

einde**Publicatie : 2002-06-15**

MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN EN MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

7 JUNI 2002. - Omzendbrief betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel

I. Doel en toepassingsgebied

Deze omzendbrief betreft het welzijn op het werk van de personeelsleden van alle overheidsdiensten waarop het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is.

De term "welzijn op het werk" vervangt het vroeger gehanteerde begrip "Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen" (VGV) maar is tevens veel ruimer.

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrief van 7 april 1995 (Belgisch Staatsblad van 27 april 1995) en houdt rekening met de inhoud en de terminologie van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna welzijnswet genoemd) en de uitvoeringsbesluiten van deze wet, die opgenomen zijn in de Codex over het welzijn op het werk.

De voornaamste reden van deze omzendbrief is het in herinnering brengen van de algemene principes inzake het door iedere werkgever te voeren welzijnsbeleid. Daar waar deze principes in overheidsdiensten een specifieke toepassing vragen wordt er nader op ingegaan.

II. Preventie

Elke werkgever is verplicht een welzijnsbeleid te voeren.

Voor de overheidsdiensten wordt onder werkgever verstaan : een federaal ministerie, een federale overheidsdienst, een federale programmatorische overheidsdienst, een gewestelijk of gemeenschapsministerie, een parastatale, pararegionale of paracommunautaire instelling, de inrichtende machten van het officieel onderwijs, een provincie, een gemeente, een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een intercommunale enz.

Het welzijnsbeleid impliceert een risico-beheersingssysteem gesteund op een risicoanalyse. Die analyse vereist vooreerst een opsporing en het opmaken van een systematische inventaris van de risico's. Deze risico's worden geëvalueerd en aangepaste preventiemaatregelen worden bepaald om de risico's te verhelpen.

Hierbij wordt rekening gehouden met de algemene preventiebeginselen opgesomd in artikel 5, § 1, van de welzijnswet :

1° risico's voorkomen;

2° de evaluatie van risico's die niet kunnen worden voorkomen;

3° de bestrijding van de risico's bij de bron;

4° de vervanging van wat gevaarlijk is door dat wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is;

5° voorrang aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming;

6° de aanpassing van het werk aan de mens;

7° zo veel mogelijk risico's inperken rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek;

8° de risico's op een ernstig letsel inperken door het nemen van materiële maatregelen met voorrang op iedere andere maatregel;

9° de 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;

10° het voorlichten 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;

11° het verschaffen van passende instructies aan de werknemers en het vaststellen van

begeleidingsmaatregelen.

De preventiemaatregelen worden genomen op niveau van de organisatie in haar geheel, een groep van werkposten of functies en het individu. De preventiemaatregelen hebben onder meer betrekking op de organisatie in de overheidsinstelling, de inrichting van de arbeidsplaats, de conceptie van de werkpost, de keuze van de arbeidsmiddelen en de beschermingsmiddelen, de instructies voor de werknemers, enz.

De impact van deze preventiemaatregelen moet eveneens geëvalueerd worden. Zo kan blijken dat er nog risico's overblijven waarvoor nog andere preventiemaatregelen moeten getroffen worden. Ook kunnen risico's zich verplaatsen of kunnen er nieuwe ingevoerd worden zodat de getroffen preventiemaatregelen geregeld moeten geëvalueerd worden.

Om de uitvoering van deze maatregelen te programmeren wordt een globaal preventieplan opgemaakt, dat schriftelijk moet zijn en geregeld moet bijgestuurd worden. In een jaarlijks actieplan geeft de werkgever aan welke maatregelen hij tijdens het komend jaar wil verwezenlijken.

Om de werkgever bij te staan in de toepassing van zijn welzijnsbeleid beschikt hij over multidisciplinaire preventiediensten, met name zijn eigen interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, en eventueel, als aanvulling hierop, een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De regelgeving bepaalt dat deze preventiediensten bij diverse aangelegenheden advies dienen uit te brengen (onder meer de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk en artikel 2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk).

Deze diensten moeten, in het raam van hun adviserende rol, initiatieven nemen om de aandacht van de overheid te vestigen op de noodzaak om acties te voeren naar aanleiding van in de overheidsdienst opgedoken of te verwachten problemen inzake het welzijn van de werknemers of naar aanleiding van nieuwe reglementaire bepalingen.

De uitvoering van het preventiebeleid behoort tot de opdrachten van de hiërarchische lijn (artikel 13 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk).

Bij het preventiebeleid speelt het comité voor preventie en bescherming op het werk een voornamelijk rol. Het geeft adviezen, zoekt naar middelen en stelt ze voor, en draagt actief bij tot het creëren van betere arbeidsomstandigheden (artikelen 2 tot en met 13 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk). Daartoe moeten de leden van het comité geïnformeerd en gevormd zijn.

Overeenkomstig artikel 11 van de wet van 19 december 1974 en artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 worden in de overheidsdiensten alle bevoegdheden die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor preventie en bescherming op het werk uitgeoefend door de bevoegde overlegcomités.

Het is evident dat de overlegcomités slechts efficiënt kunnen werken wanneer zij dezelfde faciliteiten, ook al zijn ze niet juridisch afdwingbaar, krijgen als die welke voorgeschreven zijn voor de comités voor preventie en bescherming op het werk met toepassing van de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk.

III. De preventiediensten

3.1. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB)

Alle overheidsdiensten zijn verplicht een IDPB op te richten rekening houdend met de regels vermeld in artikel 36, § 1, van de welzijnswet :

- één hoog overlegcomité met één overheidsdienst = één interne dienst;
- één hoog overlegcomité met verschillende overheidsdiensten = één interne dienst per overheidsdienst;

- dikwijls bestaan er voor een overheidsdienst verschillende basisoverlegcomités. De dienst kan dan opgesplitst worden in afdelingen wanneer het aantal personeelsleden waarvoor het basisoverlegcomité bevoegd is, ten minste vijftig bedraagt.

Artikel 35 van de welzijnswet is dus niet van toepassing op de overheidsdiensten. Met toepassing van artikel 36, § 1, derde lid, kan er een afdeling van de IDPB opgericht worden voor het gebied van een basisoverlegcomité met ten minste 50 personeelsleden.

3.1.1. Organisatie

Alle schikkingen dienen genomen te worden opdat de IDPB operationeel zou zijn en dit door het aanwijzen van personeelsleden en door het ter beschikking stellen van de geëigende infrastructuur. Elke overheid dient zelf te beslissen over de meest efficiënte organisatievorm, rekening houdend met de principes vervat in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en met de specifieke toestand van de overheidsdienst en zijn

personeelsleden.

