

**Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk
(B.S. 18.9.1996)**

- Gewijzigd bij:
- (1) wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (BS 19.2.1998)
 - (2) wet van 28 februari 1999 houdende sommige maatregelen inzake sociale verkiezingen (BS 18.3.1999)
 - (3) wet van 5 maart 1999 met betrekking tot de sociale verkiezingen (BS 18.3.1999)
 - (4) wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst (BS 20.4.1999)
 - (5) wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS 22.6.2002)
 - (6) wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS 25.6.2002)
 - (7) wet van 25 februari 2003 houdende maatregelen ter versterking van de preventie inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 14.3.2003)
 - (8) wet van 3 mei 2003 houdende diverse bepalingen betreffende de sociale verkiezingen (BS 16.5.2003 - Ed. 2)
 - (9) programmawet van 27 december 2004 (BS 31.12.2004 - Ed. 2)
 - (10) wet van 9 maart 2005 tot wijziging van hoofdstuk V "Bijzondere bepalingen betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen" van de wet van 4 augustus 1996 (BS 6.4.2005 - erratum: BS 13.5.2005)
 - (11) wet van 11 juli 2006 tot wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (B.S. 24.8.2006)
 - (12) wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (BS 28.7.2006 - Ed. 2)
 - (13) wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (BS 28.12.2006 – Ed. 3; erratum: BS 12.2.2007)
 - (14) wet van 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS 6.6.2007)
 - (15) wet van 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 wat de gerechtelijke procedures betreft (BS 6.6.2007)
 - (16) wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 23.7.2007 – Ed. 1)
 - (17) wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (B.S. 16.5.2008)
 - (18) wet van 6 mei 2009 houdende diverse bepalingen (B.S. 19.5.2009)
 - (19) wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen (B.S. 31.12.2009)

- Gewijzigd bij: (20) wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek (B.S. 1.7.2010)
- (21) wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (B.S. 28.8.2012)
- (22) wet van 27 mei 2013 tot wijziging van verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen (B.S. 22.7.2013)
- (23) wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (B.S. 26.7.2013)
- (24) wet van 17 augustus 2013 tot aanpassing van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding met het oog op de omvorming ervan tot een federaal Centrum voor de analyse van de migratiestromen, de bescherming van de grondrechten van de vreemdelingen en de strijd tegen de mensenhandel (B.S. 5.3.2014)
- (25) wet van 8 december 2013 tot wijziging van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en tot aanpassing van de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 die betrekking hebben op de voorafgaande aangifte en op de registratie van aanwezigheden voor wat de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen betreft (B.S. 20.12.2013)
- (26) wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 28.4.2014)
- (27) wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 wat de gerechtelijke procedures betreft (B.S. 28.4.2014)
- (28) wet van 15 mei 2014 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996, wat de dienstboden en het huispersoneel betreft (B.S. 18.6.2014; errata: B.S. 29.4.2015) [*treedt in werking op een datum die nog bij koninklijk besluit zal worden vastgelegd*]
- (29) wet van 2 juni 2015 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 (B.S. 22.6.2015)
- (30) wet van 27 november 2015 tot intrekking van artikel 96 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen en tot wijziging van artikel 40 van de wet van 4 augustus 1996 (B.S. 9.12.2015)
- (31) koninklijk besluit van 15 februari 2016 in uitvoering van artikel 31bis, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat betreft de wijziging van het grensbedrag voor de aanwezigheidsregistratie (B.S. 19.2.2016)
- (32) wet van 29 februari 2016 tot aanvulling en wijziging van het Sociaal Strafwetboek en houdende diverse bepalingen van sociaal strafrecht (B.S. 21.4.2016)
- (33) wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk (B.S. 5.2.2018)

Omzetting in Belgisch recht van de kaderrichtlijn 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.

Artikel 1.- Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied en definities

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 door 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 de 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 van toepassing op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk Vbis (5)]¹

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;

¹ § 4 wordt opgeheven door de wet van 15 mei 2014, die pas in werking zal treden op een datum die nog bij koninklijk besluit zal worden vastgelegd (28)

- 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 in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor 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° 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 beroepsactiviteit 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 [representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties (3)] beschouwd:

1° de interprofessionele organisaties van werknemers en werkgevers, die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; (19)]

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

HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen

Art. 4.- [§ 1. (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 nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:

1° de arbeidsveiligheid;

2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;

[3° de psychosociale aspecten van het werk; (26)]

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 inzonderheid de thuiswerkers, [de dienstboden en het huispersoneel, (28)]¹ de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

[§ 2. Tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats.

De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de werkgever worden opgelegd en kan de nadere regelen bepalen voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De bepalingen van hoofdstuk XI zijn eveneens van toepassing op de gebruiker. (4)]

¹ de wet van 15 mei 2014, die pas in werking zal treden op een datum die nog bij koninklijk besluit zal worden vastgelegd, vervangt de woorden “de thuiswerkers” door de woorden “de thuiswerkers, de dienstboden en het huispersoneel” (28)

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) de evaluatie van risico's die niet kunnen worden voorkomen;
- c) de bestrijding van de risico's bij de bron;
- d) de 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) 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;
- 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) 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;
- j) de werknemer voorlichten 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 wanneer dit in verband met de bescherming van het welzijn noodzakelijk is;
- k) het verschaffen van passende instructies aan de werknemers en het vaststellen van begeleidingsmaatregelen voor een redelijke garantie op de naleving van deze instructies.
- [l] het voorzien in of het zich vergewissen van het bestaan van de gepaste veiligheids- en gezondheidssignalering op het werk, wanneer risico's niet kunnen worden voorkomen of niet voldoende kunnen worden beperkt door de collectieve technische beschermingsmiddelen of door maatregelen, methoden of handelwijzen in de sfeer van de werkorganisatie.(9)]

§ 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 bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de personen belast met het toepassen van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De werkgever past zijn welzijnsbeleid aan in het licht van de opgedane ervaring, de ontwikkeling van de werkmethoden of de arbeidsomstandigheden.

§ 3. De Koning kan de in § 1 bedoelde algemene preventiebeginselen nader omschrijven en nader uitwerken met toepassing van 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 zijn beste 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 die 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 brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, alsmede 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, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het werkmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein;
- [7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik [van

de procedures (26)]. (5)]

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

[HOOFDSTUK IIbis.- Specifieke bepalingen betreffende ondernemingen met bepaalde risicovolle activiteiten

Art. 6bis.- Elke werkgever is verplicht om voor in zijn bedrijf verrichte sloop- of verwijderingswerkzaamheden waarbij belangrijke hoeveelheden asbest kunnen vrijkomen, een beroep te doen op een daartoe erkende onderneming.

Elke werkgever, die sloop- of verwijderingswerkzaamheden uitvoert waarbij belangrijke hoeveelheden asbest kunnen vrijkomen, moet, met het oog op de bescherming van de werknemers waarop hij een beroep doet voor het uitvoeren van die werken, erkend worden.

De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regels volgens welke de ondernemingen bedoeld in het eerste lid en de werkgevers bedoeld in het tweede lid kunnen erkend worden, wat de technische bekwaamheden waarover men moet beschikken betreft om de werken uit te voeren, de beschermingsmiddelen voor de werknemers, alsook hun vorming en informatie.

De Koning kan, bij besluit overlegd in Ministerraad, de in het eerste en tweede lid bedoelde verplichting uitbreiden tot die gevallen waar het niet correct uitvoeren van zeer gespecialiseerde werkzaamheden aanleiding kan geven tot een ernstig probleem voor de werknemers. (9)]

[Art. 6ter.- De werken bedoeld in artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders vormen het voorwerp van een voorafgaande aangifte bij de daartoe door de Koning aangeduide overheid.

Deze aangifte gebeurt overeenkomstig de bepalingen van artikel 30bis van voormelde wet van 27 juni 1969 en de uitvoeringsbesluiten ervan.

De Koning kan eveneens bepalen in welke gevallen de aangifte met het oog op de veiligheid en gezondheid van de werknemers vereist is. (24)]

HOOFDSTUK III. - [Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats of op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen (16)]

[Art. 7. - § 1. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, ongeacht of ze daar al dan niet zelf werknemers tewerkstellen, zijn ertoe gehouden:

- 1° samen te werken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 2° rekening houdend met de aard van hun werkzaamheden, hun optreden te coördineren met het oog op de bescherming tegen en de preventie van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

3° elkaar wederzijds de nodige informatie te geven inzonderheid betreffende, naargelang het geval:

- a) de risico's voor het welzijn alsmede de preventiemaatregelen en –activiteiten, voor elk type werkpost en/of elke soort functie en/of elke activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;
- b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers en de aangeduide personen die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen.

