneming en overname van activa

Art. 69

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° *onderneming* :
de juridische entiteit;

2° *overname van activa* :

het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

Art. 70

En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises :

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;

- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

Art. 71

En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité :

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;

- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

Art. 72

En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité :

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;

- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;

- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

Art. 73

En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entrant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le Comité existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées le Comité continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

Art. 70

Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen :

- blijven de bestaande Comités fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden ;

- wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen het comité van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de Comités die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Dit Comité fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

Art. 71

Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die beide over een Comité beschikken :

- blijven de bestaande Comités fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd behouden blijven;

- blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, het bestaande Comité fungeren in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van het Comité, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan het Comité van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

Art. 72

Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een Comité naar een onderneming zonder Comité :

- blijft het bestaande Comité fungeren, zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;

- blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, het Comité van de onderneming, waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;

- wordt bovendien, in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan, een Comité opgericht tot de eerstkomende verkiezingen bestaande uit de personeelsafgevaardigden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Art. 73

Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid, blijft het bestaande Comité tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft het Comité voor het geheel van de eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Art. 74

Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues à la loi du 19 mars 1991.

Art. 75

Les dispositions des articles 70 à 74 sont également applicables à partir de l'installation du comité lorsque le transfert conventionnel ou la scission sont intervenus pendant la procédure préélectorale après que la détermination des unités techniques d'exploitation soit devenue définitive; dans ce cas, la procédure préélectorale et les élections se déroulent comme si le transfert ou la scission n'avait pas eu lieu.

Art. 76

En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif :

1° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections, si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise conservent le caractère qu'elles avaient avant la faillite ou le concordat judiciaire par abandon d'actif sans être intégrées à une autre entreprise; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs du personnel proportionnel au nombre de travailleurs occupés dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes; ce comité fonctionne pour l'ensemble du personnel de l'entreprise reprise;

2° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise sont intégrées à une autre entreprise ou à une autre unité technique d'exploitation de celle-ci et si l'entreprise ou l'unité technique d'exploitation dans laquelle elles sont intégrées ne disposent pas d'un tel comité; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs, proportionnel au nombre de travailleurs repris dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus à l'occasion des élections précédentes ; ce comité fonctionne pour la partie de l'entreprise reprise.

Les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes peuvent conclure avec le nouvel employeur un autre accord valable jusqu'aux prochaines élections.

Art. 74

In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen, en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald in de wet van 19 maart 1991.

Art. 75

De bepalingen van de artikelen 70 tot 74 zijn ook van toepassing vanaf de aanstelling van het comité indien de overgang krachtens overeenkomst of de splitsing plaatsvindt gedurende de procedure voorafgaand aan de verkiezingen en nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden; in dit geval verlopen de procedure voor de verkiezingen en de verkiezingen alsof de overgang of de splitsing niet had plaatsgehad.

Art. 76

In geval van overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand :

1° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, de aard behouden die ze hadden vóór het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand zonder in een andere onderneming opgenomen te worden; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal in de nieuwe onderneming tewerkgestelde werknemers volgens de door de Koning bepaalde regels; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden opgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming;

2° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid ervan worden opgenomen en indien de onderneming of de technische bedrijfseenheid waarin ze worden opgenomen, niet over een dergelijk comité beschikt; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal overgenomen werknemers volgens de door de Koning bepaalde regels; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het deel van de overgenomen onderneming.

De werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen, kunnen met de nieuwe werkgever een ander geldig akkoord sluiten tot de eerstkomende verkiezingen.

CHAPITRE IX

Dispositions communes aux organes

Art. 77

Toutes consignes, tous conseils ou tous avis éducatifs des organes visés par les chapitres VI à VIII, donnés par écrit aux travailleurs, par voie d'affichages ou de notes individuelles seront rédigés éventuellement en plusieurs langues, de manière à être compris par tous les travailleurs.

Art. 78

Le Roi peut prendre toutes les mesures destinées à coordonner et promouvoir, tant sur le plan national que sur le plan local ou professionnel, les activités des organes visés par les chapitres VI à VIII.

CHAPITRE X

Recours devant les tribunaux du travail

Art. 79

§1^{er}. Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations peuvent introduire auprès des tribunaux du travail :

1° une action tendant à trancher tout différend relatif à l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° une demande tendant à faire constater l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique visées à l'article 2 de la loi du 19 mars 1991, si la commission paritaire compétente ne s'est pas prononcée ou n'a pas pu se prononcer dans le délai prévu à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2 de la même loi;

3° une demande tendant à faire déterminer le nombre et la localisation des unités techniques d'exploitation.

§ 2. Le Roi peut, pour les différends visés au § 1^{er}, prévoir des règles particulières de procédure.

CHAPITRE XI

Surveillance et dispositions pénales

Art. 80

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

HOOFTUK IX

Aan de organen gemeenschappelijke bepalingen

Art. 77

Alle bevelen, raadgevingen en opvoedende aanbevelingen vanwege de bij de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen die schriftelijk door middel van aanplakbiljetten of individuele nota's aan de werknemers gegeven worden, zullen eventueel in verschillende talen op zulke wijze gesteld zijn dat zij door alle werknemers begrepen worden.

Art. 78

De Koning kan alle maatregelen treffen om, zowel op het nationale als op het plaatselijke en op het professionele vlak, de werkzaamheden van de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen te coördineren en te bevorderen.

HOOFDSTUK X

Beroep op de arbeidsgerechten

Art. 79

§ 1. De werkgevers, de werknemers en hun organisaties kunnen bij de arbeidsgerechten :

1° een vordering inleiden tot beslechting van alle geschillen in verband met de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten;

2° een aanvraag indienen om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van de redenen van economische of technische aard, als bedoeld in artikel 2 van de wet van 19 maart 1991, indien het bevoegd paritair comité zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen de door artikel 3, § 1, tweede lid, van dezelfde wet, gestelde termijn;

3° een aanvraag indienen om het aantal en de vestigingsplaatsen van de technische bedrijfseenheden te laten bepalen.

§ 2. De Koning kan, voor de in § 1 bedoelde geschillen, in bijzondere regelen van rechtspleging voorzien.

HOOFDSTUK XI

Toezicht en strafbepalingen

Art. 80

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 81

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses mandataires ou préposés qui ont enfreint les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° les personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécutent les missions qui leur sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 82

Sont punis d'une amende de 100 francs multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100 000 francs, l'employeur, ses préposés ou mandataires qui :

1° dans l'entreprise, n'ont pas institué un Service ou un Comité, en application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

2° mettent obstacle à leur fonctionnement, tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

3° entravent l'exercice de leur mission notamment en ne fournissant pas les renseignements prévus par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi, ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou en ne procédant pas aux consultations selon les règles prévues;

4° entravent l'exercice du mandat des délégués du personnel aux comités tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

5° entravent l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités.

Art. 83

Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis un infraction à l'article 7 et à ses arrêtés d'exécution.

Art. 84

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 1^{er} et 3, et à leurs arrêtés d'exécution.

Art. 81

Worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de personen die niet behoren tot het personeel van de werkgever die de opdrachten die hen in toepassing van deze wet worden toevertrouwd uitoefenen in strijd met de bepalingen van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten of die deze opdrachten niet uitoefenen volgens de voorwaarden en nadere regels bepaald door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten.

Art. 82

Worden gestraft met een geldboete van 100 frank, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers, zonder dat die boete 100 000 frank mag te boven gaan, de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die :

1° in de onderneming niet een Dienst of een Comité oprichten, in toepassing van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten;

2° de werking ervan verhinderen zoals bepaald in de wet, in de uitvoeringsbesluiten en in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

3° de uitoefening van hun opdrachten belemmeren, inzonderheid door de bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden;

4° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de comités zoals bepaald door deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

5° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de vakbondsafgevaardiging belast met de opdrachten van de Comités.

Art. 83

Wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen de ondernemer, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 7 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Art. 84

Worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en een geldboete van 50 tot 2 000 frank of één van die straffen alleen :

1° de werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, eerste en derde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

2° l'employeur de l'entreprise extérieure, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 2 et 3 et à leurs arrêtés d'exécution.

Art. 85

Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement, l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exécuter des activités dans son établissement, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 9, 10 et 12, et de leurs arrêtés d'exécution.

Art. 86

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, ou le maître d'œuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux obligations établies par les articles 15 à 17 et 19 de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

Art. 87

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux articles 15, 20, 21 et 23 et à leurs arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

3° les entrepreneurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 15, 20, alinéa 2, 23 et 24 et de leurs arrêtés d'exécution;

4° les employeurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 31 et à ses arrêtés d'exécution;

5° le maître d'œuvre chargé de l'exécution, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 25, 28, alinéa 1^e, et 29 et de leurs arrêtés d'exécution ;

6° l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 26, 28, alinéa 1^e, et 29 et de leurs arrêtés d'exécution;

2° de werkgever van de onderneming van buitenaf, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, tweede en derde lid en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Art. 85

Wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen, de werkgever bij wie werkneemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 9, 10 en 12, en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

Art. 86

Worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en een geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen :

1° de opdrachtgever, of de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die de krachtens de artikelen 15 tot 17 en 19 van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten vastgestelde verplichtingen hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk na te leven verplichtingen.

Art. 87

Worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot vijf jaar en een geldboete van 50 tot 2 000 frank of één van die straffen alleen :

1° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20, 21 en 23 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk na te leven verplichtingen;

3° de aannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20, tweede lid, 23 en 24 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

4° de werkgevers, hun lasthebbers of aangestelden, die de bepaling van artikel 31 en zijn uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

5° de bouwdirectie belast met de uitvoering, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 25, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

6° de aannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 26, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

7° le sous-traitant, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 27, 28, alinéa 1^{er}, et 29 et de leurs arrêtés d'exécution.

Art. 88

Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, l'indépendant qui a commis une infraction aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2.

Art. 89

Sans préjudice des articles 269 et 271 à 274 du Code pénal est punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 90

En cas de récidive dans les trois années à partir de la condamnation antérieure, la peine est doublée.

Art. 91

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 92

Les infractions visées aux articles 81 à 89 sont considérées, pour le calcul du délai de prescription, comme des infractions continues.

Art. 93

Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85 sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

Art. 94

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE XII

Dispositions finales

Art. 95

Le Roi prend les mesures visées par la présente loi après avoir demandé l'avis du Conseil supérieur visé à l'arti-

7° de onderaannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 27, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

Art. 88

Wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en een geldboete van 26 tot 500 frank of één van die straffen alleen de zelfstandige die de bepalingen van de artikelen 11, 12 en 28, tweede lid, heeft overtreden.

Art. 89

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 271 tot 274 van het Strafwetboek, wordt al wie het krachtens deze wet en haar uitvoeringsbesluiten geregelde toezicht verhindert, gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden en met een geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen.

Art. 90

In geval van herhaling binnen drie jaar te rekenen van de vroegere veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

Art. 91

De werkgever is burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Art. 92

De in de artikelen 81 tot 89 vermelde misdrijven worden, voor de berekening van de verjaringstermijn, als voortdurende misdrijven beschouwd.

Art. 93

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn toepasselijk op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 94

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

HOOFDSTUK XII

Slotbepalingen

Art. 95

De Koning neemt de in deze wet bedoelde maatregelen na het inwinnen van het advies van de in artikel 44 bedoel-

cle 44, sauf pour les mesures visées aux articles 49, 50, 51, 53, 56, 58 à 60, 62, 63, 65, alinéa 2, 66 et 76. Il prend ces mesures après avoir demandé l'avis du Conseil National du Travail.

Le Conseil supérieur donne son avis dans les six mois suivant la demande qui lui en est faite. En cas d'urgence, le Ministre qui demande l'avis peut limiter ce délai à deux mois. Après l'expiration de ces délais il peut y être passé outre.

Le Conseil national du travail donne son avis dans les deux mois suivant la demande qui lui en est faite. Après l'expiration de ce délai il peut y être passé outre.

Art. 96

Dans les lois et arrêtés antérieurs, où il est fait mention du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et du Conseil Supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ces mentions sont respectivement remplacées par le Comité de prévention et de protection au travail, le Service de prévention et de protection au travail, le Conseil Supérieur de prévention et de protection au travail.

Art. 97

§ 1^{er}. L'article 1^{er}, 24^o, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est abrogé.

§ 2. L'article 1^{eis} de la même loi inséré par la loi du 22 juillet 1976 et modifié par les lois des 23 mars 1994 et 30 mars 1994 est complété comme suit :

« 8° de 10 000 francs à 100 000 francs à :

a) l'employeur qui a commis une infraction aux dispositions de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou de ses arrêtés d'exécution;

b) l'employeur qui n'a pas institué dans son entreprise ni un Comité de prévention et de protection, ni un Service interne de prévention et de protection en application de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou de ses arrêtés d'exécution, qui en empêche le fonctionnement tel que prévu dans la loi précitée, ou qui entrave l'exercice de leurs missions en ne fournissant pas, les renseignements prévus par la loi, ses arrêtés d'exécution ou les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou qui ne tient pas les consultations prescrites selon les règles prévues, ou finalement, qui empêche l'exercice du mandat des délégués du personnel aux Comités tel que prévu dans la loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

c) l'employeur qui entrave l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités;

d) l'entrepreneur visé à l'article 83 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

e) l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son éta-

de Hoge Raad, behalve de maatregelen bedoeld in de artikelen 49, 50, 51, 53, 56, 58 tot 60, 62, 63, 65, tweede lid, 66 en 76. Deze maatregelen neemt hij na het inwinnen van het advies van de Nationale Arbeidsraad.

De Hoge Raad geeft zijn advies binnen zes maanden nadat hem dit gevraagd is. In geval van dringende noodzaakelijkheid kan de Minister die het advies vraagt deze termijn beperken tot twee maanden. Van zodra deze termijn verstreken zijn mag er aan voorbijgegaan worden.

De Nationale Arbeidsraad geeft zijn advies binnen twee maanden nadat hem dit gevraagd is. Na het verstrijken van deze termijn mag er aan voorbijgegaan worden.

Art. 96

In vroegere wetten en besluiten, waar melding gemaakt wordt van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen worden deze vermeldingen vervangen respectievelijk door het Comité voor preventie en bescherming op het werk, de Dienst voor preventie en bescherming op het werk, en de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 97

§ 1. Artikel 1, 24^o, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt opgeheven.

§ 2. Artikel 1^{bis} van dezelfde wet ingevoegd bij de wet van 22 juli 1976 en gewijzigd bij de wetten van 23 maart 1994 en 30 maart 1994 wordt aangevuld als volgt :

« 8° van 10 000 frank tot 100 000 frank aan :

a) de werkgever die de bepalingen van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk of de uitvoeringsbesluiten ervan heeft overtreden;

b) de werkgever die in zijn onderneming geen Comité voor preventie en bescherming of geen Interne Dienst voor preventie en bescherming heeft opgericht in toepassing van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk of van haar uitvoeringsbesluiten, die de werking ervan zoals in voornoemde wet voorzien, verhindert, of die de uitoefening van hun opdrachten belemmt door de bij de wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden, of tenslotte, die de uitoefening verhindert van het mandaat van de personnelsafgevaardigden in de Comités zoals bepaald bij de wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

c) de werkgever die de uitoefening belemmt van het mandaat van de vakbondsafgevaardiging belast met de opdrachten van de Comités;

d) de ondernemer bedoeld in artikel 83 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

e) de werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen

blissement visé à l'article 85 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

f) le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre chargé de la conception qui a commis l'infraction visée à l'article 86 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

9° de 10 000 francs à 200 000 francs les employeurs visés à l'article 86 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

10° de 10 000 francs à 100 000 francs :

a) le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution visés à l'article 87, 1° et 2°, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

b) les entrepreneurs visés à l'article 87, 3° et 6° de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

c) l'employeur visé à l'article 87, 4° de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

d) le maître d'œuvre chargé de l'exécution visé à l'article 87, 5° de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

e) le sous-traitant visé à l'article 87, 7° de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

uitvoeren bedoeld in artikel 85 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

f) de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp die de inbreuk bedoeld in artikel 86 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk heeft gepleegd.

9° van 10 000 frank tot 200 000 frank de werkgevers bedoeld in artikel 86 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

10° van 10 000 frank tot 200 000 frank :

a) de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering bedoeld in artikel 87, 1° en 2°, van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

b) de aannemers bedoeld in artikel 87, 3° en 6° van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

c) de werkgever bedoeld in artikel 87, 4° van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

d) de bouwdirectie belast met de uitvoering bedoeld in artikel 87, 5° van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

e) de onderaannemer bedoeld in artikel 87, 7° van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 98

Les dispositions des articles 15 à 19 s'appliquent pour la première fois aux projets d'ouvrage dont l'élaboration commence après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le Roi fixe des règles spécifiques pour l'application des dispositions des articles 15 et 20 à 31 aux ouvrages dont la réalisation a commencé avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 99

Sont abrogées :

1° la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois des 17 juillet 1957, 28 janvier 1963, 10 octobre 1967, 17 février 1971, 16 mars 1971, 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, l'arrêté royal n° 15 du 23 octobre 1975, l'arrêté royal du 28 septembre 1984, par la loi du 22 janvier 1985, par l'arrêté de l'Exécutif flamand du 12 octobre 1988 et par les lois des 22 décembre 1989, 2 janvier 1991, 19 mars 1991 et 30 mars 1994;

2° les lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées le 15 septembre 1919, en ce qui concerne les aspects réglés par la présente loi.

Art. 100

Les dispositions du Règlement général pour la protection du travail et des arrêtés pris en exécution de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de

Art. 98

De bepalingen van de artikelen 15 tot 19 zijn voor de eerste maal van toepassing op de ontwerpen van bouwwerken waarvan de uitwerking een aanvang neemt na de inwerkingtreding van deze wet.

De Koning stelt bijzondere regels vast voor de toepassing van de bepalingen van de artikelen 15 en 20 tot 31 op de bouwwerken waarvan de verwezenlijking een aanvang heeft genomen vóór de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 99

Worden opgeheven :

1° de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957, 28 januari 1963, 10 oktober 1967, 17 februari 1971, 16 maart 1971, 23 januari 1975, bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, het koninklijk besluit nr. 15 van 23 oktober 1975, het koninklijk besluit van 28 september 1984, de wet van 22 januari 1985, het besluit van de Vlaamse Executieve van 12 oktober 1988 en de wetten van 22 december 1989, 2 januari 1991, 19 maart 1991 en 30 maart 1994;

2° de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoordineerd op 15 september 1919, wat de aspecten betreft die geregeld worden door deze wet.

Art. 100

De bepalingen van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en van de besluiten genomen in uitvoering van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de

travail restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse ou jusqu'à l'expiration de leur durée de validité.

Art. 101

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

Art. 102

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} jour du premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge* à l'exception du chapitre V qui entre en vigueur à la date fixée par le Roi et à l'exception du chapitre VI qui entre en vigueur le 1^{er} jour du treizième mois qui suit celui au cours duquel la présente loi aura été publiée au *Moniteur belge*.

salubriteit van het werk en van de werkplaatsen blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven of totdat hun geldigheidsdatum verstrijkt.

Art. 101

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

Art. 102

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de eerste maand volgend op die gedurende welke hij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt met uitzondering van hoofdstuk V dat in werking treedt op de datum bepaald door de Koning en met uitzondering van hoofdstuk VI dat in werking treedt op de eerste dag van de dertiende maand volgend op die gedurende welke deze wet in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

LE CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le ministre de l'Emploi et du Travail, le 17 février 1995, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi « concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », a donné le 16 mars 1995 l'avis suivant :

PORTEE DU PROJET

Le projet de loi soumis pour avis poursuit un double objectif.

1. En premier lieu, la réglementation élaborée par le projet est appelée à se substituer à celle inscrite dans la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. Les modifications que le projet vise à apporter à la loi précitée, sont quant à elles de deux ordres.

1.1. Divers articles du projet tendent à améliorer la lisibilité et la clarté de la réglementation figurant dans la loi du 10 juin 1952, plutôt qu'à en modifier la teneur. A cet effet, le projet réorganise certaines dispositions de la loi préappelée. A cet égard, l'on voudra bien se reporter, à titre d'exemple, aux articles 1^{er} et 1^{er bis} — déjà modifiés à de nombreuses reprises — de cette loi et, d'une manière plus générale, aux dispositions relatives aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, dénommés dans le projet « comités pour la prévention et la protection au travail ».

Un aspect de la réorganisation tient en ce que certaines dispositions d'exécution de la loi du 10 juin 1952 qui étaient jusqu'à présent inscrites dans le Règlement général pour la protection du travail, sont incorporées au projet de loi.

En outre, la réorganisation des dispositions de la loi du 10 juin 1952 est mise à profit pour réaliser une plus grande uniformité avec la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, en ce qui concerne les règles que celle-ci énonce relativement aux conseils d'entreprise.

1.2. Comparativement à la loi du 10 juin 1952, le projet comprend, au surplus, un nombre d'innovations quant au fond, qui consistent essentiellement en ce qui suit :

— le projet s'inspire du « bien-être » du travailleur dans l'exécution de son travail. Il s'agit d'une notion plus actualisée et d'une portée générale qui ne se limite pas à la sécurité et à la santé du travailleur au travail, mais comporte, au contraire, encore d'autres aspects qui visent, selon l'exposé des motifs, à « ... promouvoir d'une manière positive une bonne santé tant physique que mentale ainsi que le bien-être au travail ». L'article 4, alinéa 2, du projet énonce les mesures par lesquelles il faut, sous cet angle, poursuivre le bien-être des travailleurs;

— le projet n'emporte pas uniquement une extension du champ d'application *ratione materiae* des règles énoncées dans la loi du 10 juin 1952, en ce qui concerne la notion appliquée du « bien-être du travailleur ». Il se base, de surcroit, sur une définition plus large du champ d'application *ratione personae* de la réglementation élaborée. En

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 17 februari 1995 door de minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet « betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk », heeft op 16 maart 1995 het volgend advies gegeven :

STREKKING VAN HET ONTWERP

Het voor advies voorgelegde ontwerp van wet streeft een tweevoudig oogmerk na.