Afzonderlijke diensten bevoegd voor de preventie en bescherming op het werk kunnen hierbij opgericht worden. De eventuele uitbreiding of aanpassing van de personeelsformaties gebeuren met toepassing van de procedures eigen aan elke overheid. De voogdijoverheden zullen de voorstellen ter zake beoordelen in het licht van de wettelijke verplichting van oprichting en werking van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De organisatie moet zodanig zijn dat de aan de dienst toevertrouwde opdrachten ten allen tijde geheel en doeltreffend vervuld kunnen worden (afdeling III van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk). De overheid zal er dus voor zorgen dat de dienst over voldoende personeel beschikt opdat de opdrachten voorzien in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 vervuld kunnen worden. Daarenboven moet de prestatieduur van de preventieadviseur(s) door de overheid vastgesteld worden na akkoord van de bevoegde overlegcomités.

Alleszins bepaalt de werkgever op basis van het globaal preventieplan, opgesteld overeenkomstig artikel 10, § 1, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het welzijnsbeleid, voor welke van de hierna opgesomde vaardigheden hij deskundigen onder het personeel bezit en voor welke vaardigheden hij op een externe deskundigheid beroep zal moeten doen (koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de IDPB, artikel 14, vierde lid) :

- arbeidsveiligheid;
- arbeidsgeneeskunde;
- ergonomie;
- bedrijfshygiëne;
- psychosociale aspecten van de arbeid.

Vooraleer dit definitief te bepalen vraagt hij het advies van de bevoegde overlegcomités.

Hij stelt tevens een identificatiedocument op, bedoeld in artikel 8 van hetzelfde koninklijk besluit.

Elke overheid heeft de verplichting initiatieven te nemen om de gezondheid van de personeelsleden te bevorderen, om beroepsziekten te voorkomen en inzake de preventie van arbeidsongevallen.

Overeenkomstig artikel 6 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de IDPB is de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer belast met de voorkoming en opsporing van beroepsziekten en de bescherming van de gezondheid van de werknemers tegen beroepsrisico's, alsook met het toezicht op de gezondheid van de werknemers.

Hij heeft ook tot taak mee te werken aan de bovengenoemde risico-evaluatie. In het bijzonder heeft de arbeidsgeneesheer een voornamelijk opdracht bij het werken met beeldschermen (koninklijk besluit van 27 augustus 1993 -Belgisch Staatsblad van 7 september 1993), de kankerverwekkende stoffen (koninklijk besluit van 2 december 1993 -Belgisch Staatsblad van 29 december 1993), het manueel hanteren van lasten (koninklijk besluit van 12 augustus 1993 -Belgisch Staatsblad van 29 september 1993), de biologische agentia (koninklijk besluit van 4 augustus 1996 -Belgisch Staatsblad van 1 oktober 1996), de moederschapsbescherming (koninklijk besluit van 2 mei 1995 - Belgisch Staatsblad van 18 mei 1995), enz.

Een belangrijke preventieve maatregel bij de biologische agentia die sommige personeelsleden, op grond van de aard van hun werkzaamheden, kunnen beschermen tegen beroepsziekten is het inenten. Die inenting (tetanus, hepatitis-B), die verplicht zijn in de gevallen bepaald in het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's bij blootstelling aan biologische agentia op het werk (Belgisch Staatsblad van 1 oktober 1996) en wanneer de resultaten van de evaluatie doen blijken van een mogelijke blootstelling aan deze agentia, komen ten laste van de overheid als werkgever. Het Fonds voor beroepsziekten kan tussenkomen in de terugbetaling van de inenting verricht bij de personeelsleden van ondergeschikte besturen, aangesloten bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten.

De preventieadviseur - arbeidsgeneesheer dient ook toezicht te houden op de werkomstandigheden en de hygiëne van de arbeidsplaatsen.

Wanneer de werkgever ervoor kiest dat de opdrachten bedoeld in artikel 6 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de IDPB worden uitgeoefend door de IDPB, richt hij binnen deze IDPB een departement op belast met het medisch toezicht, waarvan de erkenning ressorteert onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen.

Dit departement wordt geleid door een preventieadviseur - arbeidsgeneesheer, die deel uitmaakt van het personeel van de werkgever, net als de eventuele andere preventieadviseurs - arbeidsgeneesheren. De reglementering biedt aan één of meer werkgevers ook uitdrukkelijk de mogelijkheid om gemeenschappelijk een IDPB op te richten. Hiervoor wordt het akkoord van de bevoegde overlegcomités gevraagd.

De mogelijkheid voor het oprichten van een gemeenschappelijke IDPB bestaat ook in hoofde van één

werkgever. Zo kan bijvoorbeeld een gemeente bij koninklijk besluit toelating krijgen een gemeenschappelijke IDPB op te richten voor het gemeentepersoneel en het onderwijspersoneel. Dit is een afwijking op de bepalingen van artikel 36, § 1, van de welzijnswet.

De werkgevers die een gemeenschappelijke IDPB wensen op te richten kunnen al dan niet overheidsdiensten zijn. Een gemeente, een OCMW en één of meerdere gemeentelijke vzw's kunnen bijvoorbeeld samen een gemeenschappelijke preventiedienst oprichten.

Argumenten voor de oprichting van een gemeenschappelijke preventiedienst kunnen bijvoorbeeld zijn dat de betrokken entiteiten gevestigd zijn in een zelfde gebouw (gemeenschappelijke ontruimingswegen, gemeenschappelijke noodverlichting, enz.) en/of dat ze aan gelijkaardige risico's onderhevig zijn en in een zelfde beperkt geografisch gebied gelegen zijn.

Deze formule biedt bepaalde voordelen, zoals het feit dat er aldus een wettelijk en materieel goed georganiseerde preventiedienst ontstaat en vooral dat die dienst de problemen op een algemene en gecoördineerde manier kan aanpakken.

De toelatingen tot oprichting van gemeenschappelijke preventiediensten worden, met toepassing van artikel 38, § 2, van de welzijnswet verleend bij koninklijk besluit op voordracht van de Minister van Werkgelegenheid.

Overeenkomstig artikel 43 van de welzijnswet mogen de preventieadviseurs geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur. Dit betekent bijvoorbeeld dat de preventieadviseurs in hun loopbaan niet benadeeld mogen worden omwille van hun functie.

3.1.2. Aanduiding, vervanging en verwijdering uit zijn functie van preventieadviseur (artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

Overeenkomstig artikel 42 van de welzijnswet moeten alle preventieadviseurs van de IDPB alleszins personeelsleden zijn van de betrokken overheidsdienst(en).

De aanduiding, de vervanging of de verwijdering uit zijn functie van een preventieadviseur kan slechts na voorafgaand akkoord van de bevoegde overlegcomités. In geval van blijvende onenigheid moet de overheid het advies van de bevoegde arbeidsinspecteur inwinnen. Het spreekt vanzelf dat deze inspecteur zijn advies zal steunen op alle relevante elementen zoals de verschillende voorkomende standpunten, bepaalde aspecten eigen aan het bestuur, de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de IDPB, enz.

In de traditie van het Belgisch sociaal model, zal hij in de praktijk ook een bemiddelingsrol spelen. Rekening houdend met alle elementen, zal de overheid de eindbeslissing nemen. In het raam van een goede werking van de diensten, zal een overlegde oplossing de voorkeur genieten.