§ 2. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen, gelegen in eenzelfde onroerend goed met gemeenschappelijke uitrustingen, toegangs-, evacuatie- of reddingsvoorzieningen, werken samen en coördineren hun optreden met betrekking tot het gebruik en desgevallend het beheer van deze uitrustingen en voorzieningen die een invloed kunnen hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers die op deze arbeidsplaatsen werken.

§ 3. De Koning kan de wijze waarop de in § 1, 3°, bedoelde informatie wordt verstrekt, bepalen.

Hij kan eveneens de nadere regels bepalen voor de in §§ 1 en 2 bedoelde samenwerking en coördinatie.

§ 4. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing wanneer de bepalingen van hoofdstuk IV of V van toepassing zijn. (16)]

[HOOFDSTUK IV. - Bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden uitgevoerd door ondernemingen van buitenaf of door uitzendkrachten (9)]

[Afdeling 1.- Werkzaamheden van werkgevers of zelfstandigen van buitenaf

Art. 8. - § 1. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op aannemers en onderaannemers die in de inrichting van een werkgever werkzaamheden uitvoeren, en op die werkgever zelf.

§ 2. Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° “inrichting”: de geografisch afgebakende plaats die deel uitmaakt van een onderneming of een instelling, en die onder de verantwoordelijkheid valt van een werkgever die er zelf werknemers tewerkstelt.

Worden met een inrichting gelijkgesteld, installaties die door een werkgever uitgebaat worden;

2° “aannemer”: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in de inrichting van een werkgever, voor diens rekening of met diens toestemming, werkzaamheden verricht conform een met deze laatste werkgever gesloten overeenkomst;

3° “onderaannemer”: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in het kader van de onder 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verricht in de inrichting van een werkge-

ver op basis van een met een aannemer gesloten overeenkomst.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling worden eveneens als onderaannemers beschouwd, werkgevers of zelfstandigen van buitenaf die in het kader van de onder vorig lid, 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verrichten in de inrichting van een werkgever op basis van een met een onderaannemer gesloten overeenkomst.

Art. 9. - § 1. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° de aannemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van de werknemers van de aannemers en onderaannemers en ten behoeve van het overleg met betrekking tot de maatregelen bedoeld in 4°.

Deze informatie betreft inzonderheid:

a) de risico's voor het welzijn van de werknemers alsmede de beschermings- en preventiemaatregelen en -activiteiten, zowel voor de inrichting in het algemeen als voor elk type werkpost en/of elke soort functie of activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;

b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en de aangewezen werknemers die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen;

2° zich ervan vergewissen dat de in 1° bedoelde werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;

3° de gepaste maatregelen te treffen voor de organisatie van het aan zijn inrichting specifiek onthaal van de in 1° bedoelde werknemers en, in voorkomend geval, deze aan een lid van zijn hiërarchische lijn toe te vertrouwen;

4° Het optreden van de aannemers en onderaannemers te coördineren en de samenwerking tussen deze aannemers en onderaannemers en zijn inrichting bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren;

5° er zorg voor te dragen dat de aannemers hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan zijn inrichting, naleven.

§ 2. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° elke aannemer te weren waarvan hij kan weten of vaststelt dat deze de verplichtingen opgelegd door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten met het oog op de bescherming van de werknemers niet naleeft;

2° met elke aannemer een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid volgende bedingen zijn opgenomen:

a) de aannemer verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar hij werkzaam-

heden komt uitvoeren, na te leven en door zijn onderaannemers te doen naleven;

- b) indien de aannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd, zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de aannemer;
 - c) de aannemer die een beroep doet op (een) onderaannemer(s) voor het uitvoeren van werkzaamheden in de inrichting van een werkgever, verbindt er zich toe om in de overeenkomst(en) met deze onderaannemer(s) de bedingen op te nemen zoals bedoeld onder a) en b), wat inzonderheid inhoudt dat hijzelf, indien de onderaannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, de nodige maatregelen kan treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de onderaannemer;
- 3° zelf, na ingebrekestelling van de aannemer, onverwijld de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting te treffen, indien de aannemer deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft.

Art. 10.- § 1. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers die werkzaamheden komen uitvoeren in de inrichting van een werkgever, zijn ertoe gehouden:

- 1° hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar zij werkzaamheden komen uitvoeren, na te leven en te doen naleven door hun onderaannemers;
- 2° de informatie, bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, aan hun werknemers en onderaannemer(s) te verstrekken;
- 3° aan de werkgever bij wie zij werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;
- 4° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in artikel 9, § 1, 4°;

§ 2. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers hebben ten aanzien van hun onderaannemers dezelfde verplichtingen als de werkgever in toepassing van artikel 9, § 2 heeft ten aanzien van de aannemers.

Art. 11.- In afwijking van de artikelen 9, § 2, 2°, b) en 10, § 2, kan een aannemer of, in voorkomend geval, een onderaannemer met de werkgever in wiens inrichting hij werkzaamheden komt uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de aannemer of onderaannemer zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

Art. 12.- § 1. De Koning kan:

- 1° de verplichtingen van de artikelen 9 en 10 toepasselijk verklaren op de werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door werkgevers of zelfstandigen, zonder dat zij met eerstgenoemde werkgever een overeenkomst hebben gesloten en op die werkgevers of zelfstandigen, wanneer deze werkzaamheden worden uitgevoerd in gelijkaardige

omstandigheden als deze bedoeld in de artikelen 9 en 10;

- 2° de wijze bepalen waarop de in de artikel 9, § 1, 1° en artikel 10, § 1, 2° en 3° bedoelde informatie wordt verstrekt;
- 3° de nadere regels betreffende de coördinatie en de samenwerking vaststellen;
- 4° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren;
- 5° de verplichtingen van de werkgevers in wier inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren en de verplichtingen van deze aannemers en onderaannemers nader bepalen.

§ 2. De Koning kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in artikel 9, § 1, bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de aannemers en onderaannemers informeren en opleiden.

§ 3. De wijze waarop de informatie wordt verstrekt bedoeld in § 1, 2°, de nadere regels bedoeld in § 1, 3°, of de voorwaarden bedoeld in § 2, kunnen worden vastgesteld, voor de werkgevers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, bij een in een paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen bindend verklaard is, en voor de andere werkgevers bij een overeenkomst gesloten tussen de organisaties die betrokken werkgevers en werknemers vertegenwoordigen en de minister bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 4. De Koning neemt de in §§ 1 en 2 bedoelde besluiten, wanneer zij van toepassing kunnen zijn op zelfstandigen, na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort. (16)]

[Afdeling 2.- Werkzaamheden van de uitzendkrachten bij gebruikers

Art. 12bis.– De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de gebruiker en het uitzendbureau zoals bedoeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

[**Art. 12bis/1.**– Een centrale gegevensbank die tot doel heeft de opvolging van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten toe te laten, nutteloze herhalingen van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en de uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken, wordt opgericht overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De in het eerste lid bedoelde gegevensbank bevat de identificatiegegevens van de uitzendkracht, het uitzendbureau en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de aard van de werkpost en van de eraan verbonden risico's en de beslissing van medische geschiktheid van de uitzendkracht in het kader van de blootstelling aan een of meerdere risico's. Deze gegevens worden bewaard gedurende een termijn van vijf jaar.

De gegevens over gezondheid die, in voorkomend geval, in de in het eerste lid bedoelde gegevensbank voorkomen, mogen enkel worden verwerkt onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg.

De Koning bepaalt de instantie die belast is met het beheer van de in het eerste lid bedoelde gegevensbank. (33)]

Art. 12ter.– Elke gebruiker van uitzendkrachten is ertoe gehouden de diensten te weigeren van het uitzendbureau waarvan hij kan weten dat het zijn verplichtingen opgelegd door deze wet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun respectievelijke uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft.

De bepaling, als bedoeld in het eerste lid, doet geen afbreuk aan de verplichtingen die de gebruiker heeft ten aanzien van de uitzendkrachten krachtens deze wet en de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten.

Art. 12quater.– Elk uitzendbureau is ertoe gehouden te weigeren zijn uitzendkrachten ter beschikking te stellen van de gebruiker van wie hij kan weten dat deze zijn verplichtingen opgelegd door deze wet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten, ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft.

De bepaling, als bedoeld in het eerste lid, doet geen afbreuk aan de verplichtingen die het uitzendbureau heeft ten aanzien van de uitzendkrachten krachtens deze wet en de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten. (7)]

Art. 13.- [De bepalingen van hoofdstuk IV, Afdeling 1, zijn niet van toepassing op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld in hoofdstuk V. (7)]

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.