1. In de eerste plaats is de in het ontwerp uitgewerkte regeling bestemd om in de plaats te komen van die van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubrité van het werk en van de werkplaatsen. De wijzigingen welke het ontwerp in de voornoemde wet beoogt aan te brengen, zijn op hun beurt van tweéerlei aard.

1.1. Diverse artikelen van het ontwerp beogen een grotere leesbaarheid en duidelijkheid van de in de wet van 10 juni 1952 opgenomen regeling eerder dan een inhoudelijke wijziging ervan. Daartoe wordt in het ontwerp overgegaan tot de herschikking van sommige bepalingen van de zoeven genoemde wet. In dat verband kan, ter illustratie, worden gerefereerd aan de — reeds menigvuldig gewijzigde — artikelen 1 en 1bis van die wet en, meer algemeen, aan de bepalingen betreffende de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, in het ontwerp « Comités voor Preventie en Bescherming op het werk » genoemd.

Een aspect van de herschikking bestaat erin dat sommige uitvoeringsbepalingen van de wet van 10 juni 1952 welke tot nog toe in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming werden opgenomen, in het ontwerp van wet worden geïntegreerd.

Tevens is van de herschikking van de bepalingen van de wet van 10 juni 1952 gebruik gemaakt om een grotere eenvormigheid tot stand te brengen met de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven wat de daarin opgenomen regeling inzake de ondernehmersraden betreft.

1.2. Vergeleken met de wet van 10 juni 1952 bevat het ontwerp daarenboven een aantal inhoudelijke innovaties, welke in essentie neerkomen op wat volgt :

— er wordt in het ontwerp uitgegaan van het « welzijn » van de werknemer bij het uitvoeren van het werk. Dat begrip is een meer geactualiseerd en totaalbegrip dat niet tot de arbeidsveiligheid en de gezondheid van de werknemer op het werk beperkt blijft, doch integendeel nog andere aspecten omvat welke er volgens de memorie van toelichting toe strekken « ... op positieve wijze de goede lichamelijke en geestelijke gezondheid en het zich wel bevinden bij de arbeid (te) bevorderen ». In artikel 4, tweede lid, van het ontwerp, worden de maatregelen opgesomd door middel waarvan het aldus begrepen welzijn van de werknemers moet worden nagestreefd;

— het ontwerp houdt niet enkel een verruiming in van het materieel toepassingsgebied van de in de wet van 10 juni 1952 vervatte regeling, wat het gehanteerde begrip van het « welzijn van de werknemer » betreft. Het gaat daarenboven uit van een bredere omschrijving van het personeel toepassingsgebied van de uitgewerkte regeling.

effet, l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi précitée en limite le champ d'application, en principe⁽¹⁾, à « toutes personnes occupant des travailleurs en vertu d'un contrat de louage de travail et à ces travailleurs eux-mêmes », alors que le champ d'application du projet examiné est étendu à un nombre de catégories de personnes assimilées aux employeurs ou aux travailleurs et, du moins en ce qui concerne certaines dispositions du projet, à la catégorie des indépendants. La suite du présent avis fera apparaître que l'extension ainsi conçue du champ d'application *ratione personae* de la réglementation en projet est de nature à soulever des questions à propos de la compétence, d'une part, de l'autorité fédérale et, d'autre part, des communautés et des régions (voir l'observation générale sous 2);

— compte tenu de l'évolution technique et scientifique, le projet procède à une actualisation d'un nombre de principes généraux de prévention que l'employeur doit appliquer, sous cette réserve qu'il demeure au pouvoir du Roi de préciser ces principes ou de les élaborer de manière plus précise « en application ou en prévision de situations de risque spécifiques » (article 5, § 3, du projet). En ce qui concerne les mesures de prévention nécessaires qu'il doit prendre, l'employeur pourra se faire assister par des conseillers en prévention au sein de l'entreprise (en l'occurrence, par le service interne de prévention et de protection au travail) ou en dehors de celle-ci (par exemple, par un service médical interentreprises);

— manifestement dans le prolongement de l'extension, qui vient d'être évoquée, du champ d'application *ratione materiae* des règles inscrites dans la loi du 10 juin 1952 et par suite du développement, d'une manière générale, du caractère préventif de celle-ci, le projet comporte un nombre d'adaptations terminologiques en ce qui concerne, notamment, la dénomination de certains organes tels que le Conseil supérieur et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

— le projet prévoit pour les diverses entreprises ou institutions qui sont actives sur un même lieu de travail, l'obligation de coopérer à la mise en œuvre des mesures concernant la sécurité et la santé des travailleurs et de coordonner leurs activités dans ce domaine (article 7 du projet);

— le projet comporte des dispositions spécifiques concernant le bien-être des travailleurs d'entreprises qui exécutent des activités dans une autre entreprise (articles 8 et suivants du projet);

— les dispositions pénales de la loi du 10 juin 1952 sont mises davantage en harmonie avec les dispositions analogues figurant dans d'autres lois sociales. En outre, le nombre de dispositions pénales est augmenté, compte tenu des obligations qui découlent, pour certaines catégories de personnes, de la réglementation en projet (par exemple, à l'égard des responsables des services externes de prévention et de protection au travail). En sus des dispositions pénales spécifiques, le projet édicte également une disposition pénale générale qui s'applique lorsqu'aucune de ces dispositions spécifiques n'est d'application (article 81 du projet);

Artikel 1, § 1, eerste lid, van de voornoemde wet, beperkt immers het toepassingsgebied ervan in beginsel⁽¹⁾ tot «al wie werknemers krachtens een arbeidsovereenkomst te werkstelt en ... die werknemers zelf», terwijl het toepassingsgebied van het voorliggend ontwerp wordt uitgebreid tot een aantal categorieën van personen die met werkgevers of werknemers worden gelijkgesteld en, althans wat sommige bepalingen van het ontwerp betreft, tot de zelfstandigen. Verder in dit advies zal blijken dat de aldus geconcieerde verruiming van het personeel toepassingsgebied van de ontworpen regeling van aard is vragen te doen rijzen omtrent de bevoegdheid van, eensdeels, de federale overheid en, anderdeels, de Gemeenschappen en de Gewesten (zie algemene opmerking sub 2);

— in het licht van de technische en wetenschappelijke ontwikkeling wordt in het ontwerp overgegaan tot een actualisering van een aantal, door de werkgever toe te passen, algemene preventiebeginselen, met dien verstande dat het zaak van de Koning blijft om die beginselen nader te omschrijven of uit te werken met het oog op de « ... toepassing of ter voorkoming van specifieke risicosituaties » (artikel 5, § 3, van het ontwerp). De werkgever zal zich bij het nemen van de nodige preventiemaatregelen kunnen laten bijstaan door preventieadviseurs binnen de onderneming (*in casu* door de interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk) of erbuiten (bijvoorbeeld door een interbedrijfsgeneeskundige dienst);

— kennelijk in aansluiting op de zoeven geschetste verruiming van het materieel toepassingsgebied van de in de wet van 10 juni 1952 vervatte regeling en op de uitbouw van de algemeen-preventieve dimensie ervan, bevat het ontwerp een aantal terminologische aanpassingen inzonderheid van de benaming van bepaalde organen zoals de Hoge Raad en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen;

— het ontwerp voorziet voor de verschillende ondernemingen of instellingen die op eenzelfde arbeidsplaats bedrijvig zijn, in de verplichting tot samenwerking bij de uitvoering van de maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en tot het coördineren van hun activiteiten ter zake (artikel 7 van het ontwerp);

— het ontwerp bevat bijzondere bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers van ondernemingen die in een andere onderneming werkzaamheden verrichten (artikelen 8 en volgende van het ontwerp);

— de strafbepalingen van de wet van 10 juni 1952 worden meer in overeenstemming gebracht met die van gelijkaardige bepalingen in andere sociale wetten. Tevens wordt het aantal strafbepalingen uitgebreid in het licht van de verplichtingen welke voor bepaalde categorieën van personen uit de ontworpen regeling voortvloeien (bijvoorbeeld ten aanzien van de verantwoordelijken van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk). Behalve van specifieke strafbepalingen, wordt het ontwerp nog voorzien van een algemene strafbepaling welke geldt wanneer geen van die specifieke bepalingen van toepassing is (artikel 81 van het ontwerp);

⁽¹⁾ L'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 4, de la loi du 10 juin 1952 dispose effectivement que les mesures prescrites par le Roi dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que de la salubrité du travail et des lieux de travail, peuvent être étendues « aux personnes autres que celles visées à l'alinéa premier, se trouvant sur les lieux de travail visés par la présente loi et les arrêtés d'exécution ».

⁽¹⁾ Artikel 1, § 1, vierde lid, van de wet van 10 juni 1952 bepaalt wel dat de door de Koning opgelegde maatregelen op het vlak van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen kunnen worden uitgebreid « tot andere dan de bij het eerste lid bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde werkplaatsen bevinden ».

— le projet comporte une délimitation plus précise des structures et des compétences du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, dénommé « Conseil supérieur de prévention et de protection au travail » dans le projet (articles 44 et suivants et 95 du projet).

2. La réglementation en projet vise, en second lieu, à mettre en œuvre un nombre de directives CEE. Il s'agit ainsi, plus précisément, de poursuivre la transposition en droit interne de la directive 89/391/CEE (déjà mise en œuvre partiellement) du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et de transposer la directive 92/57/CEE du Conseil du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles (huitième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1^{er}, de la directive 89/391/CEE).

OBSERVATIONS GENERALES

1. Le projet de loi soumis pour avis comporte une réglementation généralement conçue et élaborée d'une manière cohérente, que l'exposé des motifs accompagne d'un commentaire adéquat et pertinent. Par conséquent, le Conseil d'Etat, section de législation, a pu se limiter essentiellement, en ce qui concerne les observations générales, à l'examen du problème de compétence que soulève le projet.

2.1. Selon l'article 6, § 1^{er}, II, 3°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, modifié par la loi spéciale du 8 août 1988, il y a lieu de considérer comme une matière régionale « la police des établissements dangereux, insalubres et incommodes sous réserve des mesures de police interne qui concernent la protection du travail ».

Au cours des travaux préparatoires se rapportant à la modification apportée à la disposition précitée par la loi spéciale du 8 août 1988, le ministre compétent a souligné que la notion de « police interne » vise exclusivement la protection du travail au sens large, pour laquelle l'autorité fédérale est restée compétente, et que tous les autres aspects relatifs aux nuisances qu'un établissement peut provoquer pour l'environnement, relèvent (même s'ils se situent dans l'établissement) de la « police externe » et sont, dès lors, de la compétence des Régions (¹). En outre, le ministre a signalé que, la protection du travail étant restée une compétence fédérale, il en va de même pour les dispositions du Règlement général pour la protection du travail qui règlent cette protection (²).

2.2. Les règles élaborées par le projet soumis pour avis en ce qui concerne le bien-être des travailleurs, s'inscrivent à l'évidence, pour l'essentiel, dans le cadre du concept traditionnel de la protection du travail, dont il est admis que l'objectif premier consiste à faire effectuer du travail

— het ontwerp bevat een duidelijker afbakening van de structuren en bevoegdheden van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, in het ontwerp « Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk » genoemd (artikelen 44 en volgende en 95 van het ontwerp).

2. Met de ontworpen regeling wordt op de tweede plaats de implementering van een aantal EG-richtlijnen beoogd. Daarbij gaat het meer bepaald om de verdere omzetting in het interne recht van de (reeds ten dele geïmplementeerde) richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, en om de omzetting van de richtlijn 92/57/EEG van de Raad van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen (achtste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. Het voor advies voorgelegde ontwerp van wet bevat een regeling welke in het algemeen op een coherente wijze is geconciepied en uitgewerkt en op een adequate en zinvolle wijze wordt becommentarieerd in de memorie van toelichting. De Raad van State, afdeling wetgeving, heeft zich, wat de algemene opmerkingen betreft, dan ook hoofdzakelijk kunnen beperken tot het onderzoek van de met het ontwerp samenhangende bevoegdheidsproblematiek.

2.1. Luidens artikel 6, § 1, II, 3°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988, dient als een gewestelijke aangelegenheid te worden aangemerkt « de politie van de gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke bedrijven onder voorbehoud van de maatregelen van interne politie die betrekking hebben op de arbeidsbescherming ».

In de loop van de parlementaire behandeling van de wijziging welke door de bijzondere wet van 8 augustus 1988 in de aangehaalde bepaling is aangebracht, is er door de bevoegde minister op gewezen dat het begrip « interne politie » uitsluitend betrekking heeft op de arbeidsbescherming in ruimere zin, waarvoor de federale overheid bevoegd is gebleven, en dat alle andere aspecten die betrekking hebben op de hinder die een inrichting met zich kan brengen voor de omgeving (ook gesitueerd binnen de inrichting) onder de « externe politie » vallen en derhalve tot de bevoegdheid van de Gewesten behoren (¹). Tevens is er door de minister op gewezen dat, vermits de bescherming van de arbeid een federale bevoegdheid is gebleven, zulks ook het geval is voor de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming die deze bescherming regelen (²).

2.2. Niet te miskennen valt dat de regeling die in het voor advies voorgelegde ontwerp met betrekking tot het welzijn van de werknemers is uitgewerkt, in haar essentie kadert in het traditionele concept van de arbeidsbescherming, waarbij men ervan uitgaat dat het primaire streef-

(¹) Doc. parl., Chambre, S.E. 1988, n° 516/6, p. 115.

(²) Doc. parl., Sénat, S.E. 1988, n° 405/2, p. 81.

(¹) Gedr. St., Kamer, B.Z. 1988, n° 516/6, blz. 115.

(²) Gedr. St., Senaat, B.Z. 1988, n° 405/2, blz. 81.

par les travailleurs dans des conditions convenables⁽¹⁾. Vu sous cet angle et compte tenu de ce que rien n'indique que la protection du travail visée à l'article 6, § 1^{er}, II, 3^e, de la loi spéciale du 8 août 1980 soit exclusivement la matière que règle le Règlement général pour la protection du travail, il ne fait aucun doute que la réglementation en projet soit, considérée globalement, comme une matière relevant de l'autorité fédérale.

3.1. Si la protection du travail entend garantir des conditions de travail convenables, il faut cependant constater que cette protection ne recouvre qu'un seul aspect de la réglementation sociale qui garantit le droit au travail. En effet, d'autres réglementations que la protection du travail visent à promouvoir la mise au travail (emploi) ou ont elles-mêmes pour objet la relation de travail (droit du contrat de travail)⁽²⁾. Cette constatation ne doit toutefois pas conduire à restreindre la compétence de l'autorité fédérale, qui vient d'être évoquée. Dans la mesure, en effet, où la réglementation en projet excède le domaine proprement dit de la protection du travail, mais où le droit au travail — compris au sens relatif sous 4.1. ci-après — continue néanmoins à faire l'objet de la réglementation, celle-ci doit être intégralement attribuée à la sphère de compétences fédérales. L'article 6, § 1^{er}, VI, dernier alinéa, 12^e, de la loi spéciale du 8 août 1980, dispose, en effet, à cet égard que l'autorité fédérale est seule compétente pour « le droit du travail et la sécurité sociale ».

3.2. Il résulte de la portée, déjà évoquée, du projet de loi examiné que la réglementation qu'il contient est, dans une large mesure, parallèle à celle consacrée par la loi précitée du 10 juin 1952 et doit, du reste, se substituer à cette dernière. Ainsi que le Conseil d'Etat, section de législation, l'a déjà relevé par le passé, la loi du 10 juin 1952 et ses arrêtés d'exécution sont des matières relevant du droit du travail qui sont, dès lors, de la compétence exclusive de l'autorité fédérale. Pour ce qui regarde le projet examiné, un raisonnement similaire peut être suivi, précisément en raison du parallélisme qui existe entre la loi du 10 juin 1952 et la réglementation en projet.

3.3. Il résulte de ce qui précède que le projet de loi soumis pour avis règle une matière relative à des « mesures de police interne qui concernent la protection du travail » ou qui se rapporte d'une manière plus générale au droit du travail. En tout cas, il s'agit d'une matière dont le règlement incombe à l'autorité fédérale. Par conséquent, si des observations sont formulées sous les points figurant ci-après, à propos de la compétence du législateur fédéral, elles portent uniquement sur des éléments déterminés de la réglementation en projet et n'affectent nullement la conclusion générale qui vient d'être énoncée quant à la compétence de l'autorité fédérale.

4.1. L'article 1^{er} du projet repose sur une définition large du champ d'application *ratione personae* de la réglementation élaborée. Il a déjà été relevé que la loi en projet

doel dat eraan ten grondslag ligt, is de werknemer arbeid in menswaardige voorwaarden te laten verrichten⁽¹⁾. Vanuit die optiek bekeken en ermee rekening houdend dat niets erop wijst dat de in artikel 6, § 1, II, 3^e, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 beoogde materie van de arbeidsbescherming bij uitsluiting die is welke in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming wordt geregeld, kan er niet aan worden getwijfeld dat de ontworpen regeling, in haar algemeenheid beschouwd, een zaak van de federale overheid is.

3.1. Beoogt de arbeidsbescherming behoorlijke arbeidsvoorraarden te waarborgen, dan dient men er zich wel rekenschap van te geven dat die bescherming slechts één aspect uitmaakt van de sociale regeling die het recht op arbeid waarborgt. Naast de arbeidsbescherming zijn er immers nog regelingen welke ertoe strekken de mogelijkheid tot arbeiden te bevorderen (arbeidsvoorziening) ofwelke de arbeidsverhouding zelf tot voorwerp hebben (arbeidsovereenkomstenrecht)⁽²⁾. Die vaststelling hoeft nochtans niet tot een inkrimping van de zoöven geschatste bevoegdheid van de federale overheid aanleiding te geven. In de mate dat immers met de ontworpen regeling het eigenlijke domein van de arbeidsbescherming wordt overschreden, doch niettemin het recht op arbeid — begrepen in de hierna sub 4.1. weergegeven zin — het voorwerp van de regeling blijft uitmaken, dient deze onverkort tot de federale bevoegdheidssfeer te worden gerekend. Artikel 6, § 1, VI, laatste lid, 12^e, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, bepaalt immers in dat verband dat alleen de federale overheid bevoegd is voor « het arbeidsrecht en de sociale zekerheid ».

3.2. De reeds geschatte strekking van het voorliggend ontwerp van wet doet ervan blijken dat de erin vervatte regeling in een ruime mate parallel is met die van de meermaals genoemde wet van 10 juni 1952 en trouwens bestemd is om in de plaats van deze laatste te komen. Zoals de Raad van State, afdeling wetgeving, in het verleden al heeft gesteld, zijn de wet van 10 juni 1952 en de uitvoeringsbesluiten ervan een zaak van arbeidsrecht waarvoor derhalve uitsluitend de federale overheid bevoegd is. Een gelijkaardige redenering kan, precies omwille van de gelijklopendheid die bestaat tussen de wet van 10 juni 1952 en de ontworpen regeling, worden gevuld wat het voorliggend ontwerp betreft.

3.3. Uit wat voorafgaat volgt dat in het voor advies voorgelegde ontwerp van wet een aangelegenheid wordt geregeld welke « maatregelen (betreft) van interne politie die betrekking hebben op de arbeidsbescherming » ofwelke, in een ruimere zin, van arbeidsrechtelijke aard is. In elk geval gaat het om een aangelegenheid welke ter regeling staat van de federale overheid. Wanneer derhalve onder de hierna volgende punten opmerkingen worden gemaakt omtrent de bevoegdheid van de federale wetgever, hebben deze uitsluitend betrekking op welbepaalde onderdelen van de ontworpen regeling, en doen zij geen afbreuk aan de zoöven geformuleerde algemene conclusie omtrent de bevoegdheid van de federale overheid.

4.1. In artikel 1 van het ontwerp wordt uitgegaan van een ruime omschrijving van het personeel toepassingsgebied van de uitgewerkte regeling. Er is reeds op gewezen

⁽¹⁾ Le dictionnaire « Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek » (troisième édition, p. 41) définit, en substance, la protection du travail comme l'ensemble des mesures visant à préserver la vie, la sécurité, la santé et la moralité des travailleurs.

⁽²⁾ Voir notamment, à cet égard, LENNAERTS, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gand, E. Story-Scientia, 1985, p. 7.

⁽¹⁾ In het Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek (derde uitgave, blz. 41) wordt de arbeidsbescherming omschreven als het geheel van « maatregelen met het doel het leven, de veiligheid, de gezondheid en de zedelijkheid van de werknemers te vrijwaren ».

⁽²⁾ Zie in dat verband onder meer LENNAERTS, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, E. Story-Scientia, 1985, blz. 7.

s'applique non seulement aux employeurs et aux travailleurs, mais également à un nombre de catégories de personnes assimilées aux travailleurs et aux employeurs (article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o et 2^o, du projet), ainsi qu'aux indépendants, en ce qui concerne certaines dispositions du projet. Des objections s'élèvent contre une pareille extension du champ d'application du projet, dans la mesure où l'on sort ainsi de la relation de travail qui existe en droit entre l'employeur et le travailleur et, par là même, du domaine de compétence fédérale, telle qu'il est défini à l'article 6, § 1^{er}, II, 3^o et VI, dernier alinéa, 12^o, précité, de la loi spéciale du 8 août 1980.

Sous l'angle du droit du travail, la relation entre employeur et travailleur est traditionnellement définie comme un rapport d'autorité, le dernier effectuant des prestations de travail dans un lien de subordination. Il a été souligné à cet égard que le critère déterminant pour la délimitation du droit du travail est précisément ce lien de subordination⁽¹⁾.

L'existence d'un rapport d'autorité ou d'un lien de subordination constituera souvent une question de fait soumise à l'appréciation du juge⁽²⁾. Ceci ne saurait toutefois porter atteinte au fait que le champ d'application *ratione personae* du régime en projet appelle la double constatation suivante :

- le rapport d'autorité sous l'angle du droit du travail n'a manifestement pas été retenu dans le projet, dans la mesure où les travailleurs indépendants sont également associés au régime;

- l'existence du rapport d'autorité sous l'angle du droit du travail et, corrélativement, la compétence de l'autorité fédérale, sont pour le moins contestables dans les cas d'assimilation visés à l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, b) et e).