Tevens wordt de aandacht erop gevestigd dat een aanduiding niet gelijk staat met een benoeming, tenzij de personeelsformatie in de functie van preventieadviseur voorziet. In de meeste gevallen wordt een preventieadviseur aangeduid terwijl hij nog een andere functie uitoefent.

De manier waarop de preventieadviseurs van de IDPB verbonden zijn met de overheidsdienst (in het kader van een statuut of een arbeidsovereenkomst) komt niet in aanmerking voor de toepassing van deze procedure die een bepaalde bescherming van de preventieadviseurs beoogt.

3.1.3. Duur van de minimumprestaties (artikel 17, § 2, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

Na overleg met het bevoegde overlegcomité (zie punt V hierna) beslist de overheid over de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseur(s), desgevallend na goedkeuring van de overheid die het toezicht uitoefent.

3.1.4. Vorming (artikel 22 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

De preventieadviseurs moeten een voldoende kennis hebben van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers in overheidsdienst en de nodige technische en wetenschappelijke kennis bezitten om hun taak te vervullen. In bepaalde gevallen en afhankelijk van het aantal personeelsleden en van de risico's in de betrokken instelling moeten zij bovendien met goed gevolg een cursus voor aanvullende vorming hebben gevolgd. Deze aanvullende vorming moet voldoen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 tot vaststelling van de aanvullende vorming opgelegd aan de diensthoofden voor VGV en aan hun adjuncten.

De preventieadviseur - arbeidsgeneesheer, die de opdrachten bedoeld in artikel 6 van het koninklijk besluit betreffende de IDPB vervult, moet over een aanvullende vorming van arbeidsgeneeskunde beschikken.

De vaardigheid arbeidsveiligheid en de vaardigheid arbeidsgeneeskunde mogen nooit door één en dezelfde persoon uitgeoefend worden.

Afgezien van de wettelijk voorgeschreven vorming heeft de preventieadviseur het recht en de plicht zich voortdurend op de hoogte te blijven houden van de reglementering en de ontwikkelingen inzake het welzijn van de werknemers.

Het komt de overheid toe die vormingsactiviteiten te stimuleren en in sommige gevallen - indien noodzakelijk - zelfs op te leggen.

3.1.5. Onafhankelijkheid (art. 43 van de welzijnswet en artikel 25 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

In het raam van zijn adviserende bevoegdheid aan het overlegcomité treedt de preventieadviseur op als neutrale raadgever. Dit houdt in dat hij over de nodige onafhankelijkheid moet beschikken. Hij moet immers aan elke partij objectieve informatie kunnen geven over welke welzijnsproblemen moeten aangepakt worden en welke oplossingen technisch en organisatorisch mogelijk zijn.

De reglementering waarborgt deze onafhankelijkheid door de preventieadviseur belast met de leiding van de IDPB rechtstreeks te laten afhangen van de persoon belast met het dagelijks beheer van de overheidsdienst (artikel 16 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk). De "persoon belast met het dagelijks beheer" is degene die de bevoegdheid heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. Aangezien de welzijnsproblematiek transversale materies behelst die op alle aspecten van het beheer van een overheidsinstelling betrekking hebben, is deze persoon noodzakelijkerwijze de hoogst geplaatste in de openbare dienst.

Concreet gaat het in de openbare sector, al naar gelang het geval, om :

- de Minister of Staatssecretaris;
- de Regering van een gemeenschap of een gewest;
- het College van de Franse Gemeenschapscommissie, het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- de Bestendige Deputatie, het College van Burgemeester en Schepenen, de Vaste Bureaus voor Maatschappelijk Welzijn, de Raden van Bestuur van de Intercommunales, enz.

In de praktijk komt het hierop neer dat door deze organen besloten wordt het dagelijks beheer te delegeren naar een persoon die de hoge leiding heeft van de betrokken overheidsdienst. Al naargelang zal de preventieadviseur rechtstreeks afhangen van :

- Federaal ministerie : de secretaris-generaal;
- Federale overheidsdienst : de voorzitter van het directiecomité;
- Federale programmatorische overheidsdienst : de voorzitter van de federale programmatorische overheidsdienst;
- Ministeries van Gemeenschappen of Gewesten : de secretaris-generaal;
- Provincie : de gouverneur, griffier of een met name aangeduide bestendig afgevaardigde;
- Gemeente : de burgemeester of een met name aangeduide schepen;
- O.C.M.W. : de voorzitter van de raad;
- Intercommunale : de voorzitter van de raad van bestuur of de secretaris van deze raad of de leidinggevende persoon van de Intercommunale.

3.2. De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPB)

Wanneer een overheid een IDPB heeft waarin niet alle deskundigheden aanwezig zijn, nodig volgens het globaal preventieplan, moet hij aanvullend beroep doen op een EDPB binnen de grenzen gesteld door de artikelen 9, 10 en 12 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de IDPB.

Een overheid die niet beschikt over een IDPB met een departement medisch toezicht zal in ieder geval een contract moeten afsluiten met een erkende EDPB.

IV. De hiërarchische lijn

Het welzijnsbeleid dient integraal deel uit te maken van het beleid van elke overheidsdienst. De leden van de hiërarchische lijn zijn er toe gehouden, elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau, het beleid van de werkgever met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk uit te voeren.

Artikel 13 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk verduidelijkt de taken van de hiërarchische lijn.

Belangrijk hierbij zijn het onderzoek van ongevallen en incidenten, de verplichting tot adviesaanvraag aan de preventiediensten, taakverdeling voor de uitvoerende werknemers, toezicht en informatie van het personeel, controle op de uitrusting.

V. Het overlegcomité bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

5.1. Organisatie

5.1.1. Basisoverlegcomité

Bij de oprichting van basisoverlegcomités (verplicht in het gebied van elk sectorcomité, maar facultatief in het gebied van elk bijzonder comité) verliest het hoog overlegcomité elke bevoegdheid inzake het welzijn van de werknemers. Deze bevoegdheid komt toe aan de verschillende basisoverlegcomités die elk voor zich autonoom optreden.

Het betrokken hoog overlegcomité behoudt en oefent vanzelfsprekend de bevoegdheden inzake het

welzijn van de werknemers uit in het geval dat in het gebied van dat comité geen basisoverlegcomité werd opgericht.

5.1.2. Tussenoverlegcomité

Elke overheid kan, na overleg in het hoog overlegcomité, alle of bepaalde bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers van de basisoverlegcomités overdragen aan één of meer tussenoverlegcomités. In dat geval zijn de betrokken basisoverlegcomités niet meer bevoegd voor de overgedragen materies.