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 met 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 als opdracht:

- 1° de uitvoering van de bepalingen van artikel 17 te coördineren;
- 2° een veiligheids- en gezondheidsplan op te stellen of te laten opstellen, waarin de op de betrokken bouwplaats toepasselijke regels worden vermeld, eventueel rekening houdend met de exploitatiewerkzaamheden op de bouwplaats en waarin voorts specifieke maatregelen voorkomen met betrekking tot de werkzaamheden die behoren tot de door de Koning bepaalde categorieën;

3° een dossier samen te stellen dat is aangepast aan de kenmerken van het bouwwerk en waarin de voor de veiligheid en de gezondheid nuttige gegevens 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 [(10)] 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 rusten op de opdrachtgever en in welke gevallen zij rusten op 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, [met inbegrip van hun vorming en de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van deze vorming,(9)] 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.

[De Koning kan, bij het bepalen van de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, gevallen, verplichtingen en nadere regelen, een onderscheid maken tussen de bouwwerken op grond van hun omvang, hun complexiteit of hun risicograad, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau van de werknemers. (10)]

§ 2. De besluiten bedoeld in dit artikel worden genomen na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort, 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, 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° *opgeheven* (24)

Art. 22.- De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk heeft inzonderheid als opdracht:

- 1° de tenuitvoerlegging te coördineren van de algemene beginselen 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° de tenuitvoerlegging te coördineren van de relevante bepalingen om ervoor te zorgen dat de aannemers:
 - a) de algemene preventiebeginselen en de na te leven beginselen 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° de eventuele aanpassingen aan te brengen in het veiligheids- en gezondheidsplan bedoeld in artikel 16, 2°, en het dossier bedoeld in artikel 18, 3° of deze te laten aanbrengen naargelang van de voortgang van de werken en de eventueel daarin aangebrachte wijzigingen;
- 4° de samenwerking en de coördinatie te organiseren 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° de controle op de juiste toepassing van de werkprocedures te coördineren;
- 6° de nodige maatregelen te treffen 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 rusten op de opdrachtgever, in welke gevallen zij rusten op de bouwdirectie belast met de uitvoering van het bouwwerk en in welke gevallen ze rusten op de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering;
- 3° *opgeheven* (24)

- 4° de voorwaarden waaraan de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk moeten voldoen om hun functie uit te oefenen, [met inbegrip van hun vorming en de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van deze vorming,(9)] 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.

[De Koning kan, bij het bepalen van de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, gevallen, verplichtingen en nadere regelen, een onderscheid maken tussen de bouwwerken op grond van hun omvang, hun complexiteit of hun risicograad, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau van de werknemers. (10)]

Art. 24.- De Koning stelt de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen vast die moeten worden nageleefd 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 ter 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 ter uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door iedere persoon die in welk stadium ook 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 ter uitvoering van de artikelen 23, 5°, en 24 na te leven en te doen naleven door iedere persoon die in welk stadium ook 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, zien zij erop toe dat deze zelfstandigen alle maatregelen vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 naleven.

De zelfstandigen zijn ertoe gehouden mee te werken aan 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, naargelang van het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer inzonderheid de volgende verplichtingen:

- 1° de aannemer, onderaannemer of zelfstandige te weren van wie zij kunnen weten dat hij de verplichtingen opgelegd door deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan niet naleeft;
- 2° met de aannemer, onderaannemer of zelfstandige een overeenkomst te sluiten 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 in gebreke is gebleven;
- 3° ingeval de aannemer, de onderaannemer of de zelfstandige de verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen niet of gebrekkig naleeft, na ingebrekestelling van deze aannemer, onderaannemer of zelfstandige, zelf de nodige maatregelen te nemen.

Art. 30.- *opgeheven* (18)

Art. 31.- De werkgever is er toe gehouden alle maatregelen vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 23, 5° en 24 na te leven en te doen naleven door zijn werknemers.

[Afdeling 4.- Aanwezigheidsregistratiesysteem

Art. 31bis.- § 1. Deze afdeling is van toepassing op:

- 1° de werkgevers bedoeld in artikel 2, § 1, en de daarmee gelijkgestelde personen die in de hoedanigheid van aannemer of onderaannemer activiteiten verrichten tijdens de uitvoering van de verwezenlijking van het bouwwerk;
- 2° de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid, die opdrachten uitvoeren voor de in 1° bedoelde werkgevers;
- 3° de zelfstandigen die in de hoedanigheid van aannemer of onderaannemer activiteiten verrichten tijdens de uitvoering van de verwezenlijking van het bouwwerk;
- 4° de bouwdirectie belast met het ontwerp, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 1, 8°;
- 5° de bouwdirectie belast met de uitvoering, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 1, 9°;
- 6° de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 1, 10°;

- 7° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 1, 12°;
- 8° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk, zoals gedefinieerd in artikel 3, § 1, 13°.

De aannemer die de aangifte moet doen met toepassing van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt, voor de toepassing van deze afdeling, gelijkgesteld met de bouwdirectie belast met de uitvoering.

§ 2. Deze afdeling is van toepassing op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen waar werken worden uitgevoerd waarvan het totale bedrag exclusief BTW gelijk is aan of hoger is dan [500.000 euro (31)].

Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder tijdelijke of mobiele bouwplaats verstaan: elke plaats waar de werken bedoeld in artikel 30bis, § 1, 1°, a) van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden uitgevoerd.

De Koning kan het bedrag bedoeld in het eerste lid wijzigen.

Art. 31ter.- § 1. Voor elke tijdelijke of mobiele bouwplaats wordt de aanwezigheid van elke natuurlijke persoon, zoals bepaald in artikel 31bis, § 1, eerste lid, geregistreerd:

- 1° door middel van een elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem, hierna het registratiesysteem genoemd, of;
- 2° door een andere automatische registratiewijze te gebruiken of ter beschikking te stellen van hun onderaannemers, indien dit apparaat gelijkwaardige waarborgen biedt als het registratiesysteem bedoeld in 1° en het bewijs geleverd wordt dat de personen die zich aanbieden op de tijdelijke of mobiele bouwplaats daadwerkelijk worden geregistreerd.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de gelijkwaardige waarborgen waaraan de in het eerste lid, 2° bedoelde registratie ten minste moet beantwoorden.

Het registratiesysteem, bedoeld in het eerste lid, 1°, omvat:

- 1° een gegevensbank: de gegevensbank beheerd door de overheid die bepaalde gegevens verzamelt met het oog op de controle en de exploitatie van deze gegevens;
- 2° een registratieapparaat: het apparaat waarin de gegevens kunnen geregistreerd worden en dat toelaat om deze gegevens door te zenden naar de gegevensbank of een systeem dat toelaat om de voormelde gegevens te registreren en door te zenden naar de gegevensbank;
- 3° een registratiemiddel: het middel dat elke natuurlijke persoon moet gebruiken om zijn identiteit te bewijzen bij de registratie.

§ 2. Het registratiesysteem bedoeld in § 1, eerste lid, 1°, en de registratiewijze, bedoeld in § 1, eerste lid, 2°, geeft de volgende gegevens weer:

- 1° de identificatiegegevens van de natuurlijke persoon;

- 2° al naargelang het geval, het adres of de geografische omschrijving van de ligging van de tijdelijke of mobiele bouwplaats;
- 3° de hoedanigheid waarin een natuurlijke persoon prestaties verricht op de tijdelijke of mobiele bouwplaats;
- 4° de identificatiegegevens van de werkgever, wanneer de natuurlijke persoon een werknemer is;
- 5° wanneer de natuurlijke persoon een zelfstandige is, de identificatiegegevens van de natuurlijke persoon of rechtspersoon in wiens opdracht een werk wordt uitgevoerd;
- 6° het tijdstip van de registratie.

De gegevens bedoeld in dit artikel zijn sociale gegevens van persoonlijke aard als bedoeld in artikel 2, eerste lid, 6°, van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid.

De gegevens worden doorgestuurd naar een gegevensbank die bijgehouden wordt door de door de Koning aangeduide overheid.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is de verantwoordelijke voor de verwerking van de gegevens als bedoeld in artikel 1, § 4, van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Het registratiesysteem waarborgt dat de gegevens niet meer onmerkbaar gewijzigd kunnen worden na het doorsturen ervan en dat hun integriteit gehandhaafd wordt.

§ 3. Na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, bepaalt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden en de nadere regels waaraan het registratiesysteem moet beantwoorden inzonderheid:

- 1° de eigenschappen van het systeem;
- 2° de nadere regels betreffende het bijhouden van het systeem;
- 3° de inlichtingen die het systeem moet bevatten betreffende de op te nemen gegevens;
- 4° de nadere regels voor het doorsturen van de gegevens, inzonderheid het tijdstip van doorsturen;
- 5° de verschillende registratiemiddelen en hun technische specificaties die toegelaten zijn om zich te registreren;
- 6° welke gegevens niet moeten geregistreerd worden indien ze reeds op elektronische wijze elders beschikbaar zijn voor de overheid en gebruikt kunnen worden in het kader van deze wet.