4.2. Les observations formulées sous 4.1. portent à conclure que, dans la mesure où le champ d'application du régime en projet est dissocié de l'existence du rapport d'autorité sur le plan du droit du travail, l'autorité fédérale ne peut plus s'appuyer avec une certitude absolue sur les compétences qui lui sont imparties en vertu des articles 6, § 1^{er}, II, 3^o et 6, § 1^{er}, VI, dernier alinéa, 12^o, de la loi spéciale du 8 août 1980, déjà citées à plusieurs reprises. Il n'est en effet pas exclu, dans ce cas, que des compétences communautaires ou régionales, telles que la compétence

dat de ontworpen wet niet alleen op de werkgevers en de werknemers toepasselijk is, doch ook op een aantal categorieën van personen die met werknemers en werkgevers worden gelijkgesteld (artikel 1, § 1, tweede lid, 1^o en 2^o, van het ontwerp), alsmede op de zelfstandigen, wat sommige bepalingen van het ontwerp betreft. Een dergelijke uitbreiding van het toepassingsgebied van het ontwerp stuit op bezwaren in de mate dat erdoor de arbeidsrechtelijke verhouding wordt verlaten die bestaat tussen de werkgever en de werknemer en meteen het federaal bevoegdheidsdomein zoals afgebakend in de vooroemde artikelen 6, § 1, II, 3^o en 6, § 1, VI, laatste lid, 12^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

Traditioneel wordt de arbeidsrechtelijke verhouding geïnterpreteerd als een gezagsverhouding tussen een werkgever en een werknemer waarbij door deze laatste arbeid wordt gepresteerd in een ondergeschikt dienstverband. In verband hiermee is beklemtoond dat het determinerend criterium voor het afbakenen van het arbeidsrecht precies dat ondergeschikt verband is⁽¹⁾.

Het bestaan van een gezagsverhouding of een band van ondergeschiktheid zal niet zelden een ter beoordeling van de rechter staande feitelijke aangelegenheid uitmaken⁽²⁾. Zulks kan evenwel geen afbreuk doen aan het feit dat zich met betrekking tot het personeel toepassingsgebied van de ontworpen regeling de volgende dubbele vaststelling ophoudt :

- de arbeidsrechtelijke gezagsverhouding wordt zonder twijfel achterwege gelaten in het ontwerp in de mate dat ook de zelfstandigen in de regeling worden betrokken;

- het bestaan van de arbeidsrechtelijke gezagsverhouding en, in samenhang hiermee, de bevoegdheid van de federale overheid, zijn op zijn minst betwijfbaar in de gevallen van gelijkstelling bedoeld in artikel 1, § 1, tweede lid, 1^o, b) en e).

4.2. De onder punt 4.1. gemaakte opmerkingen nopen tot de conclusie dat, in de mate dat het toepassingsgebied van de ontworpen regeling wordt losgekoppeld van het bestaan van de arbeidsrechtelijke gezagsverhouding, de federale overheid niet langer met volle zekerheid kan terugvallen op de bevoegdheden welke haar toekomen krachtens de reeds meermaals aangehaalde artikelen 6, § 1, II, 3^o en 6, § 1, VI, laatste lid, 12^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. In dat geval is het immers niet uitgesloten dat er ook gemeenschaps- of gewestbevoegdheden in

⁽¹⁾ BLANPAIN, R. et VANACHTER, O., *Schets van het Belgisch Arbeidsrecht*, Reeks Arbeidsrecht, Bruges, Die Keure, 1993-1994, p. 4. Se référant aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ces auteurs relèvent également que le lien de subordination est défini comme la conséquence de l'autorité exercée par l'employeur sur le travailleur.

⁽²⁾ Voir par exemple Cass., 5 décembre 1983, Pas., 1984, I, p. 375; Cass., 9 mai 1988, Pas., 1988, I, p. 1096; Cass., 2 novembre 1992, Pas. 1992, I, p. 1226.

⁽¹⁾ BLANPAIN, R. en VANACHTER, O., *Schets van het Belgisch Arbeidsrecht*, Reeks Arbeidsrecht, Brugge, Die Keure, 1993-1994, blz. 4. Door deze auteurs wordt er, met verwijzing naar de artikelen 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, nog op gewezen dat het ondergeschikt verband wordt omschreven als het gevolg van het gezag dat de werkgever ten aanzien van de werknemer uitoefent.

⁽²⁾ Zie bijvoorbeeld Cass., 5 december 1983, TSR, 1984, blz. 141; Cass., 9 mei 1988, RW, 1988-1989, blz. 677; Cass., 2 november 1992, RW 1992-1993, blz. 960.

des Communautés en matière de formation professionnelle, soient également en cause⁽¹⁾.

4.3. Afin d'obvier à l'objection formulée ci-dessus, il peut être envisagé, d'une part, de retirer les travailleurs indépendants de la définition du champ d'application *ratione personae* et, d'autre part, de limiter le procédé de l'assimilation aux « personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne » et aux « personnes qui occupent ces personnes ».

Ainsi réduit, le champ d'application *ratione personae* ne fait pas obstacle à ce que, dans le cadre du régime élaboré par la loi en projet, des mesures visant à promouvoir l'amélioration du bien-être des travailleurs soient prises à l'égard des personnes étrangères à la relation employeur-travailleur sous l'angle du droit du travail et qui, dans cette optique, sont à qualifier de tiers, mais auxquelles des obligations peuvent être imposées, dès lors qu'elles exercent certaines activités sur le lieu de travail (par exemple les indépendants) ou à l'égard desquelles des mesures de protection peuvent être prises lorsque ces personnes se trouvent sur le lieu de travail (par exemple certains élèves ou étudiants).

5. Aux termes de l'article 4, alinéa 2, 7°, du projet, le bien-être des travailleurs est poursuivi par des mesures qui ont trait notamment aux « mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6° ». Bien que les mesures projetées aient effectivement trait à l'environnement, elles doivent être considérées exclusivement en fonction de l'influence qui en découle notamment pour la sécurité et la protection du travail. Compris de la sorte, l'article 4, alinéa 2, 7°, s'inscrit dans la sphère des compétences fédérales, étant entendu que le pouvoir octroyé au Roi ne pourra aller jusqu'à régler, en substance, une question relative à l'environnement, empiétant ainsi sur le domaine de compétence conféré aux Régions par l'article 6, § 1^{er}, II, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980.

6. L'article 65, alinéa 2, du projet, confère au Roi le pouvoir de confier aux Comités pour la Prévention et la Protection au travail « des missions concernant l'environnement », sur proposition des Régions et après l'avis du Conseil national du Travail. L'exposé des motifs précise à cet égard que cette disposition vise à résoudre « un problème posé par les structures actuelles de l'Etat belge ».

L'on constatera que, contrairement à l'article 4, alinéa 2, visé sous le point 5, la délégation contenue à l'article 65, alinéa 2, en projet, est étendue et ne se réfère pas à

het geding zullen zijn zoals bijvoorbeeld de bevoegdheid van de Gemeenschappen op het vlak van beroepsopleiding⁽¹⁾.

4.3. Teneinde het zoeven geschetste bezwaar te verhelpen, kan worden overwogen om, eensdeels, uit de omschrijving van het personeel toepassingsgebied de zelfstandigen te lichten en, anderdeels, het procédé van de gelijkstelling te beperken tot « de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon » en « de personen die deze personen tewerkstellen ».

Het aldus afgeslakte personeel toepassingsgebied staat er dan niet aan in de weg dat, in het kader van de in het ontwerp uitgewerkte regeling, ter bevordering van het welzijn van de werknemers maatregelen worden genomen ten aanzien van personen welke buiten de arbeidsrechtelijke verhouding werkgever-werknemer staan en vanuit die optiek als derden vallen te bestempelen, doch ten aanzien van wie bij voorbeeld verplichtingen kunnen worden opgelegd omdat zij bepaalde werkzaamheden verrichten op de arbeidsplaats (bijvoorbeeld zelfstandigen) of ten aanzien van wie beschermende maatregelen kunnen worden getroffen wanneer zij zich op de arbeidsplaats bevinden (bijvoorbeeld bepaalde leerlingen of studenten).

5. Luidens artikel 4, tweede lid, 7°, van het ontwerp dient het welzijn van de werknemers te worden nagestreefd door maatregelen die onder meer betrekking hebben op « de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6° ». De beoogde maatregelen betreffen weliswaar het leefmilieu, doch dienen uitsluitend te worden bezien afhankelijk van de invloed welke daarvan uitgaat op onder meer de arbeidsveiligheid en -bescherming. Aldus begrepen kadert het bepaalde in artikel 4, tweede lid, 7°, in de federale bevoegdheidssfeer, met dien verstande dat de aan de Koning toegekende bevoegdheid uiteraard niet zover zal kunnen reiken dat Hij in essentie een aangelegenheid inzake leefmilieu gaat regelen en ter zake het bevoegdheidsdomain betreedt dat artikel 6, § 1, II, eerste lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 aan de gewesten heeft toebedeeld.

6. In artikel 65, tweede lid, van het ontwerp wordt aan de Koning de bevoegdheid verleend om aan de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk « opdrachten inzake milieuaangelegenheden » toe te vertrouwen, op voorstel van de Gewesten en na advies van de Nationale Arbeidsraad. In de memorie van toelichting wordt in dat verband verduidelijkt dat met die bepaling beoogd wordt een oplossing te bieden voor « een probleem ... dat gesteld wordt door de huidige staatsstructuren in België ».

Men zal vaststellen dat, in tegenstelling tot wat geldt voor het onder punt 5 beoogde artikel 4, tweede lid, de in het ontworpen artikel 65, tweede lid, vervatte delegatie

⁽¹⁾ Il peut être observé à titre subsidiaire que l'article 3, a et b, de la directive 89/391/CEE précitée du 12 juin 1989, qui sert notamment de fondement au régime en projet, ne se base pas sur un champ d'application aussi étendu. Pour l'application de cette directive, il faut en effet entendre par :

« a. travailleur : toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques;

b. employeur : toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement; ».

⁽¹⁾ In bijkomende orde kan er trouwens op worden gewezen dat in artikel 3, a en b, van de reeds genoemde kaderrichtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989, welke mede aan de ontworpen regeling ten grondslag ligt, niet van een dergelijk uitgebreid toepassingsgebied wordt uitgegaan. Voor de toepassing van die richtlijn wordt immers verstaan onder :

« a. werknemer : iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, met uitzondering van huispersoneel;

b. werkgever : iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting; ... ».

la sécurité ou à la protection du travail. De surcroit, ce dernier alinéa prévoit une forme de coopération avec les régions qui ignore le fait qu'en matière d'environnement le pouvoir fédéral est resté compétent pour les matières énumérées à l'article 6, § 1^{er}, II, alinéa 2. L'exercice de cette compétence, que le législateur spécial a déferré au pouvoir fédéral, ne peut toutefois être subordonné au respect des formalités prévues par l'article 65, alinéa 2, du projet.

La délégation de compétence contenue dans cette dernière disposition est de nature à permettre au Roi d'empêter sur le domaine des compétences qui, en matière de protection de l'environnement, sont imparties aux autorités régionales par l'article 6, § 1^{er}, II, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980. L'article 65, alinéa 2, de la loi en projet n'est dès lors pas conciliable avec les règles existantes en matière de répartition des compétences. Les auteurs du projet doivent toutefois être conscients de ce qu'au lieu de recourir à la forme de coopération avec les Régions qu'ils envisagent manifestement, mais qui n'est pas de nature à résoudre ou à prévenir le problème de compétences suscité, il peut être fait application de l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980. Ceci implique que l'autorité fédérale peut conclure avec les communautés et les régions un accord de coopération portant notamment sur « l'exercice conjoint de compétences propres ». Seul ce dernier procédé de coopération peut offrir des garanties suffisantes pour que le système prévu à l'article 65, alinéa 2, puisse fonctionner sans violer les règles répartitrices de compétences.

7. Il ne se déduit pas de manière certaine de l'article 39, alinéa 2, du projet, combiné avec l'article 41, ainsi que du commentaire relatif à cette disposition dans l'exposé des motifs, si les services médicaux interentreprises et les services médicaux d'entreprise sont supprimés ou non. Selon le fonctionnaire délégué, l'intention initiale était de supprimer ces services, mais il y a été renoncé par la suite. Il va de soi que le projet ne pourra laisser subsister aucune ambiguïté sur ce point.

Il peut toutefois être relevé dès à présent que le régime en projet ne pourra, de toute évidence, pas porter atteinte à la compétence des Communautés dans le domaine de l'agrément des services qui, quelle que soit leur dénomination, déplient dans la sphère du droit du travail des activités de médecine préventive. En effet, aux termes de l'article 5, § 1^{er}, I, 2^o, de la loi spéciale du 8 août 1980, les Communautés sont compétentes en ce qui concerne « l'éducation sanitaire ainsi que les activités et services de médecine préventive, l'exception des mesures prophylactiques nationales », et au cours des travaux préparatoires de cette disposition, il a été souligné qu'au nombre des « activités et services » figure notamment « le contrôle de la médecine du travail, chargé d'agrérer les services interentreprises de médecine du travail et de veiller au respect du règlement général pour la protection du travail »⁽¹⁾.

ruim is en niet refereert aan de arbeidsveiligheid of bescherming. Daarenboven voorziet het laatstgenoemde lid in een vorm van samenwerking met de gewesten die eraan voorbij gaat dat, inzake de materie van het leefmilieu, de federale overheid bevoegd is gebleven voor de in artikel 6, § 1, II, tweede lid, opgesomde aangelegenheden. De uitoefening van deze door de bijzondere wetgever aan de federale overheid verleende bevoegdheid kan echter niet afhankelijk worden gemaakt van de naleving van de pleegvormen waarin artikel 65, tweede lid, van het ontwerp voorziet.

De bevoegdheidsopdracht welke in deze laatste bepaling is vervat, is van die aard dat de Koning erdoor op het bevoegdheidsdomein kan treden dat op het vlak van de bescherming van het leefmilieu door artikel 6, § 1, II, eerste lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 aan de gewestoverheden is toegemeten. Het bepaalde in artikel 65, tweede lid, van het ontwerp is derhalve niet vereigbaar met de bestaande bevoegdheidsverdelende regels. Wel dienen de stellers van het ontwerp zich ervan reken-schap te geven dat, in plaats van gebruik te maken van de vorm van samenwerking met de Gewesten welke zij blijkbaar op het oog hebben, doch welke niet van aard is het zoeven opgeworpen bevoegdheidsprobleem op te lossen of te voorkomen, er nog toepassing kan worden gemaakt van artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Dat houdt in dat de federale overheid met de Gewesten en de Gemeenschappen een samenwerkingsakkoord kan sluiten dat onder meer betrekking kan hebben « op het gezamenlijk uitoefenen van eigen bevoegdheden ». Alleen dit laatste procédé van samenwerking kan er voldoende garanties voor bieden dat de in artikel 65, tweede lid, beoogde regeling werkbaar blijft zonder dat de bevoegdheidsverdelende regels worden geschonden.

7. Uit artikel 39, tweede lid, van het ontwerp gelezen in samenhang met artikel 41, alsmede uit de op die bepalingen betrekking hebbende commentaar in de memorie van toelichting, valt niet met zekerheid af te leiden of de interbedrijfsgeneeskundige en bedrijfsgeneeskundige diensten worden afgeschaft of niet. Volgens de gemachtigde ambtenaar was het aanvankelijk de bedoeling dat die diensten zouden worden afgeschaft, doch werd die oorspronkelijke bedoeling naderhand verlaten. Het spreekt voor zich dat het ontwerp op dat punt geen enkele onduidelijkheid zal mogen laten bestaan.

Wel mag nu reeds erop worden gewezen dat de ontworpen regeling uiteraard geen afbreuk zal kunnen doen aan de bevoegdheid van de Gemeenschappen op het vlak van de erkenning van diensten die, onder welke benaming ook, in de arbeidsrechtelijke sfeer activiteiten ontplooien inzake preventieve gezondheidszorg. Men weet immers dat lidens artikel 5, § 1, I, 2^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, de Gemeenschappen bevoegd zijn voor « de gezondheidsopvoeding alsook (voor) de activiteiten en diensten op het vlak van de preventieve gezondheidszorg, met uitzondering van de nationale maatregelen inzake profylaxis », en dat er in de loop van de parlementaire behandeling van die bepaling is op gewezen dat tot de vooroemde « activiteiten en diensten » onder meer behoort « de arbeidsgeneeskundige controle, die belast is met de erkenning van de bedrijfsgeneeskundige diensten en met de controle op de naleving van het algemeen reglement op de arbeidsbescherming »⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Doc. Sénat, 1979-1980, n° 434/2, p. 124; Doc. Chambre, 1979-1980, n° 627/10, p. 52.

⁽¹⁾ Gedr. St., Senaat, 1979-1980, n° 434/2, blz. 124; Gedr. St., Kamer, 1979-1980, n° 627/10, blz. 52.

8. Dès lors que le régime en projet sera également en partie applicable aux travailleurs indépendants et que divers articles de la loi en projet attribuent des compétences au Ministre des Classes moyennes, il est indiqué, à des fins de bonne administration, que le Ministre précité soit associé à la proposition et à la présentation de la loi en projet ainsi qu'au contresign.

EXAMEN DU TEXTE

Art. 2

La définition de la notion d'« indépendant » à l'article 2, sous 16°, fait référence au fait que l'intéressé exerce une activité professionnelle « pour laquelle sa situation juridique n'est pas réglée unilatéralement par l'autorité ». Aucune référence de ce type ne figure dans la définition des personnes, visée à l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, a), de la loi en projet. Il est recommandé en l'espèce d'harmoniser davantage la rédaction de ces deux dispositions.

Art. 3

A l'alinéa 2, il convient de faire référence aux lois coordonnées relatives à l'organisation des classes moyennes. L'on écrira dès lors : « ... qui conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, représentent les classes moyennes au Conseil national du Travail ».

Art. 5

1. Contrairement au texte néerlandais, le texte français de l'article 5, § 2, alinéa 1^{er}, a), ne fait pas référence au paragraphe 1^{er} de cet article. Il est recommandé d'uniformiser la rédaction des deux textes sur ce point.

2. Il semble devoir s'insérer de l'exposé des motifs que la compétence conférée au Roi par l'article 5, § 3, du projet, implique qu'il peut définir et élaborer les principes généraux de prévention de manière plus précise et en déterminer les conditions et modalités d'application spécifiques. Le texte de l'article 5, § 3, limite toutefois cette compétence du Roi aux « situations de risque spécifiques ». L'un des deux textes devra être adapté, en fonction de l'intention des auteurs du projet.

CHAPITRE IV

Dans le texte néerlandais du chapitre IV, il y aurait lieu de remplacer chaque fois les mots « ondernemingen van buiten af » par « externe ondernemingen ».

Art. 8

Selon l'article 8, alinéa 3, le Roi détermine « à partir de quelle taille de l'entreprise l'information visée par le présent article est donnée ». Il a toutefois été communiqué au Conseil d'Etat que l'intention est que cette information

8. Aangezien de ontworpen regeling ten dele ook op de zelfstandigen toepasselijk zal zijn en er in diverse artikelen van het ontwerp bevoegdheden worden toegekend aan de Minister van Middenstand, is het met het oog op een behoorlijk bestuur aangewezen dat de vooroemde minister zou worden betrokken bij de voordracht en de indiening van het ontwerp en bij de medeondertekening.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Art. 2

In de omschrijving van het begrip « zelfstandige » onder artikel 2, 16°, wordt gerefereerd aan het feit dat de betrokkenen een beroepsbezighed uitoefent « waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is geregeld door de overheid ». Een dergelijke referentie is niet opgenomen in de omschrijving van de personen, bedoeld in artikel 1, § 1, tweede lid, 1°, a), van het ontwerp. Ter zake verdient het aanbeveling de redactie van de beide bepalingen meer op elkaar af te stemmen.

Art. 3

In het tweede lid dient te worden verwezen naar de gecoördineerde wetten betreffende de organisatie van de Middenstand. Men schrijft dienvolgens : « ... die overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, de middenstand vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad ».

Art. 5

1. In de Franse tekst van artikel 5, § 2, eerste lid, a), wordt, in tegenstelling tot wat het geval is in de Nederlandse tekst, niet verwezen naar § 1 van dat artikel. Het verdient aanbeveling om de redactie van de beide teksten op dat punt eenvormig te maken.

2. Uit de memorie van toelichting lijkt te moeten worden afgeleid dat de in artikel 5, § 3, van het ontwerp aan de Koning verleende bevoegdheid inhoudt dat Hij de algemene preventiebeginselen nader kan omschrijven en uitwerken en er de specifieke toepassingsvoorraarden en -regelen kan van bepalen. In de tekst van artikel 5, § 3, echter wordt die bevoegdheid van de Koning beperkt tot «specifieke risicosituaties». Al naar de bedoeling van de stellers van het ontwerp zal de ene of de andere tekst moeten worden aangepast.

HOOFDSTUK IV

In de Nederlandse tekst van hoofdstuk IV, vervangen telkens de woorden « ondernemingen van buiten af » door « externe ondernemingen ».

Art. 8

Luidens het derde lid van artikel 8 bepaalt de Koning « vanaf welke omvang van de onderneming de in dit artikel bedoelde informatie wordt verstrekt ». Aan de Raad van State is echter meegedeeld dat het de bedoeling is dat de

doive toujours être fournie, indépendamment de la taille de l'entreprise. Si ceci est effectivement conforme aux intentions des auteurs du projet, il y a lieu de supprimer l'alinéa 3 de l'article 8.

Il appartiendra, dans ce cas, au Gouvernement, de vérifier s'il ne serait pas préférable d'omettre également l'article 12, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du projet.

Art. 9

Dans le texte néerlandais de l'article 9, alinéa 1^{er}, 1°, il y a lieu d'écrire : « ... door deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan ... ». La rédaction des autres articles du projet devra être adaptée dans ce sens s'il y a lieu.