Het benutten van deze mogelijkheid is aangewezen indien voor de personeelsleden die tot het gebied behoren van meerdere basisoverlegcomités gelijkaardige werkomstandigheden bestaan die verschillen van die welke bestaan voor personeelsleden die tot het gebied behoren van andere basisoverlegcomités. Bevoegdheden die bijvoorbeeld betrekking hebben op de organisatie van de IDPB's, of de aanduiding, vervanging of verwijdering uit de functie van preventieadviseur kunnen overgeheveld worden naar een tussenoverlegcomité.

De aandacht wordt erop gevestigd dat :

- de oprichting van een tussenoverlegcomité niet kan gebeuren zonder basisoverlegcomités in zijn gebied;
- er, in geval van toepassing van deze overdracht, voorafgaand overleg moet geschieden in het betrokken hoog overlegcomité;
- de overdracht een mogelijkheid is en geen verplichting;
- de beslissing van overdracht van bevoegdheid genomen wordt hetzij door de ministers die gezag of toezicht uitoefenen over de overheidsdiensten die behoren tot het gebied van een sectorcomité, hetzij door de voorzitter van het hoog overlegcomité dat in het gebied van de bijzondere comités is opgericht;
- de overdracht geheel of gedeeltelijk kan zijn;
- eenmaal deze overdracht toegepast is, men er zich aan moet houden. Dit heeft voor gevolg dat een tussenoverlegcomité dat geheel of gedeeltelijk belast werd met de bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers deze zal uitoefenen zelfs indien een te behandelen aangelegenheid slechts betrekking heeft op het personeel ressorterend onder één basisoverlegcomité dat opgericht werd in het gebied van het betrokken tussenoverlegcomité.

Daarentegen zal een probleem dat eigen is aan diensten die onder verscheidene basisoverlegcomités vallen, of dat zelfs alle diensten van het hoog overlegcomité aanbelangt, afzonderlijk in elk bevoegd basisoverlegcomité worden behandeld, tenzij toepassing werd gemaakt van de mogelijkheid van overheveling van bevoegdheden.

5.1.3 Speciale overlegcomités

Wanneer verscheidene overheidsdiensten in een zelfde gebouw zijn ondergebracht, wordt de mogelijkheid voorzien om de bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers van verschillende overlegcomités in één speciaal overlegcomité samen te bundelen.

Het oprichten van speciale overlegcomités biedt een goede oplossing in de zogenaamde administratieve centra en in sommige gebouwen van gemeentebesturen waar personeelsleden gehuisvest zijn die niet ressorteren onder dezelfde onderhandelingscomités (gesubsidieerd en niet gesubsidieerd onderwijzend personeel of onderwijzend personeel en ander gemeentepersoneel).

Deze mogelijkheid komt trouwens tegemoet aan de samenwerkingsplicht bedoeld in artikel 7 van de welzijnswet.

Ter zake wordt de aandacht erop gevestigd dat :

- de overdracht van bevoegdheden aan een speciaal overlegcomité een inkrimping impliceert van de bevoegdheden van de andere betrokken comités;
- de bevoegdheidsoverdracht volledig of gedeeltelijk is.

5.2. Werking

5.2.1. Praktisch

Het koninklijk besluit van 28 september 1984 bepaalt dat de overlegcomités de bevoegdheden van de comités voor preventie en bescherming op het werk uitoefenen. De werking van de overlegcomités wordt door het koninklijk besluit van 28 september 1984 geregeld.

Deze bepalingen zijn evenwel summier, zodat men zich in de praktijk, wat de werking betreft, kan inspireren op de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Mochten er inzake de werking tegenstrijdigheden bestaan tussen beide koninklijke besluiten, dan primeert het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Wanneer bijvoorbeeld de uitvoeringsbesluiten van de welzijnswet spreken over "de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk" moet dit voor de overheidsdiensten gelezen worden als "de afvaardigingen in het overlegcomité bevoegd voor preventie en bescherming op het werk".

Een overlegcomité - en naargelang het geval is dit een basis-, een tussen-, een speciaal of een hoog overlegcomité - kan een vergadering houden met het oog op de uitsluitende behandeling van problemen in verband met de preventie en bescherming op het werk. Het is geboden de vergaderingen, hetzij van de eigenlijke overlegcomités, hetzij van dezelfde overlegcomités die hun bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers uitoefenen, strikt uit elkaar te houden. De oproepingen met de dagorde zullen beide materies duidelijk onderscheiden; men kan naargelang de onderwerpen een andere secretaris aanwijzen; de afvaardigingen kunnen zich eveneens aanpassen aan de punten van de dagorde; beide materies zullen het voorwerp uitmaken van afzonderlijke notulen en adviezen.

De bevoegde arbeidsinspecteurs kunnen in het raam van hun controlebevoegdheden de vergaderingen van de overlegcomités bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bijwonen. De afvaardigingen in het comité kunnen eveneens een beroep op hen doen.

5.2.2. Voorzitterschap en afvaardiging van de overheid

Om een goede werking van het comité te verzekeren is het van het grootste belang dat de voorzitter en de afvaardiging van de overheid met zorg gekozen worden. Alleen dan kan het comité zijn bevoegdheden ten volle uitoefenen.

Het voorzitterschap moet waargenomen worden door de persoon belast met het dagelijks beheer.

Indien een andere persoon aangewezen wordt moet die behoorlijk gemachtigd zijn.

Voor bepaalde gevallen legt het koninklijk besluit van 28 september 1984 zelf het voorzitterschap vast. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de overlegcomités die overeenstemmen met het gebied van de bijzondere comités of de afzonderlijke bijzondere comités (zij hebben de bevoegdheden inzake het welzijn van de werknemers indien er geen basisoverlegcomités opgericht worden).

Het voorzitterschap ervan wordt waargenomen door :

- de burgemeester, voor het comité dat opgericht wordt voor het gemeentepersoneel, het personeel van het OCMW en het personeel van het gemeentelijk onderwijs dat geen weddentoelage ontvangt;
- de burgemeester, voor het afzonderlijk comité dat opgericht wordt voor het personeel van het gemeentelijk onderwijs dat een weddentoelage ontvangt;
- de gouverneur, voor het comité dat opgericht wordt voor het provinciepersoneel en het personeel van het provinciaal onderwijs dat geen weddentoelage ontvangt;
- de gouverneur, voor het afzonderlijk comité dat opgericht wordt voor het personeel van het provinciaal onderwijs dat een weddentoelage ontvangt;
- de voorzitter van de raad van bestuur voor het comité dat opgericht wordt voor het personeel van de verenigingen van gemeenten en verenigingen van OCMW's.

De afvaardiging van de overheid wordt samengesteld door personen die bevoegd zijn om de betrokken overheden te verbinden of door hun behoorlijk gemachtigde afgevaardigden.

5.3. Taken

Het overlegcomité bevoegd inzake het welzijn van de werknemers heeft voornamelijk een adviserende functie (artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk).

Voorts stimuleert het de activiteiten van de IDPB en volgt het de werking van deze dienst op, terwijl het anderzijds nauw met deze dienst moet samenwerken.