Art. 31quater.- § 1. De bouwdirectie belast met de uitvoering stelt het registratiesysteem ter beschikking van de aannemers waarop zij een beroep doet, tenzij er onderling werd overeenge-

komen dat de aannemer een andere gelijkwaardige registratiewijze bedoeld in artikel 31ter, § 1, eerste lid, 2°, toepast.

Elke aannemer op wie de bouwdirectie belast met de uitvoering een beroep doet is ertoe gehouden het door deze bouwdirectie belast met de uitvoering ter beschikking gestelde registratiesysteem te gebruiken en het ter beschikking te stellen van de onderaannemers waarop hij een beroep doet of de registratiewijze bedoeld in artikel 31ter, § 1, eerste lid, 2°, toe te passen.

Elke onderaannemer op wie een aannemer bedoeld in het tweede lid een beroep doet is ertoe gehouden het hem door de aannemer ter beschikking gestelde registratiesysteem te gebruiken en het ter beschikking te stellen van de onderaannemers waarop hij een beroep doet, of de registratiewijze bedoeld in artikel 31ter, § 1, eerste lid, 2°, toe te passen.

Elke onderaannemer op wie een onderaannemer bedoeld in het derde lid of op wie elke volgende onderaannemer een beroep doet is ertoe gehouden het hem door de onderaannemer waarmee hij een overeenkomst heeft gesloten ter beschikking gestelde registratiesysteem te gebruiken en het ter beschikking te stellen van de onderaannemers waarop hij een beroep doet, of de registratiewijze bedoeld in artikel 31ter, § 1, eerste lid, 2°, toe te passen.

§ 2. Indien de registratie gebeurt via een registratieapparaat op de bouwplaats, zijn de in paragraaf 1 bedoelde personen verantwoordelijk voor de levering, de plaatsing en de goede werking van het registratieapparaat op de tijdelijke of mobiele bouwplaats.

Indien de registratie gebeurt op een andere plaats treffen zij de nodige maatregelen opdat deze registratie dezelfde waarborgen biedt als de registratie die gebeurt op de bouwplaats.

De Koning kan, na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de maatregelen bedoeld in deze paragraaf nader bepalen.

Art. 31quinquies.- Elke aannemer en elke onderaannemer zorgt er voor dat de in artikel 31ter, § 2, eerste lid, bedoelde gegevens die betrekking hebben op zijn onderneming, daadwerkelijk en correct worden geregistreerd en doorgestuurd naar de gegevensbank.

Elke aannemer of onderaannemer die een beroep doet op een onderaannemer, neemt maatregelen opdat zijn medecontractant alle gegevens daadwerkelijk en correct registreert en doorstuurt naar de gegevensbank.

Elke aannemer en elke onderaannemer zorgt er voor dat elke persoon die in zijn opdracht de tijdelijke of mobiele bouwplaats betreedt, wordt geregistreerd, vooraleer deze bouwplaats te betreden.

De Koning kan, na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de maatregelen bedoeld in het tweede lid nader bepalen.

Art. 31sexies.- **§ 1.** Elke persoon bedoeld in artikel 31bis, § 1, eerste lid, die zich aanbiedt op een tijdelijke of mobiele bouwplaats, is ertoe gehouden onmiddellijk en dagelijks zijn aanwezigheid op de bouwplaats te registreren.

§ 2. De werkgever is verantwoordelijk voor de aflevering van het registratiemiddel aan zijn werknemers, dat compatibel is met het op de bouwplaats gebruikte registratieapparaat.

De bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer die een beroep doet op een zelfstandige is verantwoordelijk voor de aflevering aan deze zelfstandige van het registratiemiddel, dat compatibel is met het op de bouwplaats gebruikte registratieapparaat.

De Koning bepaalt, na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wie verantwoordelijk is voor de aflevering van het registratiemiddel voor de andere personen.

De Koning bepaalt ook, na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat er onder deze compatibiliteit wordt verstaan.

§ 3. Indien de registratie gebeurt op een andere plaats dan de bouwplaats, is § 1 niet van toepassing.

In dat geval treffen de in § 2, eerste tot derde lid bedoelde personen de nodige maatregelen opdat deze registratie daadwerkelijk gebeurt en dezelfde waarborgen biedt als de registratie die gebeurt op de bouwplaats.

De minister van Werk controleert of de registratie dezelfde waarborgen biedt als de registratie die gebeurt op de bouwplaats.

Art. 31septies.- Onverminderd de toepassing van artikel 14 van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid mogen de sociale inspecteurs en de instellingen van sociale zekerheid, op voorwaarde van een voorafgaande machtiging vanwege de afdeling sociale zekerheid van het sectoraal comité van de sociale zekerheid en van de gezondheid bedoeld in artikel 37 van voormelde wet, de gegevens die opgenomen zijn in het registratiesysteem raadplegen, onderling uitwisselen en gebruiken in het kader van de uitoefening van de hun krachtens de wet toegewezen opdrachten.

De sociale inspecteurs mogen, op eigen initiatief of op verzoek, de in het eerste lid bedoelde gegevens meedelen aan buitenlandse inspectiediensten.

De Koning bepaalt, na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden en de nadere regels waaronder de gegevens in de gegevensbank kunnen geraadpleegd worden, door:

- 1° elke persoon bedoeld in artikel 31bis, § 1, eerste lid: voor zijn eigen prestaties;
- 2° de opdrachtgever: voor zijn bouwplaats;
- 3° het openbaar bestuur: bij een overheidsopdracht;
- 4° de bouwdirectie belast met de uitvoering: voor het uitvoeren van zijn opdrachten met betrekking tot de bouwplaats;
- 5° de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering: voor het uitvoeren van zijn opdrachten met betrekking tot de bouwplaats;
- 6° de coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk: voor het uitvoeren van zijn opdrachten met betrekking tot de bouwplaats.

Art. 31octies.- De verplichtingen in verband met de aanwezigheidsregistratie, die met toepassing van deze afdeling berusten bij de werkgever zijn, overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, ten laste van de gebruiker.

Afdeling 5.- Coördinatiestructuur (25)]

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 Vbis. - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1. – Algemeenheden

Onderafdeling 1. — Definitie van psychosociale risico's op het werk

Art. 32/1.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Onderafdeling 2. — Preventiemaatregelen

Art. 32/2.- § 1. De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan.

Hij houdt inzonderheid rekening met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. De werkgever neemt, met toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 en voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de nodige preventiemaatregelen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.

De preventiemaatregelen die minimaal toegepast worden op psychosociale risico's op het werk zijn deze bepaald bij artikel 32quater, derde lid. Met uitzondering van de procedures worden zij vastgesteld na advies van het Comité.

In het kader van de maatregelen bedoeld in het tweede lid stelt de werkgever procedures vast die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer die meent schade te ondervinden in de zin van artikel 32/1, en waardoor hij:

- a) een informele psychosociale interventie kan vragen aan de vertrouwenspersoon of aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies die er in bestaat op een informele wijze te zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening;
- b) een formele psychosociale interventie kan vragen aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, die er in bestaat aan de werkgever te vragen om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door deze preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning.

Deze procedures worden vastgesteld, na akkoord van het Comité overeenkomstig artikel 32quater, vierde tot zesde lid, en zijn, in voorkomend geval, in overeenstemming met collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit.

Deze procedures doen geen afbreuk aan de mogelijkheid voor de werknemers om zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité of de vakbondsafvaardiging met het oog op het bekomen van een interventie van deze personen.

§ 3. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie bedoeld in § 2, derde lid, b), wanneer de toestand die de werknemer beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt zoals gedefinieerd in artikel 32/1.

Wanneer een verzoek tot formele psychosociale interventie die geen betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen, brengt de preventieadviseur de werkgever hiervan, na overleg met de werknemer, op de hoogte opdat deze werkgever de nodige collectieve maatregelen zou treffen.

Bij de werkgevers waar er een Comité is opgericht of een vakbondsafvaardiging aanwezig is, treft de werkgever deze maatregelen na overleg in deze organen.

Indien de werkgever geen collectieve maatregelen treft binnen de termijn bepaald door de Koning of indien de werknemer meent dat deze niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, onderzoekt de preventieadviseur het verzoek en verstrekt hij aan de werkgever het advies bedoeld in § 2, derde lid, b).

De bepalingen van het tweede tot vierde lid doen geen afbreuk aan de verplichting voor de preventieadviseur om aan de werkgever maatregelen, die een bewarend karakter kunnen hebben, voor te stellen die tot doel hebben de risico's die een individueel karakter vertonen te ondervangen met het oog op het beperken van schade aan de fysieke en psychische integriteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend.