CHAPITRE V

Il est d'usage, en légistique, d'écrire « Section première » en toutes lettres. La même observation vaut pour les chapitres VI et VIII.

Art. 14

Dans le texte néerlandais de l'article 14, alinéa 1^{er}, 2° et 4°, il y a lieu d'écrire chaque fois : « de bouwdirectie ... en de personen aan wie zij bepaalde opdrachten in onderaanname heeft toevertrouwd ».

Art. 15

L'on n'aperçoit pas clairement ce que l'article 15, alinéa 2, ajoute à la disposition contenue dans l'article 5, § 3, de la loi en projet. Dans la mesure où il convient de donner à la première disposition citée, la même portée qu'à l'article 5, § 3, elle n'est rien de plus qu'une répétition de celle-ci et il convient de la supprimer.

Art. 16

L'exposé des motifs se réfère à la « nécessité » de remplacer le coordonnateur absent de façon imprévue ou de pourvoir à son remplacement lorsqu'il s'agit de travaux de longue durée. Il va de soi que si l'intention est de prévoir un régime dont le respect revêt un caractère obligatoire, il conviendra de l'énoncer explicitement dans le texte du projet.

Art. 19

Dans le texte néerlandais de l'article 19, § 1^{er}, 5°, il y a lieu de lire : « ..., de bouwdirectie belast met het ontwerp en haar onderaannemer en de coördinator ... ».

Art. 36

1. En vue d'assurer la lisibilité du projet et afin de situer plus clairement le cas visé à l'article 36, § 1^{er}, par rapport notamment à la disposition du paragraphe 3 de cet

beoogde informatie steeds moet worden verstrekt, ongeacht de omvang van de onderneming. Indien zulks inderdaad strookt met de intenties van de stellers van het ontwerp, dient het derde lid van artikel 8 te worden geschrapt.

In dat geval zal de Regering moeten nagaan of ook artikel 12, § 1, eerste lid, van het ontwerp niet beter wordt weggelaten.

Art. 9

In artikel 9, eerste lid, 1°, schrijve men « ... door deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan ... ». Waar nodig zal de redactie van nog andere artikelen van het ontwerp in die zin moeten worden aangepast.

HOOFDSTUK V

Het is gebruikelijk, wetgevingstechnisch gezien, « Eerste afdeling » voluit te schrijven. Dezelfde opmerking geldt voor hoofdstukken VI en VIII.

Art. 14

In artikel 14, eerste lid, 2° en 4°, schrijve men telkens : « de bouwdirectie ... en de personen aan wie zij bepaalde opdrachten in onderaanneming heeft toevertrouwed ».

Art. 15

Het is niet duidelijk wat het bepaalde in artikel 15, tweede lid, toevoegt aan wat reeds in artikel 5, § 3, van het ontwerp is vervat. In zoverre aan de eerstgenoemde bepaling dezelfde draagwijdte moet worden toegemeten als aan artikel 5, § 3, is zij niet meer dan een herhaling hiervan en dient ze te worden geschrapt.

Art. 16

In de memorie van toelichting wordt gerefereerd aan de « noodzakelijkheid » om de coördinator te vervangen bij een onvoorzien afwezigheid of om in diens opvolging te voorzien wanneer het gaat om bouwwerken van lange duur. Het spreekt voor zich dat, indien het de bedoeling zou zijn ter zake in een verplicht na te leven regeling te voorzien, dit met zoveel woorden in de tekst van het ontwerp zal moeten worden ingeschreven.

Art. 19

In artikel 19, § 1, 5°, leze men : « ..., de bouwdirectie belast met het ontwerp en haar onderaannemer en de coördinator ... ».

Art. 36

1. Met het oog op de leesbaarheid van het ontwerp en teneinde het in artikel 36, § 1, beoogde geval duidelijker te situeren ten aanzien van onder meer het bepaalde in § 3

article, il conviendrait de rédiger le début du § 1^{er} comme suit : « Dans les services publics soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, il est créé un service ... ».

2. A l'article 36, § 3, alinéa 2, il convient, pour plus de clarté, de préciser quels sont les comités visés.

Art. 37

Selon l'exposé des motifs, lorsqu'il est nommé, par section, plusieurs conseillers en prévention, l'un d'eux prend la direction de la section. Par analogie avec le service, il est recommandé d'inscrire ce principe dans le texte de l'article 37.

Art. 40

Il ressort de l'exposé des motifs que les « compétences » dont il est fait état à l'article 40, alinéa 2, ne concernent pas le service externe visé à l'alinéa 1^{er} mais bien le conseiller en prévention. Le texte du projet devra être adapté en ce sens.

Art. 42

Si l'intention est que le service externe de prévention et de protection doit également disposer d'un conseiller en prévention, il conviendrait que le projet le mentionne clairement et directement, ainsi qu'il le fait pour le service interne et, de préférence, à l'article 40. En effet, sous sa forme actuelle, le projet ne permet de déduire qu'indirectement de l'article 42, alinéa 2, que les services externes doivent également disposer d'un conseiller en prévention.

CHAPITRE VII

Intitulé

Il est déconseillé de ne citer que la formule abrégée « Conseil supérieur » dans l'intitulé du chapitre VII. Dès lors, on écrira : « Chapitre VII. Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail ».

La même observation vaut pour l'intitulé du chapitre VIII, qu'il vaudrait mieux rédiger comme suit : « Chapitre VIII. Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail ».

Art. 63

Cet article présente non seulement un défaut de concordance entre le texte français (« comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement ») et le texte néerlandais (« ondernemingsraad »), mais utilise de surcroît une dénomination qui sera dépassée en conséquence de la réglementation en projet. Il conviendrait dès lors d'adapter l'article.

van dat artikel, late men het eerste lid van § 1 aanvangen als volgt : « In de openbare diensten die onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, wordt één Dienst opgericht ... ».

2. In artikel 36, § 3, tweede lid, moet, voor alle duidelijkheid, preciezer worden aangegeven welke comités worden beoogd.

Art. 37

De memorie van toelichting doet ervan blijken dat, indien er per afdeling meer dan één preventieadviseur wordt aangesteld, één van hen de leiding van de afdeling op zich neemt. Het verdient aanbeveling om, naar analogie met wat het geval is voor de Dienst, dit principe in de tekst van artikel 37 op te nemen.

Art. 40

Uit de memorie van toelichting blijkt dat de « bekwaamheden » waarvan in artikel 40, tweede lid, wordt melding gemaakt, niet de in het eerste lid bedoelde externe dienst, doch wel de preventieadviseur betreffen. De tekst van het ontwerp zal in die zin moeten worden aangepast.

Art. 42

Indien het de bedoeling is dat ook de externe dienst voor preventie en bescherming over een preventieadviseur beschikt, moet dit, zoals voor de interne dienst het geval is, op een duidelijke en directe wijze tot uitdrukking worden gebracht in het ontwerp, bij voorkeur in artikel 40. Zoals het ontwerp thans voorligt, kan immers enkel op een indirecte wijze uit artikel 42, tweede lid, worden afgeleid dat ook externe diensten over een preventieadviseur moeten beschikken.

HOOFDSTUK VII

Opschrift

Het is niet aangewezen om ook in het opschrift van hoofdstuk VII de « Hoge Raad » verkort te citeren. Men schrijve derhalve : « Hoofdstuk VII. De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk ».

Een gelijkaardige opmerking kan worden gemaakt bij het opschrift van hoofdstuk VIII dat beter luidt als volgt : « Hoofdstuk VIII. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk ».

Art. 63

In dit artikel is er niet enkel een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse (« ondernemingsraad ») en de Franse tekst (« comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement »), doch wordt tevens nog gebruik gemaakt van een benaming welke ten gevolge van de ontworpen regeling zal zijn achterhaald. Het artikel is derhalve aan een aanpassing toe.

Art. 69

Dans le texte français de l'article 69, 2°, il y a lieu d'écrire : « ... ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire ... ».

Art. 76

Dans cet article, les termes « repris » et « intégré » sont utilisés à plusieurs reprises. Si cette différence de terminologie ne se justifie pas spécialement, il est recommandé d'utiliser une terminologie plus uniforme.

Art. 77

Selon l'exposé des motifs, l'article 77 du projet ne comporte pas une disposition concernant les langues, mais une mesure relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cette précision ne peut nullement infirmer le fait que l'article 129, § 1^{er}, 3^o, de la Constitution, habilite les Conseils de la Communauté française et de la Communauté flamande, chacun pour ce qui le concerne, à régler par décret, à l'exclusion du législateur fédéral, l'emploi des langues pour « les relations sociales entre les employeurs et leur personnel, ainsi que les actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements ». A cet égard, la délimitation des compétences ainsi attribuées aux Communautés doit être fondée sur la matière attribuée et non sur les objectifs poursuivis⁽¹⁾. Il est dès lors extrêmement douteux que l'argumentation avancée dans l'exposé des motifs soit de nature à lever les doutes qui peuvent naître quant à la compétence du législateur fédéral en ce qui concerne la matière régie par l'article 77.

Ces doutes pourraient être dissipés de manière substantielle si le Gouvernement optait pour une disposition similaire, par exemple, à l'article 76ter, § 1^{er}, alinéa 4, des lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées le 15 septembre 1919. Il suffirait de rédiger la fin de l'article 77 du projet comme suit : « ..., seront rédigés de manière à être compris par tous les travailleurs ».

CHAPITRE X

Intitulé

Il est suggéré de rédiger le texte néerlandais de l'intitulé du chapitre X comme suit : « Hoofdstuk X. Beroep bij de arbeidsrechtbanken ».

Artikel 69

In de Franse tekst van artikel 69, 2°, dient te worden geschreven : « ... ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire ... ».

Art. 76

In dit artikel worden bij herhaling de termen « opgenomen » (Frans « *repris* », « *intégré* ») en « overgenomen » (Frans « *repris* ») gebruikt. Indien er voor dit verschil in terminologie geen specifieke reden bestaat, verdient het aanbeveling om een meer uniform woordgebruik te hanteren.

Art. 77

Luidens de memorie van toelichting houdt artikel 77 van het ontwerp geen taalvoorschrift in, maar wel een voorschrift betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Die verduidelijking kan geen afbreuk doen aan de vaststelling dat artikel 129, § 1, 3°, van de Grondwet, de Raden van de Vlaamse en de Franse Gemeenschap, bevoegd maakt om, bij uitsluiting van de federale wetgever en ieder wat hem betreft, bij decreet het gebruik van de talen te regelen voor « de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, alsmede de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen ». Daarbij dient de begrenzing van de aldus aan de Gemeenschappen toebedeelde bevoegdheid op grond van de toegewezen materie zelf te geschieden en niet op basis van de doelstellingen welke ermee worden nagestreefd⁽¹⁾. Het is dan ook zeer de vraag of de in de memorie van toelichting weergegeven argumentatie van aard is een einde te maken aan de twijfels welke kunnen rijzen omtrent de bevoegdheid van de federale wetgever met betrekking tot de in artikel 77 geregelde materie.

Aan die twijfels zou wel op substantiële wijze tegemoet kunnen worden gekomen indien de regering zou opteren voor een bepaling in de zin van bijvoorbeeld artikel 76ter, § 1, vierde lid, van de op 15 september 1919 gecoördineerde wetten op de mijnen, groeven en graverijen. Een dergelijke optie zou erop neerkomen dat *in fine* van artikel 77 van het ontwerp wordt geschreven : « ..., zullen op zulke wijze gesteld zijn dat zij door alle werknemers worden begrepen ».

HOOFDSTUK X

Opschrift

Voor het opschrift van hoofdstuk X wordt de volgende redactie ter overweging gegeven : « Hoofdstuk X. Beroep bij de arbeidsrechtbanken ».

⁽¹⁾ : « ... l'objectif d'une norme ne permettant pas, par lui-même, de déterminer si celle-ci entre dans la sphère de compétence du législateur dont elle émane » (voir notamment Cour d'Arbitrage, arrêt n° 1/89 du 31 janvier 1989, considérant 8.B.4.).

⁽¹⁾ « ... de doelstelling van een norm (vermag), uit zichzelf, niet ... te bepalen of die norm binnen de bevoegdheidssfeer valt van de wetgever van wie hij uitgaat » (zie onder meer Arbitragehof, arrest n° 1/89 van 31 januari 1989, overweging 8.B.4).

Art. 79

1. A la fin du texte néerlandais de la phrase introductive du paragraphe 1^{er}, on remplacera le mot « arbeidsgerichten » par le mot « arbeidsrechtbanken ».

2. L'article 79, § 2, s'énonce comme suit :

« § 2. Le Roi peut, pour les différends visés au § 1^{er}, prévoir des règles particulières de procédure ».

Une délégation formulée en termes aussi généraux est inadmissible, dès lors qu'elle pourrait même impliquer une compétence permettant de déroger au Code judiciaire. Il appartiendra dès lors au gouvernement de délimiter plus clairement cette délégation au Roi.

Art. 81

1. En ce qui concerne l'article 81 du projet, l'exposé des motifs précise qu'il s'agit d'une disposition pénale générale applicable en cas de non-respect des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », et que cette disposition « s'applique à défaut de dispositions pénales plus spécifiques ».

A cet égard, il faut cependant noter que pour se conformer d'une part, à l'article 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et d'autre part, aux articles 12 et 14 de la Constitution, le législateur doit décrire avec suffisamment de précision les comportements délictueux et prévoir les peines qui les sanctionneront. Il n'est pas certain qu'une disposition telle que celle de l'article 81 du projet satisfasse au principe de la légalité des peines ainsi défini.

2. Dans le prolongement de l'observation précédente, il convient de constater que certains comportements sanctionnés par le projet sont décrits de manière trop générale et trop peu circonscrite. Ainsi, il peut être référé, à simple titre d'illustration, à la sanction qui peut être infligée à l'employeur, à ses préposés ou à ses mandataires lorsqu'ils entravent l'exercice du mandat de délégué du personnel au sein des comités dont il est question dans le projet (article 82, 4^o). Un autre exemple d'un acte mal défini et cependant punissable, est celui mentionné à l'article 9, alinéa 1^{er}, 1^o, du projet, qui dispose que le législateur concerné doit écarter les entreprises dont il peut savoir que l'employeur ne respecte pas envers ses travailleurs les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution (il conviendrait, dans le texte néerlandais, de remplacer les termes « *en zijn uitvoeringsbesluiten* » par les termes « *en de uitvoeringsbesluiten ervan* »). Le Gouvernement devra veiller, à la lumière de l'observation formulée sous le 1, à préciser davantage les comportements analogues à celui susmentionné.

Art. 83

Contrairement, par exemple, à l'article 87, 6^o, du projet, le texte néerlandais de l'article 83 utilise « *ondernemer* » au lieu de « *aannemer* » (chaque fois rendu en français par « *entrepreneur* »). Il faut tenir compte du fait que l'article 2, 11^o, du projet, définit la notion d'*entrepreneur* » (« *aannemer* »). La terminologie utilisée dans l'article 83 du projet — et au point d) de l'article 97, § 2, qui fait référence à

Art. 79

1. *In fine* van de Nederlandse tekst van de inleidende zin van paragraaf 1 vervangt men het woord « arbeidsgerichten » door het woord « arbeidsrechtbanken ».

2. Artikel 79, § 2, luidt als volgt :

« § 2. De Koning kan, voor de in § 1 bedoelde geschillen, in bijzondere regelen van rechtspleging voorzien ».

Een in zodanig ruime bewoordingen geformuleerde delegatiebepaling is niet toelaatbaar, vermits erin zelfs de bevoegdheid kan zijn vervat dat ermee wordt afgewezen van het Gerechtelijk Wetboek. Het zal dan ook zaak van de regering zijn om de beoogde delegatie aan de Koning nauwkeuriger af te bakenen.

Art. 81

1. In de memorie van toelichting wordt met betrekking tot artikel 81 van het ontwerp verduidelijkt dat het gaat om « een algemene strafbepaling die van toepassing is bij de niet-naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk », en dat die bepaling « geldt wanneer de meer specifieke strafbepalingen niet van toepassing zijn ».

In dit verband moet nochtans worden opgemerkt dat de wetgever, ter voldoening aan het bepaalde in, enerzijds, artikel 7 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en, anderzijds, de artikelen 12 en 14 van de Grondwet, met een voldoende nauwkeurigheid de gedragingen moet aan geven welke strafbaar worden gesteld en moet bepalen met welke straffen die gedragingen zullen worden gesancioneerend. Het kan worden betwijfeld of een bepaling in de zin van artikel 81 van het ontwerp aan het aldus omschreven strafrechtelijk wettigheidsbeginsel voldoet.

2. In aansluiting hierop moet worden vastgesteld dat sommige gedragingen welke in het ontwerp strafbaar worden gesteld op een te algemene en weinig afgebakende wijze worden omschreven. Zo kan, louter ter illustratie, worden gerefereerd aan de sanctie die de werkgever of zijn lasthebbers of aangestelden kan worden opgelegd wanneer de uitoefening wordt belemmerd van het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de in het ontwerp bedoelde comités (artikel 82, 4^o). Een ander voorbeeld van een niet nauwkeurig omschreven, doch strafbare handeling is die waarvan sprake is in artikel 9, eerste lid, 1^o, van het ontwerp en welke erop neerkomt dat de betrokken werkgever de ondernemingen moet « weren waarvan hij kan weten dat de werkgever de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten (lees : « en de uitvoeringsbesluiten ervan ») ten aanzien van zijn werknemers niet naleeft ». De regering doet er, in het licht van de sub 1 geformuleerde opmerking, goed aan om gedragingen zoals de zoöven genoemde, op een meer precieze wijze te omlijken.

Art. 83

In tegenstelling tot wat in bijvoorbeeld artikel 87, 6^o, van het ontwerp het geval is, wordt in artikel 83 van de « *ondernemer* » in plaats van de « *aannemer* » (in het Frans telkens « *entrepreneur* ») gesproken. Er dient rekening mee te worden gehouden dat in artikel 2, 11^o, van het ontwerp, een omschrijving wordt gegeven van het begrip « *aannemer* » (Frans « *entrepreneur* »). De terminologie welke in

l'article 83 — devra être adaptée à la lumière de cette constatation.

On écrira, par ailleurs : « sont punis d'une peine ... »; la même observation vaut pour l'article 85.

Art. 87

La phrase introductory de l'article 87 présente une discordance entre les textes français et néerlandais, le premier faisant état d'« une peine d'emprisonnement de huit jours à un an » alors que le second mentionne « een gevangenisstraf van acht dagen tot vijf jaar ». Cette discordance devra bien sûr être éliminée.

Art. 96

Une disposition générale telle que celle de l'article 96 ne saurait guère garantir la sécurité juridique. Mieux vaudrait apporter les adaptations visées dans cet article par un arrêté d'exécution de l'article 101 en projet.

Art. 97

1. Le paragraphe 1^{er} doit également mentionner les lois modificatives des 23 janvier 1975 et 23 mars 1994.
2. Il suffira, dans la phrase introductory de l'article 97, § 2, de mentionner les lois modificatives des 1^{er} juin 1993, 23 mars 1994 et 30 mars 1994.

Art. 98

Les dispositions du projet visées à l'article 98, figurent au chapitre V qui, selon l'article 102 en projet « entre en vigueur à la date fixée par le Roi ». Par conséquent, l'article 98 ne doit pas chaque fois faire référence à la date d'entrée en vigueur « de la présente loi », mais plutôt à la date d'entrée en vigueur du chapitre V de la loi, fixée par le Roi.

Art. 99

1. L'article 99, 1°, doit également mentionner la loi modificative du 7 juillet 1994. En ce qui concerne la référence à l'arrêté modificatif « de l'Exécutif flamand du 12 octobre 1988 », il est évident que le législateur fédéral ne peut abroger que les modifications qui entrent dans sa sphère de compétence.

2. La disposition abrogatoire inscrite à l'article 99, 2°, implique que les lois coordonnées sur les mines, minières et carrières sont abrogées « en ce qui concerne les aspects réglés par la présente loi ». Il va sans dire qu'une telle disposition compromet la sécurité juridique, dès lors qu'il ne sera pas toujours aisé de discerner les « aspects » visés et de les situer exactement par rapport au texte des lois coordonnées précitées. Seule une disposition abrogatoire mentionnant précisément les dispositions à abroger dans

artikel 83 van het ontwerp — en onder punt d) van artikel 97, § 2, dat naar artikel 83 verwijst — wordt gebezigd. zal in het licht van die vaststelling moeten worden aangepast.

Bovendien schrijve men : « worden gestraft met ... ». Dezelfde opmerking geldt voor artikel 85.

Art. 87

In de inleidende zin van artikel 87 is er een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst, waar de eerstgenoemde het heeft over « een gevangenisstraf van acht dagen tot vijf jaar », en in de Franse tekst wordt geschreven « *une peine d'emprisonnement de huit jours à un an* ». Deze discordantie zal uiteraard moeten worden weggewerkt.

Art. 96

Een algemene bepaling in de zin van artikel 96 is niet bevorderlijk voor de rechtszekerheid. Beter wäre het om de in dat artikel beoogde aanpassingen aan te brengen bij wege van een uitvoeringsbesluit van het ontworpen artikel 101.

Art. 97

1. In paragraaf 1 moeten ook de wijzigende wetten van 23 januari 1975 en 23 maart 1994 worden vermeld.
2. In de inleidende zin van artikel 97, § 2, kan worden volstaan met een vermelding van de wijzigende wetten van 1 juni 1993, 23 maart 1994 en 30 maart 1994.

Art. 98

De bepalingen van het ontwerp welke in artikel 98 worden beoogd, behoren tot hoofdstuk V dat luidens het ontworpen artikel 102 « in werking treedt op de datum bepaald door de Koning ». In artikel 98 lijkt derhalve niet telkens te moeten worden gerefereerd aan de datum van de inwerkingtreding « van deze wet », doch wel aan de door de Koning te bepalen datum van inwerkingtreding van hoofdstuk V van de wet.