Het comité stelt ook een afvaardiging vast voor het verrichten van het jaarlijks onderzoek op al de arbeidsplaatsen waarvoor het bevoegd is, voor het onderzoek van de ernstige ongevallen en incidenten en om de arbeidsinspecteur te woord te staan bij hun toezichtsbezoeken. Tot slot wordt het onthaalbeleid en de propaganda inzake preventie en bescherming op het werk vastgelegd door het comité.

Het lijkt redelijk dat de in de betrokken overheidsdiensten gangbare vergoedingen wegens reiskosten ook gelden voor de leden van het comité bij de uitoefening van hun functie.

Door dit comité worden de personeelsleden op een gestructureerde manier bij de welzijnsproblematiek betrokken. Opdat het zijn fundamentele taak zou kunnen vervullen, zijn de hierna opgesomde elementen essentieel.

5.3.1. Vorming

De leden van het overlegcomité bevoegd voor het welzijn van de werknemers op het werk hebben recht op een passende opleiding (artikel 30 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk).

Die vorming is ten laste van de overheid. Ze mag tijdens de diensturen onder vorm van dienstvrijstelling gevolgd worden, tenzij bij algemene maatregel anders bepaald werd.

In dat verband is het opportuun een zekere stabiliteit in de samenstelling van de afvaardigingen van de overheid en de vakorganisaties na te streven. Door geregeld deel te nemen aan de vergaderingen verwerven de leden immers ervaring inzake de welzijnsproblematiek.

5.3.2. Informatie en frequentie

Het comité moet over de voldoende juiste, duidelijke en hanteerbare informatie beschikken om een actieve bijdrage te kunnen leveren tot de realisatie van het welzijnsbeleid. Ter zake zijn het globaal preventieplan, het jaarverslag van de IDPB, de maandverslagen van de IDPB en het jaarlijks actieplan onmisbare hulpmiddelen.

Opdat het comité de problemen inzake welzijn van de werknemers effectief kan behandelen, is het noodzakelijk dat er geregeld vergaderingen worden gehouden, onder meer om de maandverslagen te bespreken. In dat verband hebben zowel de overheid als de vakorganisaties een initiatiefrecht; alleszins is het zo dat, wanneer een representatieve vakorganisatie aan de voorzitter van een overlegcomité schriftelijk vraagt een aangelegenheid betreffende het welzijn van de werknemers op het werk op de dagorde te plaatsen, deze verplicht is het comité zo spoedig mogelijk bijeen te roepen, en uiterlijk dertig dagen na ontvangst van de aanvraag.

In de privé-sector moet het comité voor preventie en bescherming op het werk ten minste eens per maand vergaderen. Ook in de overheidssector is een maandelijks vergadering aan te raden om het welzijnsbeleid daadwerkelijk te kunnen ondersteunen. Een huishoudelijk reglement is eveneens aan te bevelen waarin de frequentie van de vergaderingen duidelijk kan geregeld worden.

5.3.3. Jaarlijks actieplan

Een structurele planmatige aanpak van preventie is de basis van een goed welzijnsbeleid. Het is een continu proces dat steunt op de opsporing, de systematische inventarisatie en een analyse van de risico's. Het moet welbepaalde doelstellingen bevatten met daarnaast de omschrijving van de middelen om die doelstellingen binnen de gestelde termijn te verwezenlijken.

Iedere werkgever moet een globaal preventieplan opstellen dat geldt voor 5 jaar en dat desgevallend aangepast moet worden aan gewijzigde omstandigheden. Op basis van dit globaal preventieplan wordt een jaarlijks actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk opgesteld.

De maandelijks vergaderingen van het overlegcomité bevoegd voor het welzijn van de werknemers en de maandverslagen van de IDPB zijn ter zake onmisbaar. Deze vergaderingen en maandverslagen moeten trouwens een vaste rubriek "opvolging van het jaarlijks actieplan" bevatten.

In het raam van het globaal preventieplan moet de overheid uiterlijk twee maanden voor het dienstjaar waarop het actieplan betrekking heeft, aan het bevoegde overlegcomité dat actieplan voorleggen. Het actieplan bepaalt de wijze waarop in de loop van dat jaar het welzijn van de werknemers in de diensten zal worden verbeterd.

Vóór het jaarlijks actieplan in werking treedt moeten de voorstellen van de overheid besproken worden in het overlegcomité bevoegd voor het welzijn van de werknemers.

Gelet op de specifieke situatie van de overheidsdiensten wordt het aanbevolen dat die bespreking plaats heeft vooraleer de begrotingsramingen voor het volgend jaar worden opgemaakt (meestal gebeurt dat vóór 1 mei).

5.4. Preventiediensten en overleg

5.4.1. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB)

De aanwezigheid van de preventieadviseur die de leiding heeft van de IDPB is onontbeerlijk bij de vergaderingen of delen van vergaderingen van het overlegcomité besteed aan de welzijnsproblematiek. Dit comité dient immers voortdurend een beroep te kunnen doen op zijn deskundigheid.

Deze preventieadviseur vervult niet noodzakelijk de functie van secretaris van het comité; wel is hij er van rechtswege lid van voor de vergaderingen of delen van vergaderingen besteed aan de preventie en bescherming op het werk.

5.4.2. Het departement medisch toezicht van de IDPB

Al zegt het koninklijk besluit van 28 september 1984 niets over de rol van de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer bij de comitévergaderingen, dient een beroep gedaan te worden op zijn deskundigheid indien nodig.

Naar analogie van het artikel 25 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk dient de preventieadviseur belast met het medisch toezicht en die deel uitmaakt van de IDPB, de vergaderingen of delen van vergaderingen van het overlegcomité besteed aan het welzijn van de werknemers bij te wonen.

5.4.3. De preventieadviseur(s) van de EDPB

De preventieadviseurs van de EDPB, inclusief de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer, zouden moeten uitgenodigd worden op de vergaderingen van het overlegcomité besteed aan het welzijn van de werknemers wanneer er op de agenda een punt staat dat tot hun bijzondere bevoegdheid behoort en inzonderheid bij de bespreking van het globaal preventieplan, het jaarlijks actieplan en het medisch jaarverslag.

Zij moeten trachten deze vergaderingen van het overlegcomité in de mate van het mogelijke bij te wonen.

VI. Controle op de naleving van de reglementering

De medische en de technische arbeidsinspectie van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (1) zijn bevoegd voor het toezicht op de naleving van de voorschriften inzake het welzijn van de werknemers in overheidsdiensten.

VII. Nuttige informatie

De verschillende overheden worden verzocht aan hun personeelsleden de samenstelling (naam, adres, telefoon- en telefaxnummer) van de bevoegde IDPB en EDPB mee te delen. Als bijlage van deze omzendbrief worden de adressen, telefoon- en telefaxnummers en bevoegdheidsgebieden van de technische en de medische arbeidsinspectie opgenomen.

VIII. Opheffingen

De omzendbrief van 7 april 1995 betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (Belgisch Staatsblad van 27 april 1995) wordt opgeheven.