§ 4. De werkgever neemt de geschikte preventiemaatregelen om het gevaar dat voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie uit te schakelen en om de schade die hieruit voortvloeit te voorkomen of te beperken voor zover hij een impact heeft op het gevaar.

§ 5. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventie maatregelen en de procedures vaststellen.

Afdeling 2. - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Onderafdeling 1. — Algemene bepaling en definitie (26)]

[**Art. 32bis.**- De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van [deze afdeling (26)] op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd. (14)]

Art. 32ter.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

- [1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop [deze afdeling (26)] van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk; (14)]
- [2° pesterijen op het werk: [een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen (26)], buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop [deze afdeling (26)] van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met [leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie; (26)] (14)]
- [3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. (14)]

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

[Voor zover de [pesterijen of het geweld op het werk verband houden met (26)] godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:

- 1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- 2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming; (14)]
- [3° de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep. (26)]

[Onderafdeling 2. – Bijzondere preventiemaatregelen (26)]

Art. 32quater.- [De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste:

- 1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;
- 2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op:
 - a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur [bedoeld in artikel 32sexies, § 1 en de vertrouwenspersoon; (26)]
 - c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;
 - d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.
- 3° de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen;
- 4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

6° de voorlichting van het comité.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven. (14)]

[Art. 32quinquies.- De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.

De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever. (14)]

[Art. 32sexies.- § 1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

[De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen. (26)]

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het

werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

§ 2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

[Hij verwijderd hen uit hun functie:

- 1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité;
- 2° hetzij op vraag van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité en met zijn akkoord. (26)]

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet [ten minste een van de vertrouwenspersonen (26)] behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

[De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn in de ondernemingsraad of in het Comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen. (26)]

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

[§ 2/1. Indien alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald bij § 2.

§ 2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, vierde tot negende lid door:

- 1° de preventieadviseur vermeld in § 1;
- 2° de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid onder de voorwaarden bepaald door de Koning, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, en behalve ingeval de betrokkene zelf of het Comité hiermee niet akkoord gaat.

§ 2/3. Voor de toepassing van deze bepaling, wordt verstaan onder leidinggevend personeel: de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen. (26)]

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht. (14)]

[**Art. 32septies.**- § 1. Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, treft deze geschikte maatregelen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Wanneer de ernst van de feiten het vereist, treft de werkgever de nodige bewarende maatregelen.

Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de procedure bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b, treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, meegedeeld in uitvoering van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 3°, c, vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b heeft verstrekt.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten is ertoe gehouden een beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaar:

- 1° wanneer de werkgever de nodige bewarende maatregelen bedoeld in § 1 niet treft;
- 2° wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen maatregelen of geen geschikte maatregelen heeft getroffen en dat:
 - a) hetzij er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat;
 - b) hetzij de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 32sexies, § 2/3. (26)]

[**Art. 32octies.**- opgeheven (26)]

en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden (14)]
tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

[Art. 32nonies.- [De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. (26)]

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig [het Sociaal Strafwetboek (20)], onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft. (14)]

[Art. 32decies.- § 1. [Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van deze afdeling af te dwingen. (27)]

Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van [een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (27)] heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

[§ 1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.

Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:

- 1° hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;
- 2° hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:
 - a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;
 - b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;
 - c) omwille van de ernst van de feiten.

Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.

Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.

Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevalwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden. (27)]

§ 2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesteringen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van deze feiten en [beveelt hij aan de dader de staking (27)] ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.

[De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding. (27)]

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafrecht.

Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesteringen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vonnis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 3. Aan de werkgever kunnen maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen [van deze afdeling (27)] en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.

De in het eerste lid bedoelde maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

- 1° de toepassing van de preventiemaatregelen;
- 2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesteringen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

[Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn.

De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in § 2, tweede tot vierde lid. (27)] (15)]

Art. 32undecies.- Wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesteringen of ongewenst seksueel ge-

drag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Art. 32duodecies.- Ter verdediging van de rechten van de personen op wie [deze afdeling (27)] van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing [van deze afdeling (27)] aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:

- 1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;
- 2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
- 4° [de stichtingen en de verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen (27)], met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.
- [5° het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013; (24)]
- [6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht. (14)]

[De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. (14)]

De in het eerste lid, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits [de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (14)] ermee akkoord gaat.

Art. 32tredecies.- [§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel

gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32septies en die een proportioneel en redelijk karakter heeft, wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel.

§ 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1:

- 1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:
 - a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
 - b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;
 - c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;
- 3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter, waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:
 - a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
 - b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;
 - c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;
 - e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;
- 4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring.

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis. (26)]

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden [voor de beëindiging of de wijziging (26)].

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden [voor de beëindiging of de wijziging (26)] laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten. (5)]

[§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

- 1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden [voor de beëindiging of de wijziging (26)] en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;
- 2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of [de door de werkgever getroffen maatregel (26)] indruist tegen de bepalingen van § 1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen. (14)]

[§ 5. *opgeheven* (14)]

[§ 6. [Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel

32sexies, §1, van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard, of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De Koning stelt de voorwaarden en nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. (26)]

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld [in het eerste en derde lid (26)], is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht[, die voldoet aan de voorschriften van § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst wordt genomen door de bestemming. (26)] (14)]

[Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet. (26)]

[[Afdeling 3.- Mededeling van informatie en toegang tot documenten

Art. 32quaterdecies.- De werknemer die een formele psychosociale interventie verzoekt, ontvangt een kopie van zijn verzoek.

In het kader van een formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.

Art. 32quinquiesdecies.- De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen:

1° in het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die eraan deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;

2° in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:

- a) deelt de preventieadviseur, van zodra het verzoek werd aanvaard, de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever, behalve in het kader van de informatie bedoeld in artikel 32/2, § 3, tweede lid;
- b) informeert de preventieadviseur, met toepassing van artikel 32/2, § 3, tweede lid, schriftelijk de werkgever over de risico's met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek en, in voorkomend geval verstrekt hij in toepassing van artikel 32/2, § 3, vijfde lid, schriftelijk aan de werkgever de voorstellen voor individuele maatregelen;
- c) overhandigt de preventieadviseur een schriftelijk advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;
- d) verstrekt de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;
- e) verstrekt de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;

3° onverminderd de bepaling van 2° verstrekt de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:

- a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32tredecies, § 1/1, 5°;
- b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;
- c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in 2°, c, indien de ernst van de feiten het vereist;
- d) hij verstrekt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;
- e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in 2°, c), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de

werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven;

- 4° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar;
- 5° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht;
- 6° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling;
- 7° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten.

Art. 32sexiesdecies.- De werkgever bezorgt uitsluitend aan de volgende personen een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 2°, c):

- 1° de werknemer ten aanzien van wie de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen;
- 2° de persoon die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend of de in dit verzoek vermelde aangeklaagde, in de hypothese dat zij overwegen een rechtsvordering in te stellen.

Indien de werkgever het noodzakelijk acht met het oog op de toepassing van de preventiemaatregelen, bezorgt hij aan de leden van de hiërarchische lijn van de verzoeker, de elementen van het advies die noodzakelijk zijn om deze doelstelling te bereiken.

De wetgeving betreffende de openbaarheid van bestuur is niet van toepassing:

- 1° op het in het eerste lid bedoelde afschrift van het advies van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever die een administratieve overheid is in de zin van deze wetgeving;
- 2° op de documenten van het individueel dossier van het verzoek die in het bezit zijn van de met het toezicht belaste ambtenaar. (26)]

Art. 32septiesdecies.- In afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, [heeft de betrokken persoon (26)] geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten:

- 1° de notities die de [preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1 (26)] en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd [in het kader van een informele psychosociale interventie (26)], onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinqüesdecies, tweede lid, 1°;
- [2° het verzoek tot formele psychosociale interventie, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid, en artikel 32quinqüesdecies, tweede lid, 3°, b) (26)]
- 3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van [het verzoek tot formele psychosociale interventie (26)], werden gehoord door de [preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1 (26)], onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;
- [4° het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinqüesdecies, tweede lid, 2°, c), d), e), en artikel 32sexiesdecies; (26)]
- 5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de [preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1 (26)] of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden. (14)]

[Art. 32octiesdecies.- De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven [die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk (26)].

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk. (14)]

[Art. 32noniesdecies.- In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:

- 1° de coördinaten van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;
- 2° de procedures bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, en 32quater, derde lid, 2°.

Art. 32vicies.- De met het toezicht belaste ambtenaar houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht. (26)]

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 beschikt iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur.

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 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 de artikelen 49 en 50.

Art. 35.- § 1. Indien de juridische entiteit bestaat uit één technische bedrijfseenheid wordt één Dienst opgericht.