Art. 99

1. In artikel 99, 1°, moet tevens de wijzigende wet van 7 juli 1994 worden vermeld. Wat de vermelding van het wijzigend besluit « van de Vlaamse Executieve van 12 oktober 1988 » betreft, is het uiteraard zo dat de federale wetgever enkel die wijzigingen kan opheffen welke vallen binnen zijn bevoegdheidssfeer.

2. De opheffingsbepaling die is vervat in artikel 99, 2°, houdt in dat de gecoördineerde wetten op de mijnen, groeven en graverijen, worden opgeheven « wat de aspecten betreft die geregeld worden door deze wet ». Het hoeft geen betoog dat een dergelijke bepaling nefast is voor de rechtszekerheid om de eenvoudige reden dat het niet steeds makkelijk zal zijn om de bedoelde « aspecten » te onderkennen en deze met de passende zekerheid te situeren ten opzichte van de tekst van de zoöven genoemde gecoördi-

ces lois coordonnées, peut assurer en l'espèce la sécurité juridique requise.

Art. 102

On rédigera le texte néerlandais de l'article 102 comme suit :

« Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin zij is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van hoofdstuk V dat in werking treedt op de datum bepaald door de Koning en met uitzondering van hoofdstuk VI dat in werking treedt op de eerste dag van de dertiende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. »

La chambre était composée de

MM. :

S. VANDERHAEGEN, *président de chambre*;

M. VAN DAMME,
D. ALBRECHT, *conseillers d'Etat*;

G. SCHRANS,
E. WYMEERSCH, *assesseurs de la section de législation*;

Mme :

A. BECKERS, *greffier*.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de Mme S. VANDERHAEGEN.

Le rapport a été présenté par M. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par Mme M.-C. CEULE, premier référendaire.

Le Greffier,

A. BECKERS

Le Président,

S. VANDERHAEGEN

neerde wetten. Enkel een opheffingsbepaling waarin met de nodige precisie de op te heffen bepalingen van die ge-coördineerde wetten worden vermeld, kan ter zake de ver-eiste rechtszekerheid bieden.

Art. 102

Men leze :

« Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin zij is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van hoofdstuk V dat in werking treedt op de datum bepaald door de Koning en met uitzondering van hoofdstuk VI dat in werking treedt op de eerste dag van de dertiende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. »

De kamer was samengesteld uit

HH. :

S. VANDERHAEGEN, *kamervoorzitter*;

M. VAN DAMME,
D. ALBRECHT, *staatsraden*;

G. SCHRANS,
E. WYMEERSCH, *assessoren van de afdeling wetgeving*;

Mevr. :

A. BECKERS, *griffier*.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht Mevr. S. VANDERHAEGEN.

Het verslag werd uitgebracht door de heer W. VAN VAERENBERGH, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door Mevr. M.-C. CEULE, eerste referendaris.

De Griffier,

A. BECKERS

De Voorzitter,

S. VANDERHAEGEN

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

LE CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre des vacations, saisi par le ministre de l'Emploi et du Travail, le 4 août 1995, d'une demande d'avis, *dans un délai ne dépassant pas trois jours*, concernant l'article 1^{er} de l'avant-projet de loi « concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », a donné le 4 août 1995 l'avis suivant :

Conformément à l'article 84, alinéa 2, inséré dans les lois coordonnées sur le Conseil d'Etat par la loi du 15 octobre 1991, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, le caractère urgent est justifié « *door het feit dat het ontwerp onder meer tot doel heeft de richtlijnen 92/57/EEG en 89/391/EEG uit te voeren, en dat dit wetsontwerp bij voorrang moet kunnen worden behandeld in het Parlement* ».

PORTEE DU PROJET

Le projet tend à se substituer à la loi du 10 juin 1952 concernant la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. Il vise en partie à mettre en œuvre plusieurs directives de la Communauté européenne.

La demande d'avis porte uniquement sur l'article 1^{er} du projet, selon lequel la loi en projet règle une matière « visée à l'article 78 de la Constitution ». En ce qui concerne les autres dispositions du projet, le Conseil d'Etat a émis le 16 mars 1995 l'avis L. 24.143/1. L'article 1^{er} a été inséré dans le projet à une date ultérieure.

EXAMEN DU TEXTE

1. L'article 1^{er} du projet n'appelle aucune observation quant à la teneur.

Dans le texte néerlandais de cette disposition, il conviendrait d'écrire « *bedoeld in artikel 78* » au lieu de « *zoals bepaald in artikel 78* ».

2. Il conviendrait que la formule de présentation, également, fasse apparaître que le projet doit être déposé à la Chambre des Représentants, en application de l'article 78 de la Constitution.

Le texte suivant est proposé :

« Notre ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives, et de déposer à la Chambre des Représentants, le projet de loi dont la teneur suit : ».

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste vakantiekamer, op 4 augustus 1995 door de minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht haar, *binnen een termijn van ten hoogste drie dagen*, van advies te dienen over artikel 1 van het voorontwerp van wet « betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk », heeft op 4 augustus 1995 het volgend advies gegeven :

Volgens artikel 84, tweede lid, dat bij de wet van 15 oktober 1991 is ingevoegd in de gecoördineerde wetten op de Raad van State, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden aangegeven tot staving van het spoedeisend karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het spoedeisend karakter verantwoord « *door het feit dat het ontwerp onder meer tot doel heeft de richtlijnen 92/57/EEG en 89/391/EEG uit te voeren, en dat dit wetsontwerp bij voorrang moet kunnen worden behandeld in het Parlement* ».

STREKKING VAN HET ONTWERP

Het ontwerp strekt ertoe in de plaats te komen van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Gedeeltelijk wordt daarmee de omzetting beoogd van een aantal richtlijnen van de Europese Gemeenschap.

De adviesaanvraag heeft enkel betrekking op artikel 1 van het ontwerp, naar luid waarvan de ontworpen wet een aangelegenheid regelt « *zoals bepaald in artikel 78 van de Grondwet* ». Over de andere bepalingen van het ontwerp heeft de Raad van State op 16 maart 1995 advies L. 24.143/1 gegeven. Artikel 1 is nadien in het ontwerp ingevoegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

1. Bij artikel 1 van het ontwerp zijn geen inhoudelijke opmerkingen te maken.

In de Nederlandse tekst van die bepaling schrijft men « *bedoeld in artikel 78* » in plaats van « *zoals bepaald in artikel 78* ».

2. Het zou wenselijk zijn dat ook in de indieningsformule ervan blijkt gegeven wordt dat het ontwerp, met toepassing van artikel 78 van de Grondwet, bij de Kamer van volksvertegenwoordigers ingediend moet worden.

De volgende tekst wordt voorgesteld :

« Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen : »

| | | | |
|--|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
| La chambre était composée de | De kamer was samengesteld uit | | |
| MM. : | HH. : | | |
| G. BAETEMAN, <i>président du Conseil d'Etat;</i> | G. BAETEMAN, <i>voorzitter van de Raad van State;</i> | | |
| D. ALBRECHT, P. LEMMENS, <i>conseillers d'Etat;</i> | D. ALBRECHT, P. LEMMENS, <i>staatsraden;</i> | | |
| Mme : | Mevr. : | | |
| A. BECKERS, <i>greffier.</i> | A. BECKERS, <i>griffier.</i> | | |
| La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. P. LEMMENS.. | De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer P. LEMMENS. | | |
| Le rapport a été présenté par M. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. La note du bureau du coordination a été rédigée et exposée par Mme M.-C. CEULE, premier référendaire. | Het verslag werd uitgebracht door de heer W. VAN VAERENBERGH, auditeur. De nota van het coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door mevrouw M.-C. CEULE, eerste referendaris. | | |
| <i>Le Greffier,</i> A. BECKERS | <i>Le Président,</i> G. BAETEMAN | <i>De Griffier,</i> A. BECKERS | <i>De Voorzitter,</i> G. BAETEMAN |

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES

*A tous, présents et à venir,
SALUT.*

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÉTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives, et de déposer à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application et définitions

Article 1^{er}

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

Art. 2

§ 1^{er}. La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs :

a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est oui ou non effectué dans l'établissement de formation;

c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;

d) les stagiaires;

e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement de l'enseignement.

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 2. En outre, les dispositions du chapitre V sont applicables aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles.

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.*

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast het wetsontwerp, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam, aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen :

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied en definities

Artikel 1

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

Art. 2

§ 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers :

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden met een leerovereenkomst;

d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht.

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

§ 3. Le Roi peut déclarer applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes, que celles visées au § 1^{er}, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

§ 4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs.

Art. 3

§ 1^{er}. Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° Bien-être : l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2;

2° Comité : Comité pour la Prévention et la Protection au travail;

3° Service : Service interne pour la Prévention et la Protection au travail;

4° Conseil supérieur : Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail;

5° Organisation : les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs visées au § 2;

6° La loi du 19 mars 1991 : la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;

7° maître d'ouvrage : toute personne physique ou morale pour le compte de laquelle un ouvrage est réalisé;

8° maître d'œuvre chargé de la conception : toute personne physique ou morale chargée de la conception de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

9° maître d'œuvre chargé de l'exécution : toute personne physique ou morale chargée de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

10° maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution : toute personne physique ou morale chargée du contrôle de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;

11° entrepreneur : toute personne physique ou morale qui exerce des activités pendant la phase d'exécution de la réalisation de l'ouvrage quoiqu'il soit un employeur, un indépendant ou un employeur qui travaille avec ses travailleurs sur le chantier;

12° coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage : toute personne chargée par le maître d'ouvrage ou par le maître d'œuvre chargé de la conception, de veiller à la coordination de la sécurité et de la santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage;

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.

§ 4. Deze wet is niet toepasselijk op de dienstboden en het ander huispersoneel en hun werkgevers.

Art. 3

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° Welzijn : het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid;

2° Comité : Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;

3° Dienst : Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk;

4° Hoge Raad : Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk;

5° Organisatie : de in § 2 bedoelde meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;

6° De wet van 19 maart 1991 : de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede de kandidaat-personeelsafgevaardigden;

7° opdrachtgever : iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt;

8° bouwdirectie belast met het ontwerp : iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp van het bouwwerk;

9° bouwdirectie belast met de uitvoering : iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor de uitvoering van het bouwwerk;

10° bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering : iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk;

11° aannemer : iedere natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten verricht tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk ongeacht of hij werkgever of zelfstandige is of een werkgever die samen met zijn werknemers werkt op de bouwplaats;

12° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk : iedere persoon die door de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk ;

13° coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage : toute personne chargée par le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, de veiller à la coordination de la sécurité et de la santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

14° chantier temporaire ou mobile : tout chantier où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil dont la liste est fixée par le Roi;

15° lieu de travail : tout lieu où un travail est effectué, en dépit du fait qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors et en dépit du fait qu'il se trouve, dans un espace clos ou ouvert;

16° indépendant : toute personne physique qui exerce une activité professionnelle pour laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail ou pour laquelle sa situation juridique n'est pas réglée unilatéralement par l'autorité.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs :

1° les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50 000 membres;

2° les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1°.

En outre sont considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations qui conformément aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979, représentent les classes moyennes au Conseil national du Travail.

CHAPITRE II

Principes généraux

Art. 4

Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est poursuivi par des mesures qui ont trait à :

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;

13° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk : iedere persoon die door de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;

14° tijdelijke of mobiele bouwplaats: elke bouwplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken worden uitgevoerd waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning;

15° arbeidsplaats : elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt;

16° zelfstandige : iedere natuurlijke persoon die een beroepsbezighed uitoefent waarvoor hij niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is geregeld door de overheid.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet worden als meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties beschouwd :

1° de interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50 000 leden tellen ;

2° de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1° genoemde interprofessionele organisatie.

Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties beschouwd de organisaties die overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, de middenstand vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK II

Algemene beginselen

Art. 4

De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het welzijn wordt nastreefd door maatregelen die betrekking hebben op:

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk;

4° l'ergonomie;
 5° l'hygiène du travail;
 6° l'embellissement des lieux de travail;
 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°;

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique des travailleurs à domicile et des petites et moyennes entreprises en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

Art. 5

§ 1^{er}. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- f) 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;
- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambients au travail;
- j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :

- 1° au moment de l'entrée en service;
- 2° chaque fois que cela est nécessaire pour la protection du bien-être;
- k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.

4° de ergonomie;
 5° de arbeidshygiëne;
 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°;

De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van de thuiswerkers en van de kleine en middelgrote ondernemingen met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

Art. 5

§ 1 De werkgever treft de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Daartoe past hij de volgende algemene preventiebeginselen toe :

- a) risico's voorkomen;
- b) evalueren van risico's die niet kunnen worden voorkomen;
- c) de bestrijding van de risico's bij de bron;
- d) vervanging van wat gevaarlijk is door dat wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is;
- e) voorrang aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming;
- f) aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten, en de keuze van de werktuiging en de werk- en produktiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;
- g) zo veel mogelijk de risico's inperken, rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek;
- h) de risico's op een ernstig letsel inperken door het nemen van materiële maatregelen met voorrang op iedere andere maatregel;
- i) planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd : techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk;
- j) verzorgen van voorlichting van de werknemer over de aard van zijn werkzaamheden, de daaraan verbonden overblijvende risico's en de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken :

 - 1° bij zijn indiensttreding;
 - 2° telkens dit in verband met de bescherming van het welzijn noodzakelijk is;
 - k) verschaffen van passende instructies aan de werknemers en instellen van begeleidingsmaatregelen voor een redelijke garantie op de naleving van deze instructies.

§ 2. L'employeur détermine :

a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1^{er}, peut être menée;

b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il adapte sa politique de bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de vie au travail.

§ 3. Le Roi peut préciser les principes généraux de prévention visés au § 1^{er} et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations de risque spécifiques.

Art. 6

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent, en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation les ranger à leur place;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;

4° signaler immédiatement, à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

§ 2. De werkgever bepaalt :

a) de middelen waarmee en de wijze waarop het in § 1 bedoelde beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk kan worden gevoerd;

b) de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de personen belast met het toepassen van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Hij past zijn welzijnsbeleid aan in functie van de opgedane ervaring, de evolutie van de werkmethoden of de arbeidsomstandigheden.

§ 3. De Koning kan de in § 1 bedoelde algemene preventiebeginseisen nader omschrijven en nader uitwerken in toepassing of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

Art. 6

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermoeden zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies :

1° op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;

2° op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen welke hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;

3° de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;

4° de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte stellen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich meebrengt, almede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;

5° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;

6° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, om de werkgever in staat te stellen ervoor te zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations de risque spécifiques.

CHAPITRE III

Dispositions spécifiques concernant le travail sur un même lieu de travail

Art. 7

Si plusieurs entreprises ou institutions sont actives sur un même lieu de travail où des travailleurs travaillent, ils doivent coopérer à la mise en œuvre des mesures concernant la sécurité et la santé des travailleurs et ils doivent coordonner leurs activités à ce sujet.

Le Roi fixe les conditions et les modalités selon lesquelles la coopération et la coordination visées à l'alinéa 1er sont effectuées.

CHAPITRE IV

Dispositions spécifiques concernant les travaux d'entreprises extérieures

Art. 8

L'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement est tenu :

1° de donner aux employeurs de ces travailleurs les informations nécessaires à l'attention de leurs travailleurs concernant les risques et les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail applicables dans son établissement;

2° de s'assurer que ces travailleurs ont reçu la formation et les instructions appropriées, inhérentes à l'activité de l'entreprise;

3° de coordonner les activités des entreprises extérieures et d'assurer la collaboration entre ces entreprises et son entreprise lors de l'exécution des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les employeurs d'entreprises extérieures sont tenus :

1° de fournir à l'employeur chez qui, ses travailleurs exécuteront des activités, les informations nécessaires sur les risques propres à ces activités;

2° de coopérer à la coordination et la collaboration visées à l'alinéa 1^{er}, 3°.

De Koning kan de verplichtingen van de werknemers nader bepalen en verder uitwerken in toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

HOOFDSTUK III

Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats

Art. 7

Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, moeten samenwerken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en hun optreden op dit vlak coördineren.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de regels waaronder de in het eerste lid bedoelde samenwerking en coördinatie moet gebeuren.

HOOFDSTUK IV

Bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf

Art. 8

De werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, is ertoe gehouden :

1° de werkgevers van die werknemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van hun werknemers met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in zijn inrichting;

2° zich ervan te vergewissen dat deze werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;

3° het optreden van de ondernemingen van buitenaf te coördineren en de samenwerking tussen deze ondernemingen en zijn onderneming bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren.

De werkgevers van de ondernemingen van buitenaf zijn ertoe gehouden :

1° aan de werkgever bij wie zijn werknemers werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

2° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in het eerste lid, 3°.

Le Roi détermine, en tenant compte du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle façon l'information visée par le présent article est donnée.

Le Roi peut déterminer les modalités concernant la coordination et la collaboration. Il peut également déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs visés à l'alinéa 1^{er} assurent eux-mêmes l'information et la formation des travailleurs d'entreprises extérieures.

Art. 9

L'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement est tenu :

1° d'écarter cette entreprise dont il peut savoir que l'employeur ne respecte pas envers ses travailleurs les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° de conclure un contrat avec l'employeur de l'entreprise extérieure dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées :

a) l'employeur de l'entreprise extérieure s'oblige à respecter ses obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propre à l'établissement dans lequel ses travailleurs viennent exécuter des activités;

b) si l'employeur de l'entreprise extérieure ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a) l'employeur chez qui les activités sont exécutées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'employeur de l'entreprise extérieure, dans les cas stipulés au contrat;

3° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'employeur de l'entreprise extérieure, les mesures nécessaires concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à son établissement, si l'employeur de l'entreprise extérieure ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

Par dérogation à la disposition de l'alinéa 1^{er}, 2^o, b), l'employeur de l'entreprise extérieure peut convenir avec l'employeur chez qui ses travailleurs viennent exécuter des activités dans son établissement que ce dernier veille au nom et pour le compte de l'employeur de l'entreprise extérieure à ce que les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à l'établissement soient respectées.

Le Roi peut préciser les obligations des employeurs d'entreprises extérieures et des employeurs chez qui des travailleurs de ces entreprises extérieures viennent exécuter des activités. Il peut également déterminer quelles obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent être considérées comme propres à l'éta-

De Koning bepaalt, rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming, op welke wijze de in dit artikel bedoelde informatie wordt verstrekt.

De Koning kan de nadere regels betreffende de coördinatie en samenwerking vaststellen. Hij kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in het eerste lid bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de ondernemingen van buitenaf informeren of opleiden.

Art. 9

De werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, is er toe gehouden :

1° deze onderneming te weren waarvan hij kan weten dat de werkgever de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn werknemers niet naleeft;

2° met de werkgever van de onderneming van buitenaf een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen :

a) de werkgever van de onderneming van buitenaf verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waarin zijn werknemers werkzaamheden komen uitvoeren na te leven;

b) indien de werkgever van de onderneming van buitenaf zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de werkgever van de onderneming van buitenaf;

3° zelf, na ingebrekkestelling van de werkgever van de onderneming van buitenaf, de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan zijn inrichting treffen, indien de werkgever van de onderneming van buitenaf deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft.

In afwijking van de bepalingen van het eerste lid, 2^o, b), kan de werkgever van de onderneming van buitenaf met de werkgever bij wie zijn werknemers in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de werkgever van de onderneming van buitenaf zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

De Koning kan de verplichtingen van de werkgevers van ondernemingen van buitenaf en van de werkgevers bij wie werknemers van die ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren nader bepalen. Hij kan eveneens bepalen welke verplichtingen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moeten be-

bissement dans lequel les travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités.

Art. 10

Lorsqu'un employeur fait ou laisse exécuter dans son établissement des activités par un indépendant il est tenu :

1° d'écartier cet indépendant dont il peut savoir qu'il ne tiendra pas compte des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, quand il exécute ses activités;

2° de donner à l'indépendant les informations nécessaires concernant les risques et les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail applicable dans son établissement;

3° de conclure un contrat avec l'indépendant dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées :

a) l'indépendant s'oblige à respecter ses obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement dans lequel il vient exécuter des activités;

b) si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a) l'employeur chez qui les activités sont exécutées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'indépendant, dans les cas stipulés au contrat;

4° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'indépendant, les mesures nécessaires concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à son établissement, si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ces mesures;

5° de coordonner les activités des indépendants et d'assurer la collaboration entre ces indépendants et son entreprise lors de l'exécution des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail.

Art. 11

L'indépendant qui exécute des activités chez un employeur dans son établissement est tenu :

1° de fournir à cet employeur des informations sur les risques propres à ces activités;

2° de respecter les obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement dans lequel il vient exécuter des activités;

3° de coopérer à la coordination et à la collaboration visées à l'article 10, 5°.

schouwd worden als eigen aan de inrichting waarin de werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren.

Art. 10

Wanneer een werkgever in zijn inrichting werkzaamheden doet of laat uitvoeren door een zelfstandige is hij er toe gehouden :

1° deze zelfstandige te weren waarvan hij kan weten dat hij bij de uitoefening van zijn werkzaamheden geen rekening houdt met de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk;

2° de zelfstandige de nodige informatie te verstrekken met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk van toepassing in zijn inrichting;

3° met de zelfstandige een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen :

a) de zelfstandige verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven;

b) indien de zelfstandige zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de zelfstandige;

4° zelf, na ingebrekestelling van de zelfstandige, de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan zijn inrichting treffen, indien de zelfstandige deze maatregelen niet of gebrekkig naleeft;

5° het optreden van de zelfstandigen te coördineren en de samenwerking tussen deze zelfstandigen en zijn onderneming bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te verzekeren.

Art. 11

De zelfstandige die bij een werkgever in zijn inrichting werkzaamheden uitvoert is er toe gehouden :

1° aan deze werkgever informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

2° de verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven ;

3° zijn medewerking te verlenen aan de coördinatie en de samenwerking bedoeld in artikel 10, 5°.

Art. 12

§ 1^{er}. Le Roi détermine compte tenu du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle façon les informations visées aux articles 10 et 11 sont données.