IX. Praktische informatie betreffende de toepassing van de welzijnsreglementering

Het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid is aanwezig op Internet en heeft er een website geopend die talrijke inlichtingen aanbiedt, onder meer in verband met de welzijnsreglementering.

Aldus kan men op deze website de integrale tekst van de welzijnswet en de codexbesluiten, vermeld in deze omzendbrief, raadplegen, kan men er informatie vinden over erkenningen van instellingen in het kader van de welzijnswet, een agenda met alle activiteiten, zoals seminaries en studiedagen, die door het ministerie georganiseerd worden of waaraan het zijn medewerking verleent, een lijst van publicaties van het ministerie (onder meer een brochure over de welzijnswet en een bundeling van de tekst van de verschillende codexbesluiten), de adressen en de ambtsgebieden van de bevoegde inspectiediensten enz.

Deze website is te raadplegen op het volgend adres : <http://www.meta.fgov.be>.

De brochures kunnen besteld worden via deze website of per telefoon, fax of brief op het volgende adres :

Dienst publicaties van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid,
Belliardstraat 51,
1040 Brussel

Tel. : 02 233 42 11

Fax : 02 233 42 36

E-mail : publi@meta.fgov.be

Brussel, 7 juni 2002.

De Minister van Ambtenarenzaken,

L. VAN DEN BOSSCHE

De Minister van Werkgelegenheid,

Mevr. L. ONKELINX

Nota

(1) Bij koninklijk besluit van 3 februari 2002 werd de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg opgericht, die, op een bij ministerieel besluit vastgestelde datum, de diensten zal overnemen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Bijlage

Adressen en ambtsgebieden van de Technische en de medische inspectie

A. Technische Inspectie

Antwerpen-Noord

Italiëlei 124, bus 90

2000 ANTWERPEN

Tel. : (03) 232 79 05

Fax : (03) 226 02 53

e-mail : TI.Antwerpen.Noord@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Antwerpen, Borsbeek, Brasschaat, Brecht, Ekeren, Essen, Kalmthout, Kapellen, Merksem, Ranst, Schilde, Schoten, Stabroek, Westmalle, Wijnegem, Wommelgem, Wuustwezel, Zoersel, Zwijndrecht (bestuurlijk arrondissement Antwerpen); Arendonk, Baarle-Hertog, Beerse, Hoogstraten, Kasterlee, Lille, Merksplas, Oud-Turnhout, Ravels, Retie, Rijkevorsel, Turnhout, Vorselaar (bestuurlijk arrondissement Turnhout).

Antwerpen-Zuid

Italiëlei 124, bus 91

2000 ANTWERPEN

Tel. : (03) 226 03 07

Fax : (03) 226 02 53

e-mail : TI.Antwerpen.Zuid@meta.fgov.be
{/Hyperlink}

Ambtsgebied : Aartselaar, Berchem, Boechout, Boom, Borgerhout, Deurne, Edegem, Hemiksem, Hoboken, Hove, Kontich, Lint, Mortsel, Niel, Rumst, Schelle, Wilrijk en Zandhoven (bestuurlijk arrondissement Antwerpen); Balen, Dessel, Geel, Grobbendonk, Herentals, Herenthout, Herstelt, Hulsthout, Laakdal, Meerhout, Mol, Olen, Westerlo (bestuurlijk arrondissement Turnhout en bestuurlijk arrondissement Mechelen).

Brussel

Belliardstraat 51

1040 BRUSSEL

Tel. : (02) 233 45 46

Fax : (02) 233 45 23

e-mail : TI.Brussel@meta.fgov.be

{/Hyperlink}

Ambtsgebied : het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Henegouwen-Oost + Waals-Brabant

rue Ferrer 6

6000 CHARLEROI

Tel. : (071) 20 49 00

Fax : (071) 20 49 14

e-mail : IT.Hainaut.Est@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de bestuurlijke arrondissementen Charleroi, Soignies, Thuin en Nijvel (Brabant) behalve de gemeente Lessines.

Henegouwen-West

boulevard Gendebien 16

7000 MONS

Tel. : (065) 35 39 19

Fax : (065) 31 39 92

e-mail : IT.Hainaut.Ouest@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de bestuurlijke arrondissementen Ath, Bergen, Moeskroen en Doornik met inbegrip van de gemeente Lessines.

Limburg

Gouv. Verwilghensingel 75

3500 HASSELT

Tel. : (011) 22 31 72

Fax : (011) 23 36 89

e-mail : TI.Limburg@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Limburg.

Luik

bd de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tel. : (04) 222 05 81

Fax : (04) 221 21 33

e-mail : IT.Liege@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Luik.

Luxemburg

rue de la Cité 25

6800 LIBRAMONT

Tel. : (061) 22 27 40

Fax : (061) 23 22 55

e-mail : IT.Luxembourg@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Luxemburg.

Namen

Place des Célestines 25

5000 NAMUR

Tel. : (081) 30 46 30

Fax : (081) 30 86 30

e-mail : IT.Namur@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Namen.

Oost-Vlaanderen

Administratief Centrum

« Ter Plaeten" »

Sint-Lievenslaan 33 B

9000 GENT

Tel. : (09) 268 63 30

Fax : (09) 268 63 20

e-mail : TI.Oost.Vlaanderen@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Oost-Vlaanderen.

Vlaams-Brabant

Bondgenotenlaan 116

3000 LEUVEN

Tel. : (016) 31 14 90

Fax : (016) 31 14 99

e-mail : TI.Vlaams.Brabant@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie Vlaams-Brabant.

West-Vlaanderen

Breidelstraat 3

8000 BRUGGE

Tel. : (050) 44 20 20

Fax : (050) 44 20 29

e-mail : TI.West.Vlaanderen@meta.fgov.be

Ambtsgebied : Provincie West-Vlaanderen.

B. Medische Inspectie

Antwerpen en Limburg + gedeelte Brabant

Italiëlei 124, bus 80

2000 ANTWERPEN

Tel. : (03) 232 27 15

Fax : (03) 234 31 33

E-mail : MI.ANTWERPEN@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de provincies Antwerpen en Limburg; het bestuurlijk arrondissement Leuven;

bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde (enkel de gemeenten Grimbergen, Hoeilaart,

Kampenhout, Kappele-op-den-Bos, Kraainem, Londerzeel, Machelen, Meise, Overijse,

Steenokkerzeel, Vilvoorde, Zaventem en Zemst) en Wezembeek-Oppem.

Brussel

Belliardstraat 51

1040 BRUSSEL

Tel. : (02) 233 41 11

Fax : (02) 233 46 40

E-mail : MI.BRUSSEL@meta.fgov.be en IM.BRUXELLES@meta.fgov.be

Ambtsgebied : het hoofdstedelijk arrondissement Brussel.