§ 2. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden die elk te weinig werknemers tewerkstellen om aparte Comités op te richten, wordt er één Dienst opgericht.

§ 3. Indien de juridische entiteit bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden en indien er meer dan één Comité moet worden opgericht, wordt er één Dienst opgericht 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, wordt er voor de technische bedrijfseenheid in haar geheel slechts één Dienst opgericht.

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.

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.

Ingeval 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 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 telt 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, § 1, derde lid, en § 2, tweede lid, dan wordt voor de Dienst als geheel en per afdeling minstens één preventieadviseur aangesteld. 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 en de nadere regelen bepalen volgens welke een werkgever of een groep van werkgevers toegestaan kan worden een gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

§ 2. De Koning kan een werkgever of een groep werkgevers machtigen een gemeenschappelijke Dienst op te richten. In voorkomend geval bepaalt Hij de bevoegdheid, de samenstelling en de werkwijze ervan. (1)]

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 met toepassing van artikel 33, § 1, derde lid, zelf de functie van preventieadviseur vervullen, kunnen slechts worden vastgesteld, na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.

[De Koning stelt de voorwaarden vast waaraan de vorming voor het uitoefenen van de functie van preventieadviseur moet beantwoorden, evenals de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van de vorming. (9)]

Afdeling 3. - Specifieke bepalingen betreffende de externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk en hun afdelingen belast met het medisch toezicht van de werknemers alsook de externe diensten voor technische controles op de werkplaats

Art. 40.- § 1. Er worden externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk opgericht. Deze diensten beschikken over één of meerdere preventieadviseurs.

Binnen de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk worden afzonderlijke afdelingen opgericht, die belast zijn met het medisch toezicht op de werknemers.

§ 2. Er worden eveneens externe Diensten voor technische controles op de werkplaats opgericht.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder en de nadere regelen volgens welke een externe Dienst zoals bedoeld in de §§ 1 en 2 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. [Zo bepaalt Hij de wijze van financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, inzonderheid door de vaststelling van de minimumtarieven die kunnen variëren naargelang de aard van de activiteiten van de werkgevers, en op basis waarvan de forfaitaire bijdrage die de werkgever per werknemer verschuldigd is aan zijn externe dienst wordt berekend, en die door Hem te bepalen prestaties van deze externe dienst dekt. Voor werkgevers die maximum vijf werknemers tewerkstellen, wordt in aangepaste minimumtarieven voorzien. (30)]

[De Koning stelt de voorwaarden vast waaraan de vorming van de preventieadviseurs moet beantwoorden, evenals de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van deze vorming.(9)]

De afdelingen belast met het medisch toezicht op de werknemers voeren een aparte boekhouding en maken verslagen op van hun activiteiten inzake medisch toezicht en hun preventieopdrachten, werken onder het gezag van een arbeidsgeneesheer-directeur en kunnen door de Gemeenschappen worden erkend.

Afdeling 4. - Coördinatie in het kader van de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk

Art. 41.- De Koning stelt de maatregelen vast om de samenwerking te bevorderen tussen:

- 1° de verschillende afdelingen waaruit de interne of de externe dienst bestaat;
- 2° de interne dienst en de externe dienst;
- 3° de externe diensten onderling.

In ieder geval moet deze samenwerking leiden tot een gezamenlijk optreden van de verschillende diensten dat erop gericht is in de ondernemingen de preventie te bevorderen.

Afdeling 5. - 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;
- 3° één of meer secretarissen.

Enkel de vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties hebben stemrecht.

[De meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties zijn in de Hoge Raad vertegenwoordigd op dezelfde wijze als in de Nationale Arbeidsraad[, met inbegrip van hun aantal mandaten.(19)] (1)]

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 die als permanente deskundigen deelnemen aan de werkzaamheden van de Hoge Raad, worden benoemd door de Koning op de wijze 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;

Het mandaat van de voorzitter duurt zes jaar. Het kan hernieuwd worden.

De voorzitter en de ondervoorzitter worden benoemd door de Koning die hun 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.- § 1. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regelen in verband met de oprichting, de samenstelling, de werking en de opdrachten van de Hoge Raad.

§ 2. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in paragraaf 1 kan de Koning binnen de Hoge Raad een vaste commissie oprichten die belast is met het verlenen van wetenschappelijke ondersteuning aan de Hoge Raad bij de voorbereiding van adviezen en voorstellen die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad.

Deze vaste commissie bestaat uit personen die beroepshalve of ingevolge hun activiteiten in academische inrichtingen bijzonder bevoegd zijn inzake een of meerdere domeinen die behoren tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 3. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in paragraaf 1 kan de Koning de volgende opdrachten inzake communicatie en onderzoek inzake welzijn op het werk, die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad, overdragen aan een vaste commissie opgericht binnen de Hoge Raad en waarvan Hij de samenstelling en de werkingsregels bepaalt:

- 1° het verstrekken van adviezen en het doen van voorstellen over, evenals het evalueren van de actieplannen die door de bevoegde administratie worden opgesteld inzake communicatie en onderzoek met betrekking tot het welzijn op het werk;
- 2° het uitoefenen van de functie van vast bureau van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk;
- 3° het uitbrengen van adviezen over de toelage voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

§ 4. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in paragraaf 1 kan de Koning vaste commissies oprichten die bevoegd zijn voor een bepaalde bedrijfstak of een welbepaald onderwerp, waarvan Hij de opdrachten, de samenstelling en de werkingsregels bepaalt. (33)]

[Art. 47bis.- Binnen de Hoge Raad wordt een [vaste operationele (33)] Commissie opgericht belast met de in het tweede lid bedoelde specifieke opdrachten in het kader van de toepassing van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten evenals in het kader van de toepassing van andere wetten en besluiten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en die behoren tot de bevoegdheid van de minister bevoegd voor Arbeid.

De specifieke opdrachten bedoeld in het eerste lid zijn:

1. een advies geven voor wat betreft de erkenning van de diensten, de instellingen, de personen en de ondernemingen;
2. voorstellen formuleren betreffende de criteria voor de erkenningen bedoeld onder punt 1;
3. een advies geven over de jaarlijkse activiteitsrapporten van de diensten die belast zijn om mee te werken aan de uitvoering van het welzijnsbeleid dat door de ondernemingen wordt opgesteld;
4. *opgeheven (33)*

5. een advies verlenen in het kader van de aanvragen voor een toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers.

De Koning kan bijkomende specifieke opdrachten toekennen aan de commissie.

Hij stelt alle andere voorwaarden en nadere regels betreffende de oprichting, de samenstelling en de werking van deze commissie vast. (9)]

HOOFDSTUK VIII. - Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

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 werkplaatsen voorzien.

Afdeling 2. - Oprichting

Art. 49.- Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven worden deze Comités ingesteld, zodra zij gewoonlijk gemiddeld 20 werknemers tewerkstellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 69 [en van artikel 76bis (22)], dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder:

1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald [in het kader van deze wet (8)] 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 leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen. (8)]

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

[Om het aantal werknemers, bedoeld in deze afdeling, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten. (3)]

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.

Voor de toepassing van het eerste lid worden in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven ten minste 20 werknemers in aanmerking genomen.

§ 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.** Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- (1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- (2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 49. (3)]

[Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheids-sfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van artikel 3, § 2, eerste lid. (8)]

Art. 51.- De Koning kan, bij een 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. 51bis.-** De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de artikelen 49, 50 en 51, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst, in de zin van afdeling 6 van dit hoofdstuk of in geval van overdracht onder gerechtelijk gezag, in de zin van afdeling 7 van dit hoofdstuk, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst of na de overdracht onder gerechtelijk gezag. (22)]

Art. 52.- Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

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 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden

en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. 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.

[Het eerste lid is niet van toepassing op hoofdstuk VIII, afdeling 4, onderafdeling 2, van deze wet. (17)]

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 bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 53bis.- De bepalingen van de artikelen 52 en 53 zijn eveneens van toepassing wanneer er uitsluitend aan de leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité bepaalde opdrachten worden toegewezen in toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, tenzij deze wet of de uitvoeringsbesluiten dit uitdrukkelijk anders bepalen. (26)]

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 de 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 voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt eventueel de datum van de verkiezingen vast.

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[, met inbegrip van het ondernemingshoofd, (13)] 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 aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijftwintig. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden. (8)]

[Art. 57.- De preventieadviseur [of de vertrouwenspersoon¹ (29)] die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn. (3)]

[Art. 58.- De gewone en plaatsvervangende afgevaardigden worden bij geheime stemming verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 3, § 2, 1°, voorgedragen kandidatenlijsten waarvan elke lijst niet meer kandidaten mag bevatten dan er gewone en plaatsvervangende mandaten te begeben zijn. (3)] [Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waarvan één of meerdere mandaten werden toegekend. (8)]

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;

¹ Slechts van toepassing vanaf de sociale verkiezingen van mei 2016

[2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk [of vertrouwenspersoon (26)]. De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan; (8)]

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 een juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50 in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 49, vierde lid;

4° de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt.

[Voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het eerste lid, 3°, wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding. (8)]

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

§ 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.

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 betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

- 4° indien de betrokkene 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 betrokkene 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 betrokkene 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.- Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zetelen:

- 1° ingeval het gewoon lid verhinderd is;
- 2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in artikel 61, eerste lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen.

In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten als bedoeld in het vorig lid meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in artikel 61, eerste lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen, vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, § 2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. (8)]

[Art. 63.- Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt het Comité hernieuwd. De Koning stelt de bijzondere regels voor die verkiezingen vast.

[Art. 64.- Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

Deze bepalingen zijn ook toepasselijk op de leden van de vakbondsafvaardiging die met toepassing van artikel 52 belast is met het uitoefenen van de opdrachten van de Comités.

[Afdeling 4. – Bevoegdheden

Onderafdeling 1. - Algemene bevoegdheden

Art. 65.- 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.

Onderafdeling 2. — Bijzondere bevoegdheden

Art. 65bis.- § 1. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, bezorgt de werkgever aan het Comité een economische en financiële basisinformatie met betrekking tot:

- a) het statuut van de onderneming;
- b) de concurrentiepositie van de onderneming op de markt;
- c) de productie en de productiviteit;
- d) het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming.

Deze basisinformatie wordt medegedeeld aan de leden van het Comité binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of herverkiezing.

§ 2. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaaroverzicht door de werkgever medegedeeld aan het Comité.

Deze documenten maken het voorwerp uit van een jaarlijkse informatie. Ze moeten verstrekt en besproken worden in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van het Comité, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats voor de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het verslag van deze vergadering wordt aan de vennoten medegedeeld ter gelegenheid van voornoemde algemene vergadering.

De bescheiden die betrekking hebben op de jaarlijkse voorlichting worden aan de leden van het Comité overgemaakt ten minste vijftien dagen voor de vergadering belegd om deze voorlichting te onderzoeken.

Art. 65ter.- De inlichtingen bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, a), betreffende het statuut van de onderneming of, eventueel, van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten ten minste:

- 1° haar juridische vorm;
- 2° haar statuten en de eventuele wijzigingen ervan;
- 3° haar leiding;
- 4° haar financieringsmiddelen op halflange en lange termijn, en voornamelijk, de economische en financiële betrekkingen die zij onderhoudt met andere juridische, economische of financiële entiteiten, evenals de aard van deze betrekkingen;
- 5° eventueel het bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming.

Art. 65quater.- De inlichtingen bedoeld in artikel 65bis, § 1, eerste lid, b), betreffende de concurrentiepositie op de markt van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten op zijn minst:

- 1° de voornaamste nationale en internationale concurrenten waarmee de onderneming rekening moet houden;
- 2° de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden;
- 3° de afzetgebieden;
- 4° de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de onderneming;
- 5° de verschillende types van overeenkomsten afgesloten met de FOD Economie, zoals programma-, vooruitgangs-, herstructureringsovereenkomsten;
- 6° de elementen die moeten toelaten een algemeen inzicht te krijgen in de wijze waarop de producten van de onderneming gecommercialiseerd worden, zoals de distributiekkanalen, de verkoopstechnieken, beduidende gegevens betreffende de distributiemarges;
- 7° de boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet, en zijn evolutie over vijf jaar, met aanduiding, percentsgewijze, van het aandeel dat respectievelijk op de binnenlandse markt, in de Europese Unie en in de andere landen verwezenlijkt wordt. Wanneer de onderneming verscheidene onderdelen omvat, zal, in voorkomend geval, een uitsplitsing per onderdeel van de gegevens verstrekt worden;
- 8° een overzicht van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid, waarin zullen worden verstrekt, voor zover mogelijk per eenheid, het niveau en de evolutie van die prijzen. Indien het niet mogelijk is dergelijke inlichtingen te verschaffen zal de werkgever gegevens verstrekken over de evolutie van de kostprijzen en verkoopprijzen per groep van producten of per onderdeel, of voor een aantal representatieve producten;
- 9° de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese

Unie en de andere landen, eventueel per onderdeel.

Art. 65quinquies.- De inlichtingen betreffende de productie en de productiviteit bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, c), bevatten ten minste:

- 1° de evolutie van de producten uitgedrukt in volume, getal of gewicht evenals in waarde en toegevoegde waarde;
- 2° de aanwending van de economische productiecapaciteit;
- 3° de evolutie van de productiviteit, om meer bepaald de toegevoegde waarde per arbeidsuur of de productie per werknemer in het licht te stellen. De gegevens moeten verstrekt worden in de vorm van tijdreeksen die lopen over vijf jaar. Zij moeten, eventueel, per onderdeel verschaft worden.

Art. 65sexies.- De voorlichting in verband met het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, d), strekt zich uit tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming, inzonderheid de industriële, financiële, commerciële, sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen.

Art. 65septies.- In afwijking van artikel 95 van deze wet, kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, andere regelen verduidelijken inzake de aard, omvang, periodiciteit en manier waarop de mee te delen inlichtingen moeten worden verschaft.

Art. 65octies.- § 1. Wanneer het verstrekken van een inlichting in de voorgeschreven vorm en binnen de bepaalde termijn een nadeel kan berokkenen aan de onderneming, kan het ondernemingshoofd gemachtigd worden af te wijken van het principe van de verplichte bekendmaking wat de hiernavolgende punten betreft:

- 1° de mededeling van de omzet in absolute waarde en zijn uitsplitsing ervan per onderdeel;
- 2° inzake programma en algemene toekomstvooruitzichten van de ondernemingen in de distributiesector, de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten;
- 3° de uitsplitsing per onderdeel van de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening.

§ 2. Het aanwenden van deze mogelijkheid tot afwijking is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van één van de ambtenaren, aangewezen door de Koning krachtens artikel 80 van deze wet voor het toezicht op deze onderafdeling.

Het verzoek tot afwijking moet met redenen omkleed zijn. Bij het verzoek worden alle documenten gevoegd, nodig om de gegrondheid ervan te beoordelen en het uittreksel van de vergadering van het Comité tijdens dewelke het ondernemingshoofd voorafgaandelijk het voorwerp van de inlichtingen heeft medegedeeld waarvoor een verzoek tot afwijking is ingediend.

De goedkeuring van het verzoek wordt verleend of geweigerd na raadpleging van een Comité ad hoc, gevormd in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven: de samenstelling, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van dit Comité zullen bij ministerieel besluit worden omschreven.

Het verzoek kan niet worden geweigerd, wanneer het eenparig advies van het Comité ad hoc de door het Comité ter gelegenheid van de mededeling waarvan sprake in het vorige lid gebeurlijk uitgedrukte eenparige instemming, bevestigt. Elke beslissing van de bevoegde ambtenaar moet met redenen omkleed zijn.

§ 3. De bevoegde ambtenaar brengt het ondernemingshoofd en de voorzitter van het Comité op de hoogte van zijn beslissing.

Wanneer de inlichtingen niet in de voorgeschreven vorm kunnen verleend worden, worden andere gegevens, van aard om een gelijkwaardige voorlichting te verschaffen, medegedeeld aan het Comité.

Ingeval de inlichtingen niet onmiddellijk kunnen verstrekt worden, zal het ondernemingshoofd er mededeling van geven na verloop van een termijn door hem nauwkeurig aangegeven en bekendgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

Art. 65novies.- Ter gelegenheid van zijn mededeling aan het Comité doet het ondernemingshoofd, wanneer het geval zich voordoet, het vertrouwelijk karakter van zekere inlichtingen opmerken waarvan de verspreiding een nadeel aan de onderneming zou kunnen berokkenen.

In geval van onenigheid hieromtrent in de schoot van het Comité zal het vertrouwelijk karakter van deze inlichtingen onderworpen zijn aan de goedkeuring van één van de ambtenaren aangegeven door de Koning krachtens artikel 80 van deze wet voor het toezicht van deze onderafdeling. Deze goedkeuring wordt verleend of geweigerd overeenkomstig de bij artikel 65octies, § 2, voorgeschreven procedure.

Art. 65decies.- Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging neemt het Comité de plaats in van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging voor het recht op informatie en raadpleging bedoeld bij artikel 38, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 9 van 9 maart 1972, zonder dat het Comité meer informatie krijgt dan de vakbondsafvaardiging, nr. 24 van 2 oktober 1975, nr. 32bis van 7 juni 1985, nr. 39 van 13 december 1983 en nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 65undecies.- De uitbreiding van bevoegdheden voorzien in deze onderafdeling raakt niet aan de bevoegdheden bedoeld in artikel 11, § 2, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. (17)]

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 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 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 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.- 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 voornoemde wet van 19 maart 1991.

