

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 72 DU 30 MARS 1999 CONCERNANT
LA GESTION DE LA PREVENTION DU STRESS OCCASIONNE
PAR LE TRAVAIL**

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, notamment l'article 15;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail;

Vu la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, notamment l'article 10;

Vu l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, conclu pour la période 1999-2000;

Considérant que dans cet accord, les partenaires sociaux ont envisagé la conclusion d'une convention collective de travail visant à intégrer la politique anti-stress au niveau des entreprises dans la politique générale de prévention;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Belgische Boerenbond"
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles
- l'Alliance agricole belge
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 30 mars 1999, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE 1er - DEFINITIONS

Article 1er

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par :

- stress : état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique **et/ou** social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail;
- loi sur le bien-être : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- arrêté royal sur la politique du bien-être : l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Commentaire

La définition de la notion de stress figurant dans la présente convention collective de travail s'inspire de la définition donnée par l'Organisation mondiale de la santé (O.M.S.), étant entendu que le terme "personne" a été remplacé par "un groupe de travailleurs".

Cette modification a été apportée à la définition afin de souligner le caractère collectif du régime visé par la convention.

CHAPITRE II - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention a pour objet de mettre en place un régime visant à prévenir le stress occasionné par le travail **et/ou** à y remédier.

Ce régime entend prévenir des problèmes collectifs mis en évidence selon la procédure prévue à l'article 3 et/ou y remédier.

Commentaire

La présente convention collective de travail vise à résoudre des problèmes d'ordre collectif et non des problèmes individuels.

CHAPITRE III - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

A. Généralités

Article 3

En application de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement.

Pour mener cette politique, l'employeur doit, conformément aux dispositions de la loi sur le bien-être et de la section 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, :

- lors de l'analyse générale de la situation de travail qu'il réalise, détecter les risques éventuels de stress ; cette analyse porte sur la tâche, les conditions de vie au travail, les conditions de travail et les relations de travail ;
- effectuer une évaluation de ces risques sur la base de l'analyse de la situation de travail ;
- prendre, en fonction de cette évaluation, les mesures appropriées afin de prévenir les risques ou d'y remédier.

Commentaire

La politique de prévention du stress doit être menée à partir des principes tels qu'ils figurent dans la loi sur le bien-être et dans la section 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être.

Il s'agit plus spécifiquement :

- d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé ;

- de planifier la prévention et d'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 ambiants au travail.

La détection des risques visée à l'alinéa 2 du présent article 3 se fait par des moyens appropriés à l'entreprise, par exemple en interrogeant les travailleurs ; les résultats sont comparés entre eux dans le but d'identifier les problèmes collectifs vécus par les travailleurs. Sur la base de cette information, des mesures appropriées peuvent, conformément à cet article, être prises là où besoin est.

Quand ces mesures collectives s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront, conformément au commentaire de l'article 10 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.

Article 4

Dans le cadre de l'exécution de ces obligations, l'employeur demande l'avis et la collaboration des services de prévention et de protection visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être.

Commentaire

Les services visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être sont les services interne et externe pour la prévention et la protection au travail.

Les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du service interne sont contenues dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail. Les règles concernant l'organisation des services externes, leurs missions et leur statut juridique ainsi que celles concernant les compétences des conseillers en prévention sont fixées dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail. Cet arrêté royal détermine également les conditions et les modalités selon lesquelles un service externe peut être agréé.

B. Concertation

Article 5

Le comité de prévention et de protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leur compétence respective, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes phases de la politique que l'employeur envisage de mener en application de l'article 3 de la présente convention.

A défaut de comité, cette politique est menée après avis de la délégation syndicale.

Commentaire

Le conseil d'entreprise et le comité sont tenus de conseiller les employeurs dans les limites de leur compétence respective.

Il convient de rappeler à cet égard :

- que les comités ont 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 (loi sur le bien-être, article 65) ;
- que les conseils d'entreprise ont entre autres pour mission de donner un avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise (loi du 20 septembre 1948, article 15) ;

- qu'à défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale (loi sur le bien-être, article 52).

L'information que le comité ou le conseil d'entreprise doit recevoir inclut également la communication des résultats de l'analyse générale de la situation de travail et de l'évaluation des risques.

C. Information des travailleurs

Article 6

Dans le cadre de l'application de la section 3 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, l'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires concernant :

- la nature de leurs activités, notamment le contenu de la fonction, l'organisation du travail, les opportunités de contacts et les obligations des membres de la ligne hiérarchique;
- les risques résiduels qui y sont liés, entre autres en matière de stress occasionné par le travail;
- les mesures visant à prévenir ou limiter ces risques.

Commentaire

L'information visée à l'article 6 doit être donnée au moment de l'entrée en service du travailleur et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

Quant au contenu des informations à fournir, il est à noter que ces informations vont dans le même sens que celles qui doivent être données aux travailleurs nouvellement engagés, en vertu de la convention collective de travail n° 22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise.

D. Formation des travailleurs

Article 7

La formation dispensée en application de la section 3 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être doit également tenir compte des facteurs de stress liés au travail.

CHAPITRE IV - OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 8

En application de l'article 6 de la loi sur le bien-être, il incombe également à chaque travailleur de collaborer, selon ses possibilités, à la politique de prévention du stress au travail.