Henegouwen/Namen-West/+ gedeelte Brabant

rue de l'Ecluse 7

6000 CHARLEROI

Tel. : (071) 20 49 24

Fax : (071) 20 49 26

E-mail : IM.CHARLEROI@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de provincie Henegouwen; het bestuurlijk arrondissement Philippeville; de gemeenten

Anhée, Hastière en Onhaye van het bestuurlijk arrondissement Dinant; de gemeenten Basse-Sambre,

Floreffe, Fosses-la-Ville, Gembloux-sur-Orneau, Jemeppe-sur-Sambre, La Bruyère, Mettet, Namen,

Profendeville en Sombreffe van het bestuurlijk arrondissement Namen; de gemeenten Brain-l'Alleud,

Braine-le-Château, Chastre, Chaumont-Gistoux, Court-Saint-Etienne, Genappe, Grez-Doiceau, Ittre,

La Hulpe, Lasne, Mont-Saint-Guibert, Nijvel, Ottignies-Louvain-La-Neuve, Rebecq, Rixensart,

Tubize, Villers-la-Ville, Walhain, Waterloo en Waver van het bestuurlijk arrondissement Nijvel.

Luik/Luxemburg/Namen-Oost + gedeelte Brabant

bd. de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tel. : (04) 223 04 34

Fax : (04) 221 22 93

E-mail : IM.LIEGE@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de provincies Luik en Luxemburg; de gemeenten Andenne, Assesse, Eghezée,

Fernelmont, Gesves en Ohey van het bestuurlijk arrondissement Namen; de gemeenten Beauraing,

Bièvre, Ciney, Dinant, Gedinne, Hamois, Havelange, Houyet, Rochefort, Somme-Leuze,

Vresse-sur-Semois en Yvoir van het bestuurlijk arrondissement Dinant; de gemeenten Beauvechain, Hélécine, Incourt, Jodoigne, Orp-Jauche, Perwez en Ramilles van het bestuurlijk arrondissement Nijvel.

Oost-en West-Vlaanderen + gedeelte Brabant

Administratief Centrum

« Ter Plaeten »

Sint-Lievenslaan 33

9000 GENT

Tel. : (09) 268 63 00

Fax : (09) 268 63 33

E-mail : MI.GENT@meta.fgov.be

Ambtsgebied : de provincies Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen; bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde (enkel de gemeenten Asse, Beersel, Bever, Dilbeek, Drogenbos, Galmaarden, Gooik, Halle, Hekelgem, Herne, Lennik, Liedekerke, Linkebeek, Merchtem, Opwijk, Pepingen, Roosdaal, Sint-Genesius-Rode, Sint-Pieters-Leeuw, Ternat en Wemmel).

Annexe

Adresses et ressorts de l'Inspection technique et de l'Inspection médicale

A. Inspection technique

Anvers-Nord

Italiëlei 124, bus 90

2000 ANTWERPEN

Tél. : (03) 232 79 05

Fax : (03) 226 02 53

e-mail : TI.Antwerpen.Noord@meta.fgov.be

Ressort : Anvers, Borsbeek, Brasschaat, Brecht, Ekeren, Essen, Kalmthout, Kapellen, Merksem, Ranst, Schilde, Schoten, Stabroek, Westmalle, Wijnegem, Wommelgem, Wuustwezel, Zoersel, Zwijndrecht de l'arrondissement administratif d'Anvers; Arendonk, Baarle-Hertog, Beerse, Hoogstraten, Kasterlee, Lille, Merksplas, Oud-Turnhout, Ravels, Retie, Rijkevorsel, Turnhout, Vorselaar de l'arrondissement administratif de Turnhout.

Anvers-Sud

Italiëlei 124, bus 91

2000 ANTWERPEN

Tél. : (03) 226 03 07

Fax : (03) 226 02 53

e-mail : TI.Antwerpen.Zuid@meta.fgov.be

Ressort : Aartselaar, Berchem, Boechout, Boom, Borgerhout, Deurne, Edegem, Hemiksem, Hoboken, Hove, Kontich, Lint, Mortsel, Niel, Rumst, Schelle, Wilrijk et Zandhoven de l'arrondissement administratif d'Anvers; Balen, Dessel, Geel, Grobbendonk, Herentals, Herenthout, Herselt, Hulshout, Laakdal, Meerhout, Mol, Olen, Westerlo de l'arrondissement administratif de Turnhout et de l'arrondissement administratif de Malines.

Brabant flamand

Bondgenotenlaan 116

3000 LEUVEN

Tél. : (016) 31 14 90

Fax : (016) 31 14 99

e-mail : TI.Vlaams.Brabant@meta.fgov.be

Ressort : Province de Brabant flamand.

Bruxelles

rue Belliard 51

1040 BRUXELLES

Tél. : (02) 233 45 46

Fax : (02) 233 45 23

e-mail : IT.Bruxelles@meta.fgov.be

Ressort : Région de Bruxelles-capitale.

Flandre occidentale

Breidelstraat 3

8000 BRUGGE

Tél. : (050) 44 20 20

Fax : (050) 44 20 29

e-mail : TI.West.Vlaanderen@meta.fgov.be

Ressort : Province de Flandre occidentale.

Flandre orientale
Administratief Centrum
« Ter Plaeten"»

Sint-Lievenslaan 33 B
9000 GENT

Tél. : (09) 268 63 00

Fax : (09) 268 63 33

e-mail : TI.Oost.Vlaanderen@meta.fgov.be

Ressort : Province de Flandre orientale.

Hainaut-Est + Brabant wallon

rue Ferrer 6

6000 CHARLEROI

Tél. : (071) 20 49 00

Fax : (071) 20 49 14

e-mail : IT.Hainaut.Est@meta.fgov.be

Ressort : Arrondissements administratifs de Charleroi, Soignies, Thuin et Nivelles (à l'exception de Lessines).

Hainaut-Ouest

boulevard Gendebien 16

7000 MONS

Tél. : (065) 35 39 19

Fax : (065) 31 39 92

e-mail : IT.Hainaut.Ouest@meta.fgov.be

Ressort : Arrondissements administratifs d'Ath, Mons, Mouscron et Tournai (y compris Lessines).

Liège

bd de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tél. : (04) 222 05 81

Fax : (04) 221 21 33

e-mail : IT.Liege@meta.fgov.be

Ressort : Province de Liège.

Limbourg

Gouv. Verwilghensingel 75

3500 HASSELT

Tél. : (011) 22 31 72

Fax : (011) 23 36 89

e-mail : TI.Limburg@meta.fgov.be

Ressort : Province de Limbourg.

Luxembourg

rue de la Cité 25

6800 LIBRAMONT

Tél. : (061) 22 27 40

Fax : (061) 23 22 55

e-mail : IT.Luxembourg@meta.fgov.be

Ressort : Province de Luxembourg.

Namur

Place des Célestines 25

5000 NAMUR

Tél. : (081) 30 46 30

Fax : (081) 30 86 30

e-mail : IT.Namur@meta.fgov.be

Ressort : Province de Namur.