§ 2. Le Roi peut déterminer :

1° les modalités concernant la coordination et la collaboration visées aux articles 10 et 11;

2° quelles obligations concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel l'indépendant vient exécuter des activités;

3° les obligations des employeurs chez qui des indépendants viennent exécuter des activités dans son établissement ainsi que les obligations de ces indépendants.

§ 3. Les arrêtés pris en application du présent article sont édictés, après accord du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions.

Art. 13

Les dispositions du chapitre IV ne sont pas applicables aux chantiers temporaires ou mobiles visés au chapitre V.

CHAPITRE V

Dispositions spécifiques concernant les chantiers temporaires ou mobiles**Section 1^{re}***Dispositions introductives*

Art. 14

Sont concernés par les obligations relatives aux activités sur des chantiers temporaires ou mobiles :

1° le maître d'ouvrage;

2° le maître d'œuvre chargé de la conception et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;

3° le maître d'œuvre chargé de l'exécution;

4° le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;

5° l'entrepreneur;

6° le coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage;

7° le coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage ;

8° le travailleur.

Art. 12

§ 1. De Koning bepaalt rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming op welke wijze, de in de artikelen 10 en 11 bedoelde informatie wordt verstrekt.

§ 2. De Koning kan :

1° de nadere regelen betreffende de coördinatie en de samenwerking bedoeld in de artikelen 10 en 11 bepalen;

2° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de zelfstandige werkzaamheden komt uitvoeren;

3° de verplichtingen van de werkgevers bij wie zelfstandigen in zijn inrichting werkzaamheden kunnen uitvoeren en van deze zelfstandigen nader bepalen.

§ 3. De besluiten genomen in toepassing van dit artikel worden vastgesteld, na akkoord van de minister die de middenstand tot zijn bevoegdheid heeft.

Art. 13

De bepalingen van hoofdstuk IV zijn niet van toepassing op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld in hoofdstuk V.

HOOFDSTUK V

Bijzondere bepalingen betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen**Afdeling 1***Inleidende bepalingen*

Art. 14

Zijn betrokken bij de verplichtingen in verband met de werkzaamheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen :

1° de opdrachtgever;

2° de bouwdirectie belast met het ontwerp en de personen aan wie zij bepaalde opdrachten in onderaanneming heeft toevertrouwd;

3° de bouwdirectie belast met de uitvoering;

4° de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering en de personen aan wie zij bepaalde opdrachten in onderaanneming heeft toevertrouwd;

5° de aannemer;

6° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;

7° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;

8° de werknemer.

Lorsque les missions du maître d’œuvre chargé de la conception ou du maître d’œuvre chargé du contrôle de l’exécution sont totalement ou partiellement exercées par un architecte visé par la loi du 20 février 1939 sur la protection du titre et de la profession d’architecte, cet architecte est tenu de respecter les obligations imposées à ces maîtres d’œuvre en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d’exécution.

Art. 15

Les personnes qui en application du présent chapitre sont concernées d’une façon ou d’une autre par les obligations relatives aux activités sur un chantier temporaire ou mobile appliquent les principes généraux de prévention visés à l’article 5.

Section 2

Le projet de l’ouvrage

Art. 16

Le maître d’ouvrage ou le maître d’œuvre chargé de la conception :

1° désigne un coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l’élaboration du projet de l’ouvrage, pour un chantier où plusieurs entrepreneurs exécuteront des activités;

2° veille à ce que soit établi un plan de sécurité et de santé, préalablement à l’ouverture du chantier.

Art. 17

Lors des phases de conception, d’étude et d’élaboration du projet de l’ouvrage, le maître d’œuvre chargé de la conception ou son sous-traitant et le cas échéant, le maître d’ouvrage, tient compte des principes généraux de prévention visés aux articles 5 et 15 lors des choix architecturaux, techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail.

Art. 18

Le coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l’élaboration du projet de l’ouvrage a notamment les missions suivantes :

1° il coordonne la mise en œuvre des dispositions de l’article 17;

Wanneer de opdrachten van de bouwdirectie belast met het ontwerp of van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering geheel of gedeeltelijk worden uitgeoefend door een architect, bedoeld bij de wet van 20 februari 1939 op de bescherming van de titel en van het beroep van architect, is deze architect ertoe gehouden de verplichtingen die krachtens deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten worden opgelegd aan deze bouwdirecties na te leven.

Art. 15

De personen die in toepassing van dit hoofdstuk op enigerlei wijze betrokken zijn bij de verplichtingen in verband met werkzaamheden op een tijdelijke of mobiele bouwplaats passen de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 toe.

Afdeling 2

Het ontwerp van het bouwwerk

Art. 16

De opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp:

1° stelt een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk aan voor een bouwplaats waarop verscheidene aannemers werkzaam zullen zijn;

2° ziet er op toe dat er voor de opening van de bouwplaats, een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld.

Art. 17

In de ontwerp-, studie- en uitwerkingsfasen van het ontwerp van het bouwwerk neemt de bouwdirectie belast met het ontwerp of zijn onderaannemer, en in voorkomend geval de opdrachtgever de algemene preventiebeginselen bedoeld in de artikelen 5 en 15 in acht bij de bouwkundige, technische of organisatorische keuzen, in verband met de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar plaatsvinden evenals bij de raming van de duur van de verwezenlijking van deze verschillende werken of werkfasen.

Art. 18

De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk heeft inzonderheid de volgende opdrachten :

1° hij coördineert de uitvoering van de bepalingen van artikel 17;

2° il établit ou fait établir un plan de sécurité et de santé précisant les règles applicables au chantier concerné, en tenant compte, le cas échéant, des activités d'exploitation ayant lieu sur le site et contenant des mesures spécifiques concernant les travaux qui entrent dans les catégories désignées par le Roi;

3° il établit un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs.

Art. 19

§ 1^{er}. Le Roi détermine :

1° les conditions et les modalités pour l'application de l'article 16;

2° en tenant compte de la taille de l'ouvrage et du degré de risque, les cas dans lesquels un plan de sécurité et de santé doit être établi, ainsi que son contenu et les mesures spécifiques d'application;

3° les cas dans lesquels les obligations visées aux articles 16 et 17 incombent au maître d'ouvrage et les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé de la conception;

4° les conditions auxquelles les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage doivent satisfaire pour exercer leur fonction, ainsi que leurs compétences et les moyens dont ils doivent pouvoir disposer;

5° les obligations plus précises concernant l'élaboration du projet de l'ouvrage découlant des directives établies par l'Union européenne, du maître de l'ouvrage, du maître d'œuvre chargé de la conception et de son sous-traitant et du coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

§ 2. Les arrêtés pris en application du présent article sont édictés, après accord du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions, lorsqu'ils concernent la profession et les responsabilités de l'architecte.

Section 3

La réalisation de l'ouvrage

Art. 20

Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution organise la coordination des activités des différents entrepreneurs et, le cas échéant, des

2° hij stelt een veiligheids- en gezondheidsplan op, of laat dit opstellen, waarin de op de betrokken bouwplaats toepasselijke regels worden vermeld, eventueel rekening houdend met de exploitatiewerkaamheden op de bouwplaats en waarin specifieke maatregelen voorkomen met betrekking tot de werkzaamheden die behoren tot de door de Koning aangeduide categorieën.

3° hij stelt een dossier samen dat is aangepast aan de kenmerken van het bouwwerk en waarin de voor de veiligheid en de gezondheid nuttige elementen worden vermeld, waarmee bij eventuele latere werkzaamheden rekening moet worden gehouden.

Art. 19

§ 1. De Koning bepaalt :

1° de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van artikel 16;

2° in welke gevallen, rekening houdend met de omvang van het bouwwerk en met de risicograad, een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld evenals de inhoud ervan en de specifieke toepassingsmaatregelen;

3° in welke gevallen de verplichtingen bedoeld in de artikelen 16 en 17 berusten bij de opdrachtgever en in welke gevallen zij berusten bij de bouwdirectie belast met het ontwerp;

4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, evenals hun bevoegdheden en de middelen waarover ze moeten kunnen beschikken;

5° de nadere verplichtingen in verband met de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk die voortvloeien uit de richtlijnen die door de Europese Unie zijn vastgesteld, van de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp en haar onderaannemer en de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk.

§ 2. De besluiten genomen in toepassing van dit artikel worden vastgesteld, na akkoord van de minister die de middenstand tot zijn bevoegdheid heeft, wanneer zij betrekking hebben op het beroep en de verantwoordelijkheden van de architect.

Afdeling 3

De verwezenlijking van het bouwwerk

Art. 20

De opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering organiseert de coördinatie van de werkzaamheden van de verschillende aannemers en,

autres personnes concernées, ainsi que la collaboration entre ces différents entrepreneurs et, le cas échéant, des autres personnes concernées en vue de la sécurité et de la santé sur le chantier :

1° lorsqu'ils se trouvent en même temps sur le chantier;

2° lorsqu'ils se succèdent sur le chantier.

Les entrepreneurs et, le cas échéant, les autres personnes concernées, sont tenus de coopérer à cette coordination et cette collaboration.

Art. 21

Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution :

1° désigne un coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage, pour un chantier où plusieurs entrepreneurs exécutent des activités;

2° communique à l'autorité désignée par le Roi, avant le début des travaux, un avis préalable à l'ouverture du chantier.

Art. 22

Le coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage a notamment les missions suivantes :

1° il coordonne la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité lors des choix techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail;

2° il coordonne la mise en œuvre des dispositions pertinentes, afin d'assurer que les entrepreneurs :

a) appliquent de façon cohérente les principes généraux de prévention ainsi que les principes à mettre en œuvre lors de la réalisation de l'ouvrage, visés aux articles 4, 5 et 15;

b) appliquent le plan de sécurité et de santé visé à l'article 16, 2°;

3° il procède ou fait procéder aux adaptations éventuelles du plan de sécurité et de santé visé à l'article 16, 2°, et du dossier visé à l'article 18, 3°, en fonction de l'évolution des travaux et des modifications éventuelles intervenues;

4° il organise entre les entrepreneurs, y compris ceux qui se succèdent sur le chantier, la coopération et la coordination des activités en vue d'assurer la protection des travailleurs et la prévention des acci-

in voorkomend geval, van de andere betrokkenen, evenals de samenwerking tussen deze verschillende aannemers, en in voorkomend geval, van de andere betrokkenen met het oog op de veiligheid en gezondheid op de bouwplaats wanneer :

1° zij zich gelijktijdig op de bouwplaats bevinden;

2° zij elkaar op de bouwplaats opvolgen.

De aannemers en, in voorkomend geval, de andere betrokkenen zijn er toe gehouden hun medewerking te verlenen aan deze coördinatie en samenwerking.

Art. 21

De opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering :

1° stelt een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk aan, voor een bouwplaats waarop verscheidene aannemers werkzaam zullen zijn;

2° doet aan de door de Koning aangeduide overheid, voor de aanvang van de werkzaamheden, een voorafgaande kennisgeving voor de opening van de bouwplaats toekomen.

Art. 22

De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk heeft inzonderheid de volgende opdrachten :

1° hij coördineert de tenuitvoerlegging van de algemene principes inzake preventie en veiligheid bij de technische of organisatorische keuzen met het oog op de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar worden uitgevoerd evenals bij de raming van de duur van de uitvoering van deze verschillende werken of werkfasen;

2° hij coördineert de tenuitvoerlegging van de relevante bepalingen om ervoor te zorgen dat de aannemers :

a) de algemene voorkomingsprincipes en de na te leven principes tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk bedoeld in de artikelen 4, 5 en 15 coherent toepassen;

b) het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2° toepassen;

3° hij voert de eventuele aanpassingen uit aan het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2° en het dossier bedoeld in artikel 18, 3° of laat deze uitvoeren naargelang van de vooruitgang van de werken en de eventueel daarin aangebrachte wijzigingen;

4° hij organiseert de samenwerking en de coördinatie van de aannemers, ook van die welke elkaar op de bouwplaats opvolgen, met het oog op de bescherming van de werknemers en de preventie van onge-

dents et des risques professionnels d'atteinte à la santé, ainsi que leur information mutuelle;

5° il coordonne la surveillance de l'application correcte des procédures de travail;

6° il prend les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier.

Art. 23

Le Roi détermine :

1° les conditions et les modalités pour l'application des articles 20 et 21;

2° les cas dans lesquels les obligations visées aux articles 20 et 21 incombent au maître de l'ouvrage, les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé de l'exécution et les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;

3° en tenant compte de la taille de l'ouvrage et du degré de risque, les cas dans lesquels l'avis préalable visé à l'article 21, 2°, doit se faire, ainsi que le contenu de cet avis;

4° les conditions auxquelles les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage doivent satisfaire pour exercer leur fonction, ainsi que leurs compétences et les moyens dont ils doivent pouvoir disposer;

5° les obligations plus précises concernant la réalisation de l'ouvrage découlant des directives établies par l'Union européenne :

- a) du maître de l'ouvrage;
- b) du maître d'œuvre chargé de l'exécution;
- c) du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;
- d) des sous-traitants du maître d'œuvre chargés du contrôle de l'exécution;
- e) du coordonnateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;
- f) des entrepreneurs.

Art. 24

Le Roi fixe les mesures de santé et de sécurité qui doivent être respectées par les entrepreneurs qui sont concernés par la réalisation de l'ouvrage.

Art. 25

Le maître d'œuvre chargé de l'exécution est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5°, et 24 et de les faire respecter par tous les entrepreneurs et sous-traitants qui sont associés à la réalisation de l'ouvrage.

vallen en van beroepsmatige gezondheidsrisico's, alsmede de wederzijdse informatie;

5° hij coördineert de controle op de juiste toepassing van de werkprocedures;

6° hij treft de nodige maatregelen opdat alleen bevoegde personen de bouwplaats kunnen betreden.

Art. 23

De Koning bepaalt :

1° de voorwaarden en de nadere regelen voor de toepassing van de artikelen 20 en 21;

2° in welke gevallen de verplichtingen bedoeld in de artikelen 20 en 21 berusten bij de opdrachtgever, in welke gevallen zij berusten bij de bouwdirectie belast met de uitvoering van het bouwwerk en in welke gevallen ze berusten bij de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;

3° in welke gevallen, rekening houdend met de omvang van het bouwwerk en de risicograad, de voorafgaande kennisgeving bedoeld in artikel 21, 2° moet gebeuren, evenals de inhoud ervan;

4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, evenals hun bevoegdheden en de middelen waarover zij moeten kunnen beschikken;

5° de nadere verplichtingen in verband met de verwezenlijking van het bouwwerk die voortvloeien uit de richtlijnen die door de Europese Unie zijn vastgesteld van :

- a) de opdrachtgever;
- b) de bouwdirectie belast met de uitvoering;
- c) de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;
- d) de ondераannemers van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;
- e) de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;
- f) de aannemers.

Art. 24

De Koning stelt de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen vast die moeten nageleefd worden door de aannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk.

Art. 25

De bouwdirectie belast met de uitvoering is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door alle aannemers en ondераannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk.

Art. 26

Chaque entrepreneur est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5°, et 24 et de les faire respecter par chaque personne qui à un stade est intervenue comme sous-traitant de lui-même ou d'un autre sous-traitant ainsi que par chaque personne qui met du personnel à sa disposition.

Art. 27

Chaque sous-traitant est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5°, et 24 et de les faire respecter par chaque personne qui à un stade est intervenue comme sous-traitant de lui-même ainsi que par chaque personne qui met du personnel à sa disposition.

Art. 28

Si le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant font appel à des indépendants pour l'exécution de certaines activités, ils veillent à ce que ces indépendants respectent toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5°, et 24.

Les indépendants sont tenus de coopérer à l'application des mesures fixées en vertu des articles 23, 5°, et 24.

Art. 29

En vue de l'application des dispositions des articles 25, 26, 27 et 28, le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant, ont selon le cas, notamment les obligations suivantes :

1° Ils écartent cet entrepreneur, ce sous-traitant ou cet indépendant dont ils peuvent savoir qu'il ne respecte pas les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° Ils concluent un contrat avec l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant dans lequel notamment les clauses suivantes sont insérées :

a) l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant s'oblige à respecter ses obligations concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles;

b) lorsque l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées sous a) le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou l'entrepreneur peut lui-même prendre les mesures nécessaires concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles aux frais de la personne restée en défaut, dans les cas stipulés au contrat;

Art. 26

Elke aannemer is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door iedere persoon die in enig stadium als onderaannemer van hemzelf of van een andere onderaannemer is opgetreden evenals door iedere persoon die hem personeel ter beschikking stelt.

Art. 27

Elke onderaannemer is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door iedere persoon die in enig stadium als onderaannemer van hemzelf is opgetreden evenals door iedere persoon die hem personeel ter beschikking stelt.

Art. 28

Indien de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer voor de uitvoering van bepaalde werkzaamheden een beroep doen op zelfstandigen, zorgen zij er voor dat deze zelfstandigen alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 naleven.

De zelfstandigen zijn er toe gehouden hun medewerking te verlenen bij de toepassing van de krachten de artikelen 23, 5° en 24 vastgestelde maatregelen.

Art. 29

Met het oog op de toepassing van de bepalingen van de artikelen 25, 26, 27 en 28 hebben, al naargelang het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer inzonderheid de volgende verplichtingen :

1° Zij weren deze aannemer, onderaannemer of zelfstandige waarvan zij kunnen weten dat hij de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten niet naleeft;

2° Zij sluiten met de aannemer, onderaannemer of zelfstandige een overeenkomst waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen :

a) de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen na te leven;

b) indien de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig nakomt, kan de bouwdirectie belast met de uitvoering of de aannemer zelf de nodige maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de persoon die natalig is geweest;

3° Lorsque l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'in-dépendant ne respecte pas ses obligations concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, ils prennent eux-mêmes les mesures nécessaires, après avoir mis en demeure cet entrepreneur, sous-traitant ou indépendant.

Art. 30

Les dispositions des articles 25 à 29 ne s'appliquent pas, lorsque l'article 12 de la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux de fournitures et de services ou l'article 8 de la loi du 14 juillet 1976 relative aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services est applicable.

Art. 31

L'employeur est tenu de respecter toutes les mesures établies en vertu des articles 23, 5°, et 24 et de les faire respecter par ses travailleurs.

Art. 32

Le Roi détermine, à partir de quelle taille du chantier, une structure de coordination est établie sur le chantier.

Il détermine également, en tenant compte de la taille du chantier et du degré de risque, les conditions et les modalités concernant la mise en place de cette structure de coordination sur le chantier.

CHAPITRE VI

Services de prévention et de protection

Section 1^e

Dispositions générales

Art. 33

§ 1^{er}. Chaque employeur a l'obligation d'instituer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

A cet effet, chaque employeur doit disposer d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

3° In geval de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige de verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen niet of gebrekkig naleeft, nemen zij, na ingebrekestelling van deze aannemer, onderaannemer of zelfstandige, zelf de nodige maatregelen.

Art. 30

De bepalingen van de artikelen 25 tot 29 zijn niet van toepassing wanneer artikel 12 van de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten of artikel 8 van de wet van 14 juli 1976 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten van toepassing is.

Art. 31

De werkgever is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld in uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door zijn werknemers.

Art. 32

De Koning bepaalt vanaf welke omvang van de bouwplaats, een coördinatiestructuur op de bouwplaats wordt opgericht.

Hij bepaalt eveneens, rekening houdend met de omvang van de bouwplaats en de risicograad, de voorwaarden en de nadere regelen betreffende de instelling van deze coördinatiestructuur op de bouwplaats.

HOOFDSTUK VI

Preventie- en beschermingsdiensten

Afdeling 1

Algemene bepalingen

Art. 33

§ 1. Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Daartoe moet iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur beschikken.

In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Si le service interne visé au § 1^{er} ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§ 3. Le Roi fixe les modalités concernant le fonctionnement, les compétences requises et les missions du service interne de Prévention et de Protection au travail.

Section 2

Dispositions spécifiques concernant le Service Interne de Prévention et de Protection au travail

Art. 34

Pour l'application de la présente section, l'unité d'exploitation technique et l'entité juridique sont définies conformément aux articles 49 et 50.

Art. 35

§ 1^{er}. Si l'entité juridique est constituée d'une seule unité technique d'exploitation, un seul Service doit être institué.

§ 2. Si l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation qui chacune occupe trop peu de travailleurs pour instituer séparément des Comités, un seul Service doit être institué.

§ 3. Si l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation et si plus d'un Comité doit être institué, un seul Service doit être institué avec une section pour chaque partie de l'entreprise pour laquelle un Comité doit être institué.

§ 4. Si l'unité technique d'exploitation est constituée de plus d'une entité juridique, un seul Service doit uniquement être institué pour l'unité technique d'exploitation dans son ensemble.

Art. 36

§ 1^{er}. Dans les services publics qui sont soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents de ces autorités un service est institué pour chaque ressort d'un comité supérieur de concertation.

Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot 32 bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. Indien de in § 1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Afdeling 2

Specifieke bepalingen betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

Art. 34

Voor de toepassing van deze afdeling worden de technische bedrijfseenheid en de juridische entiteit bepaald overeenkomstig artikel 49 en 50.

Art. 35

§ 1. Indien de juridische entiteit bestaat uit één technische bedrijfseenheid moet één Dienst opgericht worden.

§ 2. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden die elk te weinig werknemers tewerkstellen om aparte Comités op te richten, moet één Dienst opgericht worden.

§ 3. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden en indien er meer dan één Comité moet opgericht worden, moet één Dienst opgericht worden met een afdeling voor elk onderdeel van de onderneming waarvoor een Comité moet opgericht worden.

§ 4. Indien de technische bedrijfseenheid gevormd wordt door meer dan één juridische entiteit, moet voor de technische bedrijfseenheid als geheel slechts één Dienst opgericht worden.

Art. 36

§ 1. In de overheidsdiensten die onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel wordt één Dienst opgericht voor elk gebied van een hoog overlegcomité.

Néanmoins, si plusieurs ministères ou personnes morales de droit public ressortissent à un seul comité supérieur de concertation, il est institué un service pour chaque ministère ou pour chaque personne morale de droit public.