CHAPITRE V - DISPOSITION FINALE

Article 9

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le trente mars mille neuf cent nonante-neuf.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 72 VAN 30 MAART 1999
BETREFFENDE HET BELEID TER VOORKOMING VAN
STRESS DOOR HET WERK

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve
arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het
bedrijfsleven, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de
werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid
inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het koninklijk besluit van
27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en
het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Externe Diensten voor Preventie en
Bescherming op het Werk;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998, gesloten voor de période 1999-2000;

Overwegende dat de sociale partners zich in dat akkoord hebben voorgenomen een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die de integratie van het stressbeleid op ondernemingsvlak in het algemeen preventiebeleid beoogt;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen,
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979,
- de Belgische Boerenbond,
- "la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles",
- "l'Alliance agricole belge",
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België

in de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 1999 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DEFINITIES

Artikel 1

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet verstaan worden onder :

- stress : door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn oman de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen;
- wet welzijn : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid : het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Commentaar

De definitie van het begrip "stress" in deze collectieve arbeidsovereenkomst is geïnspireerd op de omschrijving, die er door de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) aan gegeven wordt, met dien verstande dat de term "persoon" door "een groep van werknemers" wordt vervangen.

Die vervanging is in de definitie aangebracht om de collectieve aard van de door de conventie beoogde regeling te benadrukken.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze overeenkomst strekt ertoe een regeling te treffen om de stress, veroorzaakt door het werk, te voorkomen en/of te verhelpen.

Die regeling is bedoeld om collectieve problemen, die tot uiting komen in het kader van de bij artikel 3 bepaalde procedure, te voorkomen en/of te verhelpen.

Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de oplossing van problemen van collectieve aard en niet van individuele problemen.

HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

A. Algemeen

Artikel 3

Bij toepassing van de wet welzijn en zijn uitvoeringsbesluiten is de werkgever ertoe gehouden een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen.

Om dit stressbeleid te voeren, moet de werkgever overeenkomstig de bepalingen van de wet welzijn en van afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid :

- bij de algemene analyse van de werksituatie de eventuele stressrisico's opsporen; die analyse heeft betrekking op de taak, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen;
- aan de hand van de analyse van de werksituatie een evaluatie van die risico's uitvoeren;
- op grond van die evaluatie passende maatregelen nemen om de risico's te voorkomen of te verhelpen.

Commentaar

Het stressvoorkomingsbeleid moet gevoerd worden met als uitgangspunt de principes, zoals die in de wet welzijn en in afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid zijn opgenomen.

Het betreft meer bepaald :

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

De bij het tweede lid van onderhavig artikel 3 bedoelde opsporing van risico's gebeurt op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld door een bevraging bij de werknemers waarvan de resultaten onderling worden vergeleken met het doel collectieve problemen, die de werknemers ervaren, te identificeren. Met deze informatie als uitgangspunt kunnen, conform dit artikel, waar nodig passende maatregelen genomen worden.

Wanneer deze collectieve maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen dezen, conform de toelichting die bij artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 is opgenomen, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

Artikel 4

De werkgever vraagt bij de uitvoering van deze verplichtingen het advies en de medewerking van de preventie- en beschermingsdiensten bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn.

Commentaar

De diensten, bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn, zijn respectievelijk de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de interne diensten zijn vervat in een koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. De regels betreffende de organisatie van de externe diensten, hun opdrachten en hun juridisch statuut evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs zijn bepaald bij een koninklijk besluit van dezelfde datum betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dit koninklijk besluit bepaalt tevens de voorwaarden waaronder en de nadere regels volgens dewelke een externe dienst kan worden erkend.

B. Overleg

Artikel 5

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende fasen van het beleid, dat de werkgever wenst te voeren ter uitvoering van artikel 3 van onderhavige overeenkomst.

Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid gevoerd na advies van de vakbondsafvaardiging.

Commentaar

De ondernemingsraad en het comité zijn ertoe gehouden elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgevers te adviseren.

Dienaangaande wordt eraan herinnerd dat :

- de comités hoofdzakelijk tot taak hebben alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot allés wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te bevorderen (wet welzijn, artikel 65);
- de ondernemingsraden onder meer tot taak hebben advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen, die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (wet van 20 september 1948, artikel 15);


- bij ontstentenis van een comité, de opdrachten ervan worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging (wet welzijn, artikel 52).

De informatiebevoegdheid van het comité, respectievelijk de ondernemingsraad, houdt in dat ook de resultaten van de algemene analyse van de werksituatie en van de evaluatie van de risico's worden meegedeeld.

C. Voorlichting van de werknemers

Artikel 6

In het kader van de toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid neemt de werkgever passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de werknemers alle nodige informatie krijgen betreffende:

- de aard van hun werkzaamheden, in het bijzonder de taakinhoud, de organisatie van het werk, de contactmogelijkheden en de verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn;

- de daaraan verbonden overblijvende risico's, onder meer met betrekking tot de stress door het werk;
- de maatregelen die erop gericht zijn die risico's te voorkomen of te beperken.

Commentaar

De bij artikel 6 bedoelde voorlichting moet worden verstrekt bij de indiensttreding van de werknemer en telkens dit in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid noodzakelijk is.

Wat de inhoud van de te verstrekken inlichtingen betreft, valt op te merken dat deze in dezelfde zin gaat als de informatie, die aan de nieuw aangeworven werknemers gegeven moet worden op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming.

D. Opleiding van de werknemers

Artikel 7

De opleiding, die bij toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid wordt gegeven, moet tevens rekening houden met de stressfactoren gebonden aan het werk.

HOOFDSTUK IV - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Artikel 8

Bij toepassing van artikel 6 van de wet welzijn moet iedere werknemer tevens naar vermogen medewerken aan het stressvoorkomingsbeleid op het werk.

HOOFDSTUK V - SLOTBEPALING

Artikel 9

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of beëindigd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt in acht genomen.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op dertig maart negentienhonderd negenennegentig.