B. l'Inspection médicale

Anvers / Limbourg / Brabant (en partie)

Italiëlei 124, bus 80

2000 ANTWERPEN

Tél. : (03) 232 27 15

Fax : (03) 234 31 33

E-mail : MI.ANTWERPEN@meta.fgov.be

Ressort : Provinces d'Anvers et du Limbourg; arrondissement administratif de Louvain; arrondissement administratif de Hal-Vilvorde (uniquement Grimbergen, Hoeilaart, Kampenhout,

Kapelle-op-den-Bos, Kraainem, Londerzeel, Machelen, Meise, Overijse, Steenokkerzeel, Vilvorde, Zaventem et Zemst) et Wezembeek-Oppem.

Bruxelles

rue Belliard 51

1040 BRUXELLES

Tél. : (02) 233 41 11

Fax : (02) 233 46 40

E-mail : MI.BRUSSEL@meta.fgov.be et IM.BRUXELLES@meta.fgov.be

Ressort : Arrondissement administratif de Bruxelles.

Flandre orientale/Flandre occidentale/Brabant (en partie)

Administratief Centrum

« Ter Plaeten"

Sint-Lievenslaan 33 B

9000 GENT

Tél. : (09) 268 63 00

Fax : (09) 268 63 33

E-mail : MI.GENT@meta.fgov.be

Ressort : Provinces de Flandre orientale et de Flandre occidentale; arrondissement administratif de Hal-Vilvorde (uniquement Asse, Beersel, Biévène, Dilbeek, Drogenbos, Galmaarden, Gooik., Hal, Hekelgem, Herne, Lennik, Liedekerke, Linkebeek, Merchtem, Opwijk, Pepingen, Roosdaal, Rhode-Saint-Genèse, Leeuw-Saint-Pierre, Ternat et Wemmel).

Hainaut/Namur-Ouest/Brabant (en partie)

rue de l'Ecluse 7

6000 CHARLEROI

Tél. : (071) 20 49 24

Fax : (071) 20 49 26

E-mail : IM.CHARLEROI@meta.fgov.be

Ressort : Province du Hainaut; arrondissement administratif de Philippeville; arrondissement administratif de Namur (uniquement Floreffe, Fosses-la-Ville, Gembloux-sur-Orneau, Jemeppe-sur-Sambre, La Bruyère, Mettet, Namur, Profondeville, Sambreville et Sombreffe); arrondissement administratif de Dinant (uniquement Anhée, Hastière et Onhaye); arrondissement administratif de Nivelles (uniquement Braine-l'Alleud, Braine-le-Château, Chastre, Chaumont-Gistoux, Court-Saint-Etienne, Genappe, Grez-Doiceau, Ittre, La Hulpe, Lasne, Mont-Saint-Guibert, Nivelles, Ottignies-Louvain-la-Neuve, Rebecq, Rixensart, Tubize, Villers-la-Ville, Walhain, Waterloo et Wavre).

Liège/Luxembourg/Namur-Est/Brabant (en partie)

bd de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tél. : (04) 223 04 34

Fax : (04) 221 22 93

E-mail : IM.LIEGE@meta.fgov.be

Ressort : Provinces de Liège et de Luxembourg; arrondissement administratif de Namur (uniquement Andenne, Assesse, Eghezée, Fernelmont, Gesves et Ohey); arrondissement administratif de Dinant (Beauraing, Bièvre, Ciney, Dinant, Gedinne, Hamois, Havelange, Houyet, Rochefort, Somme-Leuze, Vresse-sur-Semois et Yvoir); arrondissement administratif de Nivelles (uniquement Beauvechain, Hélécine, Incourt, Jodoigne, Orp-Jauche, Perwez et Ramillies).

begin

Publicatie : 2002-06-15

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C - 2003/12604]

20 JUIN 2003. — Modification de la circulaire du 7 juin 2002 relative au bien-être au travail dans les services publics soumis au statut syndical déterminé par l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités

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

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

3.1.2.1. Conformément à l'article 42, premier alinéa de la loi sur le bien-être, tous les conseillers en prévention du SIPP doivent être membres du personnel du ou (des) service(s) public(s) concerné(s). Les conseillers en prévention du S.I.P.P. peuvent exercer leurs missions en vertu de dispositions statutaires ou en vertu d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

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

Si un désaccord persiste, l'autorité doit alors solliciter l'avis de l'inspecteur du travail compétent. Cet inspecteur fondera son avis sur tous les éléments pertinents tels que les différents points de vue en présence, certains aspects spécifiques à l'administration, les dispositions légales et réglementaires relatives au service interne de prévention et de protection, etc.

Dans la tradition du modèle social belge, il jouera en pratique le rôle de conciliateur.

L'autorité prendra la décision finale en tenant compte de tous les éléments. En vue d'assurer un bon fonctionnement des services, la préférence sera donnée à une solution concertée.

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

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

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

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

3.1.2.5. La protection du conseiller en prévention.

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

a) Principe

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C - 2003/12604]

20 JUIN 2003. — Wijziging van de omzendbrief van 7 juni 2002 betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel

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

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

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

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

In geval van blijvende onenigheid terzake, moet de overheid het advies inwinnen van de bevoegde arbeidsinspecteur. Deze inspecteur zal zijn advies steunen op alle relevante elementen zoals de verschillende voorkomende standpunten, bepaalde aspecten eigen aan het bestuur, de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de IDPB, enz.

In de traditie van het Belgisch sociaal model, zal hij in de praktijk ook een bemiddelingsrol spelen.

Rekening houdend met alle elementen, zal de overheid de eindbeslissing nemen. In het raam van een goede werking van de diensten, zal een overlegde oplossing de voorkeur genieten.

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

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

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

3.1.2.4. Ter herinnering : deze aanduiding staat niet gelijk met een benoeming, tenzij de personeelsformatie in de functie van preventieadviseur voorziet. In de meeste gevallen wordt een preventieadviseur aangeduid, terwijl hij nog een andere functie uitoefent.

3.1.2.5. De bescherming van de preventieadviseur

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

a) Principe

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

b) Procédures

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

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

c) Conséquences

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

1) Occupation par contrat de travail

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

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

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

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

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

Deuxième hypothèse : écartement de la fonction

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

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

2) Occupation statutaire

Première hypothèse : l'occupation statutaire est terminée

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

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

Deuxième hypothèse : écartement de la fonction

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

Bruxelles, le 20 juin 2003.

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

b) Procedure

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

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

c) Gevolgen

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

1) Tewerkstelling met een arbeidscontract

Eerste hypothese : het arbeidscontract van de preventieadviseur wordt verbroken.

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

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

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

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

Tweede hypothese : verwijdering uit de functie.

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

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

2) Statutaire tewerkstelling.

Eerste hypothese : de statutaire tewerkstelling wordt beëindigd.

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

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

Tweede hypothese : verwijdering uit de functie.

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

Brussel, 20 juni 2003.

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