Dans le cas où les services publics qui constituent le ressort d'un comité de concertation de base, occupent au moins cinquante personnes le service visé à l'alinéa 1^{er} peut être constitué de sections par comité de concertation de base.

§ 2. Dans les services publics qui ne sont pas soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités mais auxquels s'appliquent des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, il est institué un service interne pour chaque service public.

Ce service interne peut être constitué de sections, lorsque plusieurs organes compétents pour la concertation en matière de sécurité et santé ont été institués, à condition que chaque organe concerne au moins cinquante personnes.

§ 3. Par dérogation au présent article, l'article 35 est applicable aux services publics dont le personnel n'est pas soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et qui ne prévoient pas de mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Art. 37

Le Service est composé d'un ou plusieurs conseillers en prévention. S'il y a plusieurs conseillers en prévention dans le Service, l'un d'entre eux est alors chargé de la direction du Service. Si le Service est constitué de sections, conformément à l'article 35, § 3, ou à l'article 36, § 2 et § 3, alinéa 2, il y a lieu d'affecter au moins un conseiller en prévention pour le Service dans son ensemble et par section. S'il y a plusieurs conseillers en prévention dans une section l'un d'entre eux est alors chargé de la direction de la section.

Art. 38

§ 1^{er}. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles un groupe d'employeurs peut être autorisé à établir un Service commun de Prévention et de Protection au travail.

§ 2. Le Roi peut habiliter un groupe d'employeurs à instituer un service commun. Le cas échéant, Il en détermine la compétence, la composition et le mode de fonctionnement.

Indien evenwel onder het gebied van één hoog overlegcomité verschillende ministeries of publiekrechtelijke rechtspersonen vallen, wordt voor elk ministerie of voor elke publiekrechtelijke rechtspersoon een Dienst opgericht.

In het geval er ten minste vijftig personeelsleden tewerkgesteld zijn in de overheidsdiensten die het gebied van een basisoverlegcomité vormen, kan de in het eerste lid bedoelde dienst uit afdelingen bestaan per basisoverlegcomité.

§ 2. In de overheidsdiensten die niet onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel maar waarop wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing zijn die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien, wordt voor elke overheidsdienst één interne dienst opgericht.

Deze interne dienst kan bestaan uit afdelingen, wanneer meerdere organen zijn opgericht die bevoegd zijn voor overleg inzake veiligheid en gezondheid, op voorwaarde dat elk orgaan ten minste vijftig personen betreft.

§ 3. In afwijking van dit artikel, is artikel 35 van toepassing op de overheidsdiensten waarvan het personeel niet onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en die niet in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien.

Art. 37

De Dienst bestaat uit één of meer preventieadviseurs. Is er in de Dienst meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de Dienst. Indien de Dienst uit afdelingen bestaat, overeenkomstig artikel 35, § 3 of artikel 36, § 2 en § 3, tweede lid, moet voor de Dienst als geheel en per afdeling minstens één preventieadviseur aangesteld worden. Is er in een afdeling meer dan één preventieadviseur dan wordt één van hen belast met de leiding van de afdeling.

Art. 38

§ 1. De Koning kan de voorwaarden bepalen en de nadere regelen volgens welke een groep van werkgevers kan toegestaan worden om een gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

§ 2. De Koning kan een groep werkgevers machtingen een gemeenschappelijke Dienst op te richten. In voorkomend geval bepaalt Hij de bevoegdheid, de samenstelling en de werkwijze ervan.

Art. 39

Le Roi détermine les conditions auxquelles les personnes qui exercent la fonction de conseiller en prévention doivent satisfaire.

Les conditions concernant les employeurs qui en application de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 3, exercent eux-mêmes la fonction de conseiller en prévention, ne peuvent être fixées qu'après accord du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions.

Section 3*Dispositions spécifiques concernant les Services externes de Prévention et de Protection au travail***Art. 40**

Des services externes de Prévention et de Protection au travail sont institués. Ces services disposent d'un ou de plusieurs conseillers en prévention.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles un Service externe de Prévention et de Protection au travail peut être agréé.

Il fixe également les règles concernant son organisation, ses missions et son statut juridique ainsi que celles concernant les compétences des conseillers en prévention.

Section 4*Dispositions spécifiques concernant les services chargés de la surveillance médicale des travailleurs***Art. 41**

§ 1^{er}. Le Roi détermine les mesures que l'employeur doit prendre afin de promouvoir la coopération entre le service chargé de la surveillance médicale des travailleurs et le service interne de prévention et de protection au travail. En tout cas, cette coopération doit avoir comme conséquence l'action commune des deux services qui doit avoir comme but de promouvoir la prévention dans les entreprises.

§ 2. Des Services externes de Prévention et de Protection au travail distincts qui sont exclusivement chargés de la surveillance médicale de leurs travaux sont institués.

Art. 39

De Koning bepaalt de voorwaarden waaraan de personen die de functie van preventieadviseur uitoefenen, moeten voldoen.

De voorwaarden met betrekking tot de werkgevers die in toepassing van artikel 33, § 1, derde lid, zelf de functie van preventieadviseur vervullen, kunnen slechts worden vastgesteld, na akkoord van de minister die de middenstand tot zijn bevoegdheid heeft.

Afdeling 3*Specifieke bepalingen betreffende de externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk***Art. 40**

Er worden externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk opgericht. Deze diensten beschikken over één of meerdere preventieadviseurs.

De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regelen volgens welke een externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk kan worden erkend.

Hij stelt tevens de regelen betreffende zijn organisatie, zijn opdrachten en zijn juridisch statuut vast evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs.

Afdeling 4*Specifieke bepalingen betreffende de diensten belast met het medisch toezicht van de werknemers***Art. 41**

§ 1. De Koning stelt de maatregelen vast die de werkgever moet nemen om de samenwerking tussen de dienst belast met het medisch toezicht van de werknemers en de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk te bevorderen. In ieder geval moet deze samenwerking leiden tot een gezamenlijk optreden van beide diensten die er op gericht moet zijn in de ondernemingen de preventie te bevorderen.

§ 2. Er worden afzonderlijke externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk opgericht die uitsluitend belast zijn met het medisch toezicht van de werknemers.

Section 4*Dispositions communes***Art. 42**

Les conseillers en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail font partie du personnel de l'employeur, sauf dans le cas visé à l'article 33, § 1^{er}, alinéa 3.

Le service externe de prévention et de protection au travail doit établir une relation contractuelle avec le conseiller en prévention auquel il fait appel de façon à donner les garanties suffisantes pour parvenir à une collaboration durable entre l'employeur et le conseiller en prévention.

Art. 43

Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.

Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention.

CHAPITRE VII**Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail****Art. 44**

Un Conseil Supérieur est institué auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le Conseil Supérieur est composé :

1. d'un président et d'un vice-président;
2. d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Leur nombre est fixé par le Roi. Seuls, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont droit de vote;
3. d'un ou de plusieurs secrétaires.

Parmi les membres représentant les organisations d'employeurs, les petites entreprises ainsi que les entreprises familiales sont représentées, de la même façon qu'au Conseil National du Travail.

Le Roi détermine quelles autres personnes prendront part en tant qu'experts permanents ou temporaires aux travaux du Conseil supérieur.

Afdeling 4*Gemeenschappelijke bepalingen***Art. 42**

De preventieadviseurs van een interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk behoren tot het personeel van de werkgever, behalve in het geval bedoeld in artikel 33, § 1, derde lid.

De externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk moet een contractuele relatie met de preventieadviseur waarop zij een beroep doet op zodanige wijze vaststellen dat zij voldoende garanties biedt om tot een duurzame samenwerking te komen tussen de werkgever en de preventieadviseur.

Art. 43

De preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers.

Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur.

HOOFDSTUK VII**De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk****Art. 44**

Een Hoge Raad wordt opgericht bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Hoge Raad is samengesteld uit :

1. een voorzitter en een ondervoorzitter;
2. een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Hun aantal wordt vastgesteld door de Koning. Enkel de vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties hebben stemrecht;
3. één of meer secretarissen.

Onder de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn de kleine ondernemingen alsmede de gezinsondernemingen vertegenwoordigd, op dezelfde wijze als in de Nationale Arbeidsraad.

De Koning bepaalt welke andere personen als permanente of tijdelijke deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad.

Art. 45

§ 1^{er}. Les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, les secrétaires et les personnes qui prennent part en tant qu'experts permanents aux travaux du Conseil Supérieur, sont nommés par le Roi selon les modalités qu'il fixe.

§ 2. Le président doit :

- 1° être Belge;
- 2° être âgé de 30 ans au moins;
- 3° être indépendant des organisations représentées au Conseil supérieur ;
- 4° ne pas relever du pouvoir hiérarchique d'un Ministre.

Le mandat du président a une durée de six ans. Il peut être renouvelé. Le président est nommé par le Roi.

Le vice-président est désigné par le Roi qui fixe également son statut.

Art. 46

Le Conseil Supérieur a comme mission de rendre des avis d'initiative ou sur demande, à propos des mesures visées par la présente loi.

Les compétences concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, comme déterminé par l'article 4, qui ont été attribuées au Conseil Supérieur ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil national du travail relatives aux conditions de travail générales.

Art. 47

Le Roi détermine toutes les autres conditions concernant l'institution, la composition et le fonctionnement du Conseil supérieur.

CHAPITRE VIII

**Le Comité pour la Prévention
et la Protection au Travail**Section 1^{re}*Champ d'application*

Art. 48

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de

Art. 45

§ 1. De vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemersorganisaties, de secretarissen en de personen die als permanente deskundigen deelnehmen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad worden benoemd door de Koning volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.

§ 2. De voorzitter moet :

- 1° Belg zijn;
- 2° ten minste 30 jaar oud zijn ;
- 3° onafhankelijk staan tegenover de organisaties die in de Hoge Raad vertegenwoordigd zijn ;
- 4° niet onder het hiërarchisch gezag van een Minister staan.

Het mandaat van de voorzitter duurt zes jaar. Het kan hernieuwd worden. Hij wordt benoemd door de Koning.

De ondervoorzitter wordt aangeduid door de Koning die eveneens zijn statuut bepaalt.

Art. 46

De Hoge Raad heeft als taak op eigen initiatief of op aanvraag advies te verstrekken over de in deze wet bedoelde maatregelen.

De bevoegdheden die krachtens deze wet in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals bepaald door artikel 4, aan de Hoge Raad zijn toegekend, doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Nationale Arbeidsraad in verband met de algemene arbeidsvoorwaarden.

Art. 47

De Koning bepaalt alle andere voorwaarden en nadere regelen betreffende de oprichting, de samenstelling en de werking van de Hoge Raad.

HOOFDSTUK VIII

**Het Comité voor Preventie en
Bescherming op het Werk**

Afdeling 1

Toepassingsgebied

Art. 48

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet toepasbaar op de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen, die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg

sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail.

Section 2

Constitution

Art. 49

Des Comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Sans préjudice des dispositions de l'article 69, il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par :

1° entreprise : l'unité technique d'exploitation, définie à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute ces derniers prévalent;

2° travailleurs : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation.

En vue de la fixation du nombre de travailleurs prévu à la présente section, le Roi peut assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, fournissent dans l'entreprise des prestations dans des conditions similaires à celles d'un travailleur ou d'un apprenti. Le Roi peut, en outre, en vue de la fixation de ce nombre, exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.

Art. 50

§1^{er}. L'entreprise est également tenue d'instituer un Comité lorsqu'elle occupe en tant qu'entité juridique, au moins 50 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

§ 2. Le Roi peut prendre toutes mesures assurant aux travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des Comités.

§ 3. Plusieurs entités juridiques sont présumées jusqu'à preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation si les conditions suivantes sont remplies simultanément :

1) les bâtiments ou chantiers fixes sont situés à moins d'un kilomètre les uns des autres;

2) une même personne participe à la gestion journalière des diverses entités juridiques;

3) plusieurs transferts de personnes, quelle qu'en soit la forme, ont eu lieu dans le délai de quatre ans

inzake veiligheid, gezondheid en verfraaing van de arbeidsplaatsen voorzien.

Afdeling 2

Oprichting

Art. 49

Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Overminderd de bepalingen van artikel 69, dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder :

1° onderneming : de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria ; in geval van twijfel primeren de sociale criteria;

2° werknemers : de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevuld om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

Voor het vaststellen van het aantal werknemers bedoeld in deze afdeling, kan de Koning bepaalde categorieën van personen die onder gelijkaardige voorwaarden als een werknemer of een leerling in de onderneming arbeid verrichten zonder door een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst verbonden te zijn, met werknemers gelijkstellen. De Koning kan eveneens bepaalde categorieën van werknemers, die werknemers van de onderneming tijdelijk vervangen, voor het vaststellen van dit aantal uitsluiten.

Art. 50

§ 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van de zetels.

§ 2. De Koning kan alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en de werking van de Comités te waarborgen.

§ 3. Verschillende juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien volgende voorwaarden gelijktijdig zijn vervuld :

1) de gebouwen of de vaste werven zijn op minder dan 1 kilometer van elkaar gevestigd;

2) éénzelfde persoon neemt deel aan het dagelijks beheer van de verschillende juridische entiteiten;

3) meerdere personeelsoverplaatsingen, in welke vorm ook, werden doorgevoerd binnen vier jaar voor

qui précède le début de la procédure de détermination de la notion d'unité technique d'exploitation ou des contrats de travail prévoient la possibilité de tels transferts;

4) les activités des entités juridiques, qui ont fait l'objet d'une scission ou les activités des nouvelles entités juridiques créées ultérieurement, sont liées entre elles.

Cette présomption ne peut porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants.

Art. 51

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, étendre l'obligation d'instituer un Comité lorsque les employeurs occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs. Il détermine la compétence des Comités précités et en règle les modalités de fonctionnement.

Art. 52

La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des Comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membre du comité.

Art. 53

Dans les entreprises, où il n'existe ni un comité, ni une délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, de quelle façon cette participation se réalise.

Art. 54

Le Roi peut permettre à un groupe d'employeurs d'instituer un Comité commun. Il détermine sa compétence et règle les modalités de son fonctionnement.

Ce Comité est composé paritairement de délégués effectifs et suppléants, représentant les employeurs

het inzetten van de procedure ter bepaling van het begrip technische bedrijfseenheid, ofwel voorzien de arbeidsovereenkomsten in de mogelijkheid van dergelijke overplaatsingen;

4) de activiteiten van de juridische entiteiten, die het voorwerp uitmaakten van een splitsing of de activiteiten van later opgerichte nieuwe juridische entiteiten, zijn onderling verbonden.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de reeds bestaande organen.

Art. 51

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting om een Comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde Comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van.

Art. 52

Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten uit te oefenen van de Comités.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

Art. 53

In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, bepalen op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 54

De Koning kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten. Hij bepaalt de bevoegdheid en regelt de werkingsmodaliteiten ervan.

Dat Comité is paritair samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die de werkge-

et les travailleurs, selon les modalités déterminées par le Roi.

Art. 55

Dans les entreprises où un Comité doit être institué ou renouvelé, son institution ou renouvellement peut être sursis moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise :

- a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;
- b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur à 50 ou au nombre fixé par le Roi, en exécution de l'article 51.

L'inspecteur-chef de district demande l'accord du Comité; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le Comité existant continue à fonctionner pendant cette période.

Les délégués du personnel et les candidats continuent à bénéficier pendant la même période de la protection accordée par la loi du 19 mars 1991.

Section 3

Composition

Art. 56

Les Comités sont composés :

1. du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes.

2. d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le Roi en fixe le nombre. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux.

vers en de werknemers, volgens door de Koning bepaalde modaliteiten, vertegenwoordigen.

Art. 55

In de ondernemingen waar een Comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van het Comité worden opgeschort met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is :

- a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten definitief stop te zetten;
- b) bij de gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan 50 of het door de Koning krachtens artikel 51 bepaalde aantal.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van het Comité; zo dit nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. Het bestaande Comité blijft gedurende die periode fungeren.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend door de wet van 19 maart 1991.

Afdeling 3

Samenstelling

Art. 56

De Comités zijn samengesteld uit :

1. het ondernemingshoofd en één of meerdere door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functies die zij in de onderneming vervullen. Deze afgevaardigden mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de afgevaardigden van de werkgever gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen gedurende die periode; zij blijven in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen.

2. een zeker aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal wordt bepaald door de Koning. Het aantal gewone afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee.

Art. 57

Le conseiller en prévention et le médecin du travail ne peuvent être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel.

Art. 58

Les délégués du personnel sont élus au scrutin secret par les travailleurs de l'entreprise sur des listes de candidats présentées par les organisations représentatives des travailleurs.

Le Roi détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale.

Les élections pour les Comités ont lieu tous les quatre ans.

Le Roi fixe la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 49 ou en vertu de l'article 51, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la plus prochaine période fixée par le Roi pour autant que l'entreprise occupe toujours, à ce moment, en moyenne le nombre de travailleurs requis.

Art. 59

§ 1^{er}. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent à la date des élections remplir les conditions suivantes :

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction ni être travailleurs à domicile; le Roi fixe ce qu'il faut entendre par « personnel de direction »;

3° soit être occupés de façon ininterrompue, depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50;

soit avoir été occupés, dans l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total pendant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes ; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé sous les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage ou a fourni des prestations de travail dans des conditions similaires au sens de l'article 49, alinéa 4.

Art. 57

De preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer mogen noch werkgevers- noch personeelsafgevaardigde zijn.

Art. 58

De personeelsafgevaardigden worden bij geheime stemming verkozen door de werknemers van de onderneming op kandidatenlijsten voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties.

De Koning bepaalt de voorwaarden van kiesrecht, alsmede de verkiezingsprocedure.

De verkiezingen voor de Comités worden om de vier jaar gehouden.

De Koning stelt de periode vast waarin die verkiezingen zullen plaats hebben; alsmede de verplichtingen van de werkgevers op dit vlak.

Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals bepaald bij artikel 49 of krachtens artikel 51, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning, en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds gemiddeld het vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

Art. 59

§ 1. Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;

2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn ; de Koning bepaalt wat onder « leidinggevend personeel » moet worden verstaan;

3° ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50;

ofwel tewerkgesteld geweest zijn, in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens meerdere periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt er rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, ofwel in een band van een arbeids- of leerovereenkomst, ofwel arbeidsprestaties heeft geleverd in gelijkaardige omstandigheden in de zin van artikel 49, vierde lid.

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

§ 2. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

§ 3. Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 peut être présenté comme candidat.

§ 4. Les travailleurs ressortissant d'un pays non membre de l'Union Européenne doivent avoir été occupés en Belgique conformément à la législation concernant l'emploi des travailleurs étrangers.

Art. 60

Le Roi fixe le délai qui doit s'écouler entre l'affichage de la date des élections pour les délégués du personnel des comités et de la date à laquelle les candidatures doivent être déposées.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

Art. 61

Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant, dès que l'installation du Comité a eu lieu;

2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;

3° en cas de démission;

4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 79, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté la candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur;

7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;

8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1^{er}, 6° n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

4° de leeftijd van vijfenzestig jaar niet hebben bereikt.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben geen invloed op de ancieniteitsvoorraarden.

§ 2. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

§ 3. De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

§ 4. De werknemers die onderdanen zijn van een land dat geen lid is van de Europese Unie, moeten in België tewerkgesteld zijn overeenkomstig de wetgeving betreffende de tewerkstelling van vreemde werknemers.

Art. 60

De Koning bepaalt welke termijn moet verlopen tussen de aanplakking van de datum van de verkiezing voor de personeelsafgevaardigden van de Comités en de datum waarop de kandidaturen moeten worden ingediend.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen, worden als effectief werk beschouwd en als dusdanig beloond.

Art. 61

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde :

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het Comité is aangesteld;

2° indien de betrokkenen geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

4° indien de betrokkenen geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 79 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

6° indien de betrokkenen niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven gericht aan de werkgever;

7° zodra de betrokkenen deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van het eerste lid, 6° is evenwel niet toepasselijk op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

Art. 62

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- 1° en cas d'empêchement de celui-ci;
- 2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper un siège vacant, un candidat de la même catégorie et de la même liste peut être désigné, suivant les règles que le Roi détermine. Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2 de la loi du 19 mars 1991.

Le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix est appelé à siéger en remplacement du membre suppléant dont le mandat a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, 2° à 8° ou qui est appelé à remplacer un membre effectif dont le mandat a pris fin. Cette disposition ne s'applique pas au candidat visé à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991.

Art. 63

Dès que le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, il y a lieu de procéder au renouvellement du comité. Le Roi fixe les règles particulières applicables à ces élections.

Art. 64

Le mandat de délégué du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Ces dispositions sont également applicables aux membres de la délégation syndicale qui en application de l'article 52 est chargée de l'exercice des missions des Comités.

Art. 62

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen :

- 1° in geval het gewoon lid verhinderd is;
- 2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de bij artikel 61, 2° tot 8° opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Wanneer er geen plaatsvervangende leden meer zijn om een vacante zetel te bezetten, kan, volgens de regelen die de Koning bepaalt, een kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst worden aangeduid. Deze kandidaat beëindigt het mandaat en geniet het voordeel van de bepalingen van artikel 2, § 2 van de wet van 19 maart 1991.

De niet verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen gekomen heeft, zal ter vervanging van een plaatsvervangend lid zetelen wiens mandaat een einde heeft genomen om één van de in artikel 61, 2° tot 8° opgesomde redenen, of die ter vervanging van een gewoon lid zal zetelen wiens mandaat een einde heeft genomen. Deze bepaling is niet van toepassing op de in artikel 2, § 3, tweede lid van de wet van 19 maart 1991 bedoelde kandidaat.

Art. 63

Zodra het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, is er aanleiding om over te gaan tot de hernieuwing van het Comité. De Koning stelt de bijzondere regelen vast met betrekking tot deze verkiezingen.

Art. 64

Het mandaat van personeelsafgevaardigde of de hoedanigheid van kandidaat mag voor de betrokkenen noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten komen in aanmerking voor de normale promoties en voordelen van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Deze bepalingen zijn ook toepasselijk op de leden van de vakbondsafgevaardiging die in toepassing van artikel 52 belast is met het uitoefenen van de opdrachten van de Comités.

| Section 4 | Afdeling 4 |
|---|--|
| <i>Compétences</i> | <i>Bevoegdheid</i> |
| Art. 65 | Art. 65 |
| <p>Le Comité a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier des missions supplémentaires au Comité, dans le cadre des domaines visés à l'article 4.</p> | <p>Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. De Koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomende opdrachten aan het Comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4.</p> |
| Section 5 | Afdeling 5 |
| <i>Fonctionnement</i> | <i>Werking</i> |
| Art. 66 | Art. 66 |
| <p>Les prestations des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif.</p> <p>Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.</p> | <p>De prestaties van de leden van de Comités worden voor de bezoldiging gelijkgesteld met werkelijke arbeidstijd, zelfs indien zij buiten de arbeidsuren worden geleverd.</p> <p>De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.</p> |
| Art. 67 | Art. 67 |
| <p>Les Comités peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.</p> <p>Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des Comités peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.</p> | <p>De Comités kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.</p> <p>De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de Comités de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.</p> |
| Art. 68 | Art. 68 |
| <p>Chaque Comité détermine dans un règlement d'ordre intérieur ses modalités de fonctionnement. Le Roi détermine quels points le règlement d'ordre intérieur doit au moins contenir. Les commissions paritaires peuvent rédiger des règlements d'ordre intérieur modèles qui peuvent être rendus obligatoires par le Roi.</p> | <p>Elk Comité bepaalt in een huishoudelijk reglement zijn nadere werkingsmodaliteiten. De Koning bepaalt welke punten de huishoudelijke reglementen minstens moeten bevatten. De paritaire comités kunnen modelhuishoudelijke reglementen opstellen die door de Koning algemeen verbindend kunnen verklaard worden.</p> |

Section 6*Transfert d'entreprise et reprise de l'actif*

Art. 69

Pour l'application de la présente section, on entend par :

- 1° entreprise : l'entité juridique;
- 2° reprise de l'actif : l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

Art. 70

En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises :

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

Art. 71

En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité :

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

Art. 72

En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité :

Afdeling 6*Overgang van onderneming en overname van activa*

Art. 69

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :

- 1° onderneming : de juridische entiteit;
- 2° overname van activa : het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

Art. 70

Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen :

- blijven de bestaande Comités fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen het Comité van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de Comités die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Dit Comité fungeert voor het gehele van het personeel van de betrokken ondernemingen.

Art. 71

Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die beide over een Comité beschikken :

- blijven de bestaande Comités fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd blijven;
- blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, het bestaande Comité fungeren in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van het Comité, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan het Comité van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

Art. 72

Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een Comité naar een onderneming zonder Comité :

— le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;

— si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;

— de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

— blijft het bestaande Comité fungeren, zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;

— blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, het Comité van de onderneming, waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;

— wordt bovendien, in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan, een Comité opgericht tot de eerstkomende verkiezingen bestaande uit de personeelsafgevaardigden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Art. 73

En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le Comité existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le Comité continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

Art. 73

Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid, blijft het bestaande Comité tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft het Comité voor het geheel van de eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Art. 74

Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues à la loi du 19 mars 1991.

Art. 74

In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald in de wet van 19 maart 1991.

Art. 75

Les dispositions des articles 70 à 74 sont également applicables à partir de l'installation du comité lorsque le transfert conventionnel ou la scission sont intervenus pendant la procédure préélectorale après que la détermination des unités techniques d'exploitation soit devenue définitive; dans ce cas, la procédure préélectorale et les élections se déroulent comme si le transfert ou la scission n'avait pas eu lieu.

Art. 75

De bepalingen van de artikelen 70 tot 74 zijn ook van toepassing vanaf de aanstelling van het Comité indien de overgang krachtens overeenkomst of de splitsing plaatsvindt gedurende de procedure voorafgaand aan de verkiezingen en nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden; in dit geval verlopen de procedure voor de verkiezingen en de verkiezingen alsof de overgang of de splitsing niet had plaatsgehad.

Art. 76

En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif :

1° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections, si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise conservent le caractère qu'elles avaient avant la faillite ou le concordat judiciaire par abandon d'actif sans être intégrées à une autre entreprise; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs du personnel proportionnel au nombre de travailleurs occupés dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes; ce comité fonctionne pour l'ensemble du personnel de l'entreprise reprise;

2° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise sont intégrées à une autre entreprise ou à une autre unité technique d'exploitation de celle-ci et si l'entreprise ou l'unité technique d'exploitation dans laquelle elles sont intégrées ne disposent pas d'un tel comité; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs, proportionnel au nombre de travailleurs repris dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus à l'occasion des élections précédentes; ce comité fonctionne pour la partie de l'entreprise reprise.

Les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes peuvent conclure avec le nouvel employeur un autre accord valable jusqu'aux prochaines élections.

Art. 76

In geval van overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord met boedelafstand :

1° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, de aard behouden die ze hadden vóór het faillissement of het gerechtelijk akkoord door boedelafstand zonder in een andere onderneming opgenomen te worden; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal in de nieuwe onderneming tewerkgestelde werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming;

2° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid ervan worden opgenomen en indien de onderneming of de technische bedrijfseenheid waarin ze worden opgenomen, niet over een dergelijk comité beschikt; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal overgenomen werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het deel van de overgenomen onderneming.

De werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen, kunnen met de nieuwe werkgever een ander geldig akkoord sluiten tot de eerstkomende verkiezingen.

CHAPITRE IX

Dispositions communes aux organes

Art. 77

Toutes consignes, tous conseils ou tous avis éducatifs des organes visés par les chapitres VI à VIII, donnés par écrit aux travailleurs, par voie d'affichages ou de notes individuelles seront rédigés de manière à être compris par tous les travailleurs.

Art. 78

Le Roi peut prendre toutes les mesures destinées à coordonner et promouvoir, tant sur le plan national que sur le plan local ou professionnel, les activités des organes visés par les chapitres VI à VIII.

CHAPITRE X

Recours devant les tribunaux du travail

Art. 79

Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations peuvent introduire auprès des tribunaux du travail :

1° une action tendant à trancher tout différend relatif à l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° une demande tendant à faire constater l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique visées à l'article 2 de la loi du 19 mars 1991, si la commission paritaire compétente ne s'est pas prononcée ou n'a pas pu se prononcer dans le délai prévu à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2 de la même loi;

3° une demande tendant à faire déterminer le nombre et la localisation des unités techniques d'exploitation.

CHAPITRE XI

Surveillance et dispositions pénales

Art. 80

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le

HOOFDSTUK IX

Aan de organen gemeenschappelijke bepalingen

Art. 77

Alle bevelen, raadgevingen en opvoedende aanbevelingen vanwege de bij de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen die schriftelijk door middel van aanplakbiljetten of individuele nota's aan de werknemers gegeven worden, zullen op zulke wijze gesteld zijn dat zij door alle werknemers begrepen worden.

Art. 78

De Koning kan alle maatregelen treffen om, zowel op het nationale als op het plaatselijke en op het professionele vlak, de werkzaamheden van de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen te coördineren en te bevorderen.

HOOFDSTUK X

Verhaal bij de arbeidsrechtbanken

Art. 79

De werkgevers, de werknemers en hun organisaties kunnen bij de arbeidsrechtbanken :

1° een vordering inleiden tot beslechting van alle geschillen in verband met de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten;

2° een aanvraag indienen om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van de redenen van economische of technische aard, als bedoeld in artikel 2 van de wet van 19 maart 1991, indien het bevoegd paritair comité zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen de door artikel 3, § 1, tweede lid van dezelfde wet, gestelde termijn;

3° een aanvraag indienen om het aantal en de vestigingsplaatsen van de technische bedrijfseenheden te laten bepalen.

HOOFDSTUK XI

Toezicht en strafbepalingen

Art. 80

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning

Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art. 81

Sans préjudice des dispositions des articles 82 à 87 sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses mandataires ou préposés qui ont enfreint les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° les personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécutent les missions qui leur sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 82

Sont punis d'une amende de 100 francs multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100 000 francs, l'employeur, ses préposés ou mandataires qui :

1° dans l'entreprise, n'ont pas institué un Service ou un Comité, en application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

2° mettent obstacle à leur fonctionnement, tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

3° entravent l'exercice de leur mission notamment en ne fournissant pas les renseignements prévus par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi, ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou en ne procédant pas aux consultations selon les règles prévues;

4° entravent l'exercice du mandat des délégués du personnel aux comités tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

5° entravent l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités.

Art. 83

Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou

aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 81

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 82 tot 87 worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de personen die niet behoren tot het personeel van de werkgever die de opdrachten die hen in toepassing van deze wet worden toevertrouwd uitoefenen in strijd met de bepalingen van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten of die deze opdrachten niet uitoefenen volgens de voorwaarden en nadere regels bepaald door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten.

Art. 82

Worden gestraft met een geldboete van 100 frank, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers, zonder dat die boete 100 000 frank mag te boven gaan, de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die :

1° in de onderneming geen Dienst of Comité oprichten, in toepassing van deze wet of van haar uitvoeringsbesluiten;

2° de werking ervan verhinderen zoals bepaald in de wet, in de uitvoeringsbesluiten en in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

3° de uitoefening van hun opdrachten belemmeren, inzonderheid door de bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden;

4° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de Comités zoals bepaald door deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

5° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de vakbondsafgevaardiging belast met de opdrachten van de Comités.

Art. 83

Wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot

d'une de ces peines seulement l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis un infraction à l'article 7 et à ses arrêtés d'exécution.

Art. 84

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 1^{er} et 3 et à leurs arrêtés d'exécution;

2° l'employeur de l'entreprise extérieure, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 2 et 3 et à leurs arrêtés d'exécution.

Art. 85

Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement, l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exécuter des activités dans son établissement, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 9, 10 et 12, et de leurs arrêtés d'exécution.

Art. 86

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, ou le maître d'œuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux obligations établies par les articles 15 à 17 et 19 de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

Art. 87

Sont punis d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui

1 000 frank of met één van die straffen alleen de aannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 7 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Art. 84

Worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en een geldboete van 50 tot 2 000 frank of één van die straffen alleen :

1° de werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, eerste en derde lid en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de werkgever van de onderneming van buitenaf, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, tweede en derde lid en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Art. 85

Wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen, de werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 9, 10 en 12 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

Art. 86

Worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en een geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen :

1° de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die de krachtens de artikelen 15 tot 17 en 19 van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten vastgestelde verplichtingen hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk na te leven verplichtingen.

Art. 87

Worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en een geldboete van 50 tot 2 000 frank of één van die straffen alleen :

1° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die

ont commis une infraction aux articles 15, 20, 21 et 23 et à leurs arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordonnateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

3° les entrepreneurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 15, 20, alinéa 2, 23 et 24 et de leurs arrêtés d'exécution;

4° les employeurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 31 et à ses arrêtés d'exécution;

5° le maître d'œuvre chargé de l'exécution, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 25, 28, alinéa 1^{er} et 29 et leurs arrêtés d'exécution ;

6° l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 26, 28, alinéa 1^{er} et 29 et à leurs arrêtés d'exécution;

7° le sous-traitant, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 27, 28, alinéa 1^{er} et 29 et à leurs arrêtés d'exécution.

de bepalingen van de artikelen 15, 20, 21 en 23 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk na te leven verplichtingen;

3° de aannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20 tweede lid, 23 en 24 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

4° de werkgevers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepaling van artikel 31 en zijn uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

5° de bouwdirectie belast met de uitvoering, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 25, 28, eerste lid en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

6° de aannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 26, 28, eerste lid en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

7° de onderaannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 27, 28, eerste lid en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

Art. 88

Est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, l'indépendant qui a commis une infraction aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2.

Art. 88

Wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en een geldboete van 26 tot 500 frank of één van die straffen alleen de zelfstandige die de bepalingen van de artikelen 11, 12 en 28, tweede lid heeft overtreden.

Art. 89

Sans préjudice des articles 269 et 271 à 274 du code pénal est puni d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 89

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 271 tot 274 van het strafwetboek, wordt al wie het krachtens deze wet en haar uitvoeringsbesluiten geregelde toezicht verhindert, gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden en met een geldboete van 50 tot 1 000 frank of één van die straffen alleen.

Art. 90

En cas de récidive dans les trois années à partir de la condamnation antérieure, la peine est doublée.

Art. 90

In geval van herhaling binnen drie jaar te rekenen van de vroegere veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

Art. 91

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 92

Les infractions visées aux articles 81 à 89 sont considérées, pour le calcul du délai de prescription, comme des infractions continues.

Art. 93

Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85 sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

Art. 94

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE XII**Dispositions finales****Art. 95**

Le Roi prend les mesures visées par la présente loi après avoir demandé l'avis du Conseil supérieur visé à l'article 44, sauf pour les mesures visées aux articles 49, 50, 51, 53, 56, 58 à 60, 62, 63, 65, alinéa 2, 66 et 76. Il prend ces mesures après avoir demandé l'avis du Conseil National du Travail.

Le Conseil supérieur donne son avis dans les six mois suivant la demande qui lui en est faite. En cas d'urgence, le ministre qui demande l'avis peut limiter ce délai à deux mois. Après l'expiration de ces délais il peut y être passé outre.

Le Conseil National du Travail donne son avis dans les deux mois suivant la demande qui lui en est faite. Après l'expiration de ce délai il peut y être passé outre.

Art. 96

§ 1^{er}. L'article 1^{er}, 24^o de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en

Art. 91

De werkgever is burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Art. 92

De in de artikelen 81 tot 89 vermelde misdrijven worden, voor de berekening van de verjaringstermijn, als voortdurende misdrijven beschouwd.

Art. 93

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn toepasselijk op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 94

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

HOOFDSTUK XII**Slotbepalingen****Art. 95**

De Koning neemt de in deze wet bedoelde maatregelen na het inwinnen van het advies van de in artikel 44 bedoelde Hoge Raad, behalve de maatregelen bedoeld in de artikelen 49, 50, 51, 53, 56, 58 tot 60, 62, 63, 65, tweede lid, 66 en 76. Deze maatregelen neemt hij na het inwinnen van het advies van de Nationale Arbeidsraad.

De Hoge Raad geeft zijn advies binnen zes maanden nadat hem dit gevraagd is. In geval van dringende noodzakelijkheid kan de minister die het advies vraagt deze termijn beperken tot twee maanden. Van zodra deze termijnen verstrekken zijn mag er aan voorbijgegaan worden.

De Nationale Arbeidsraad geeft zijn advies binnen twee maanden nadat hem dit gevraagd is. Na het verstrijken van deze termijn mag er aan voorbijgegaan worden.

Art. 96

§ 1. Artikel 1, 24^o van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasse-

cas d'infraction à certaines lois sociales modifié par les lois du 23 janvier 1975 et 23 mars 1994 est abrogé.

§ 2. L'article 1^{er}bis de la même loi modifié par les lois des 1^{er} juin 1993, 23 mars 1994 et 30 mars 1994 est complété comme suit :

« 8° de 10 000 francs à 100 000 francs à :

a) l'employeur qui a commis une infraction aux dispositions de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou de ses arrêtés d'exécution;

b) l'employeur qui n'a pas institué dans son entreprise ni un Comité de prévention et de protection, ni un Service interne de prévention et de protection en application de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou de ses arrêtés d'exécution, qui en empêche le fonctionnement tel que prévu dans la loi précitée, ou qui entrave l'exercice de leurs missions en ne fournissant pas, les renseignements prévus par la loi, ses arrêtés d'exécution ou les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou qui ne tient pas les consultations prescrites selon les règles prévues, ou finalement, qui empêche l'exercice du mandat des délégués du personnel aux Comités tel que prévu dans la loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

c) l'employeur qui entrave l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités;

d) l'entrepreneur visé à l'article 83 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

e) l'employeur chez qui des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exécuter des activités dans son établissement visé à l'article 85 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

f) le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre chargé de la conception qui a commis l'infraction visée à l'article 86 de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

9° de 10 000 francs à 200 000 francs les employeurs visés à l'article 84 de la loi ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

10° de 10 000 francs à 100 000 francs :

a) le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution visés à l'article 87, 1^o et 2^o, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

b) les entrepreneurs visés à l'article 87, 3^o et 6^o, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

c) l'employeur visé à l'article 87, 4^o, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

lijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten gewijzigd bij de wetten van 23 januari 1975 en 23 maart 1994 wordt opgeheven.

§ 2. Artikel 1bis van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 1 juni 1993, 23 maart 1994 en 30 maart 1994, wordt aangevuld als volgt :

« 8° van 10 000 frank tot 100 000 frank aan :

a) de werkgever die de bepalingen van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk of de uitvoeringsbesluiten ervan heeft overtreden;

b) de werkgever die in zijn onderneming geen Comité voor preventie en bescherming of geen Interne Dienst voor preventie en bescherming heeft opgericht in toepassing van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk of van haar uitvoeringsbesluiten, die de werking ervan zoals in voornoemde wet voorzien, verhindert, of die de uitoefening van hun opdrachten belemmt door de bij de wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden, of tenslotte, die de uitoefening verhindert van het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de Comités zoals bepaald bij de wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

c) de werkgever die de uitoefening belemmt van het mandaat van de vakbondsafgevaardiging belast met de opdrachten van de Comités;

d) de ondernemer bedoeld in artikel 83 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

e) de werkgever bij wie werknemers van ondernemingen van buitenaf in zijn inrichting werkzaamheden komen uitvoeren bedoeld in artikel 85 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

f) de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp die de inbreuk bedoeld in artikel 86 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk heeft gepleegd.

9° van 10 000 frank tot 200 000 frank de werkgevers bedoeld in artikel 84 van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

10° van 10 000 frank tot 200 000 frank :

a) de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering bedoeld in artikel 87, 1^o en 2^o van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

b) de aannemers bedoeld in artikel 87, 3^o en 6^o van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

c) de werkgever bedoeld in artikel 87, 4^o van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

d) le maître d'œuvre chargé de l'exécution visé à l'article 87, 5^e, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

e) le sous-traitant visé à l'article 87, 7^e, de la loi du ... concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 97

Les dispositions des articles 15 à 19 s'appliquent pour la première fois aux projets d'ouvrage dont l'élabo ration commence après l'entrée en vigueur du chapitre V, tel que déterminé par le Roi.

Le Roi fixe des règles spécifiques pour l'application des dispositions des articles 15 et 20 à 31 aux ouvrages dont la réalisation a commencé avant l'entrée en vigueur du chapitre V, tel que déterminé par le Roi.

Art. 98

§ 1^{er}. La loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois des 17 juillet 1957, 28 janvier 1963, 10 octobre 1967, 17 février 1971, 16 mars 1971, 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, l'arrêté royal n° 15 du 23 octobre 1975, l'arrêté royal du 28 septembre 1984 et par les lois des 22 janvier 1985, 22 décembre 1989, 2 janvier 1991, 19 mars 1991, 30 mars 1994 et 7 juillet 1994, est abrogée.

§ 2. Sont abrogés dans les lois sur les mines, minières et carrières coordonnées le 15 septembre 1919 :

1^o l'article 76bis, y inséré par la loi du 15 juillet 1957;

2^o l'article 76ter, y inséré par la loi du 15 juillet 1957 et modifié par la loi du 10 octobre 1967 et l'arrêté royal du 17 mai 1993;

3^o l'article 130bis, y inséré par la loi du 15 juillet 1957.

Art. 99

Les dispositions du Règlement général pour la protection du travail et des arrêtés pris en exécution de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse ou jusqu'à l'expiration de leur durée de validité.

d) de bouwdirectie belast met de uitvoering bedoeld in artikel 87, 5^e van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

e) de onderaannemer bedoeld in artikel 87, 7^e van de wet van ... betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 97

De bepalingen van de artikelen 15 tot 19 zijn voor de eerste maal van toepassing op de ontwerpen van bouwwerken waarvan de uitwerking een aanvang neemt na de inwerkingtreding van hoofdstuk V zoals bepaald door de Koning.

De Koning stelt bijzondere regelen vast voor de toepassing van de bepalingen van de artikelen 15 en 20 tot 31 op de bouwwerken waarvan de verwezenlijking een aanvang heeft genomen vóór de inwerkingtreding van hoofdstuk V, zoals bepaald door de Koning.

Art. 98

§ 1. De wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957, 28 januari 1963, 10 oktober 1967, 17 februari 1971, 16 maart 1971, 23 januari 1975, bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, het koninklijk besluit n° 15 van 23 oktober 1975, het koninklijk besluit van 28 september 1984, en de wetten van 22 januari 1985, 22 december 1989, 2 januari 1991, 19 maart 1991, 30 maart 1994 en 7 juli 1994, wordt opgeheven.

§ 2. Worden opgeheven in de wetten op de mijnen, groeven en graverijen gecoördineerd op 15 september 1919 :

1^o artikel 76bis, ingevoegd door de wet van 15 juli 1957;

2^o artikel 76ter, ingevoegd door de wet van 15 juli 1957 en gewijzigd door de wet van 10 oktober 1967 en het koninklijk besluit van 17 mei 1993;

3^o artikel 130bis, ingevoegd door de wet van 15 juli 1957.

Art. 99

De bepalingen van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en van de besluiten genomen in uitvoering van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven of totdat hun geldigheidsdatum verstrijkt.

Art.100

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

Art. 101

La présente loi entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge* à l'exception du chapitre V qui entre en vigueur à la date fixée par le Roi et à l'exception du chapitre VI qui entre en vigueur le 1er jour du treizième mois qui suit celui au cours duquel la présente loi aura été publiée au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 14 septembre 1995.

ALBERT

PAR LE ROI :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. SMET

Art. 100

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

Art. 101

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin zij is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* met uitzondering van hoofdstuk V dat in werking treedt op de datum bepaald door de Koning en met uitzondering van hoofdstuk VI dat in werking treedt op de eerste dag van de dertiende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Gegeven te Brussel, 14 september 1995.

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. SMET