Art. 75.- Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van het Comité. De regels bepaald in de artikelen 70 tot 74 zijn in dat geval van toepassing.

Art. 76.- In geval van overname van activa van een failliete onderneming:

- 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 voor het faillissement 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.

[Afdeling 7. - Overdracht onder gerechtelijk gezag

Art. 76bis.- Het lot van de Comités die bestaan op het tijdstip van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag in de zin van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, wordt, tenzij de partijen bij de overdrachtsovereenkomst anders zijn overeengekomen, geregeld door de bepalingen van deze afdeling.

Deze afdeling is van toepassing tot de volgende verkiezing van een Comité.

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder « onderneming » de juridische entiteit.

Art. 76ter.- Bij overdracht onder gerechtelijk gezag van een onderneming:

- blijven de bestaande Comités fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen het Comité van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de Comités die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen. Dit Comité fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

Art. 76quater.- Bij overdracht onder gerechtelijk gezag 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 die worden tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan het Comité van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

Art. 76quinquies.- Bij overdracht onder gerechtelijk gezag 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 bestaande uit de personeelsafgevaardigden die worden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte.

Art. 76sexies.- In alle gevallen van overdracht onder gerechtelijk gezag van een onderneming of van een gedeelte ervan, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten die worden bepaald in de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Art. 76septies.- Indien de overdracht onder gerechtelijk gezag plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overdracht slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van het Comité. De in de artikelen 76ter tot 76sexies bepaalde regels zijn in dat geval van toepassing. (22)]

HOOFDSTUK IX. - Aan de organen gemeenschappelijke bepalingen

Art. 77.- Alle bevelen, raadgevingen en opvoedende aanbevelingen vanwege de in 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.

Hij kan gewestelijke comités oprichten in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven.

HOOFDSTUK X. - Beroep bij de arbeidsrechtbanken

[Art. 79.- § 1 [Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten. (6)]

[De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil. (15)]

§ 2. [Wanneer de in § 1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels: (15)]

- 1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;
- 2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;
- 3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste ver-

blijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;

- 4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;
- 5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;
- 6° *opgeheven* (15)

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon of representatieve werknemersorganisatie die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in [§ 2 (27)] bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen. (2)]

HOOFDSTUK XI. - Toezicht en strafbepalingen

[Art. 80.- De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 [en 43 tot 49 (32)] van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan. (20)]

Art. 81 tot 94.- *opgeheven* (20)

[HOOFDSTUK XIbis.- Maatregelen om de herhaling van ernstige ongevallen te voorkomen

Afdeling 1.- Definitie

Art. 94bis.- Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- 1° ernstig arbeidsongeval: een ongeval dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet en dat wegens zijn ernst een grondig specifiek onderzoek vereist met het oog op het treffen van preventiemaatregelen die herhaling ervan moeten vermijden.

De Koning bepaalt de criteria op basis waaraan het arbeidsongeval als ernstig arbeidsongeval wordt beschouwd; (9)]

- 2° deskundige: een deskundige inzake het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen die is opgenomen in een lijst samengesteld door de administratie waarvan de als in artikel 80 bedoelde toezichthoudende ambtenaren die de arbeidsveiligheid onder hun bevoegdheid hebben, deel uitmaken.

**[Afdeling 2.- Onderzoek en verslaggeving van de ernstige arbeidsongevallen -
Aanstelling van een deskundige. (9)]**

[Art. 94ter.– § 1. Na elk ernstig arbeidsongeval draagt de werkgever van het slachtoffer er zorg voor dat het ongeval onmiddellijk door zijn bevoegde preventiedienst onderzocht wordt en bezorgt hij binnen de tien dagen volgend op het ongeval een omstandig verslag aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren.

§ 2. Na elk ernstig arbeidsongeval met een werknemer op een arbeidsplaats waar de bepalingen van de hoofdstukken IV of V van toepassing zijn, werken, naargelang het geval, de bij het ongeval betrokken werkgevers, gebruikers, uitzendbureau's, bouwdirecties belast met de uitvoering, aannemers, onderaannemers en zelfstandigen samen, om er voor te zorgen dat het ongeval onmiddellijk door één of meer bevoegde preventiediensten onderzocht wordt en dat, binnen de tien dagen volgend op het ongeval, een omstandig verslag aan alle hierboven bedoelde betrokken personen en aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren bezorgd wordt.

De praktische afspraken betreffende deze samenwerking, de bevoegde preventiediensten die de mogelijke ernstige ongevallen zullen onderzoeken en de regeling van de eventuele kosten die uit deze onderzoeken kunnen voortvloeien, worden daartoe in specifieke bedingen opgenomen in:

- 1° de overeenkomst bedoeld in [het artikel 9, § 2, 2°, (16)] op initiatief van de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden komen uitvoeren;
- 2° onverminderd artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de overeenkomst gesloten tussen gebruiker en uitzendbureau, op initiatief van dit laatste, overeenkomstig de nadere regels te bepalen door de Koning;
- 3° de overeenkomst bedoeld in artikel 29, 2°, op initiatief van, naargelang het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer.

§ 3. De in vorig artikel bedoelde ambtenaren kunnen ook een voorlopig verslag binnen dezelfde termijn aanvaarden.

§ 4. Onverminderd de bepalingen van artikel 80, kunnen deze ambtenaren, in geval van afwezigheid van een omstandig of voorlopig verslag binnen de tien dagen, een deskundige aanstellen.

De Koning kan andere gevallen bepalen, waarin deze ambtenaren een deskundige kunnen aanstellen. (9)]

Afdeling 3.- De deskundige

Art. 94quater.– De deskundige heeft de volgende opdrachten:

- 1° de oorzaken en de omstandigheden van het ernstig arbeidsongeval te onderzoeken en de gepaste aanbevelingen te formuleren om de herhaling van het ongeval te voorkomen;
- 2° de elementen van het onderzoek, de vastgestelde oorzaken en de geformuleerde aanbevelingen op te nemen in een schriftelijke verslag;
- 3° het in 2° bedoelde verslag mee te delen aan elk van de volgende personen:
 - a) aan de ambtenaren bedoeld in artikel 94bis;
 - [b) aan, naargelang het geval, de werkgever bedoeld in artikel 94ter, § 1, of de betrokken personen bedoeld in artikel 94ter, § 2; (9)]
 - c) al naargelang het geval, aan de [verzekeringsondernemingen (9)] of de instelling, bedoeld in artikel 94quinquies, § 2.

Afdeling 4.- Honorarium van de deskundige

Art. 94quinquies.– § 1. De deskundige ontvangt voor de prestaties geleverd in uitoefening van zijn opdrachten een honorarium.

[In de omstandigheden bedoeld in artikel 94ter, § 2, eerste lid, wordt het honorarium in deelhonoraria gesplitst, overeenkomstig de regeling bedoeld in artikel 94ter, § 2, tweede lid. (9)]

[§ 2. Het in § 1 bedoelde honorarium is verschuldigd door de verzekeringsondernemingen inzake arbeidsongevallen bij wie, naargelang het geval, de in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen zijn aangesloten voor de verzekering van hun werknemers.

In de omstandigheden bedoeld in artikel 94ter, § 2, eerste lid, worden de deelhonoraria betaald door de respectievelijke verzekeringsondernemingen, overeenkomstig de regeling bedoeld in artikel 94ter, § 2, tweede lid.

Bij ontstentenis van de in vorig lid bedoelde regeling, is het totale bedrag van het honorarium verschuldigd door de verzekeringsonderneming bij welke de persoon aangesloten is, belast met het opnemen van het overeenstemmende bedingen in de overeenkomst bedoeld in artikel 94ter, § 2, tweede lid.

Bij ontstentenis van één of meer van de in het eerste lid bedoelde verzekeringsondernemingen, is het honorarium of, bij toepassing van § 1, tweede lid, een deel ervan, verschuldigd door de instelling die, in geval van arbeidsongeval, instaat voor de vergoeding van de werknemers van de in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen.

Het honorarium is aan de deskundige of aan zijn werkgever verschuldigd op voorlegging van een schuldvordering die de prestaties van de deskundige gedetailleerd weergeeft.

Bij toepassing van § 1, tweede lid, worden eventueel deelschuldvorderingen voorgelegd waarvan het bedrag berekend is op basis van de regeling bedoeld in artikel 94ter, § 2, tweede lid. (9)]

Afdeling 5.- Terugvordering van het bedrag van het honorarium van de deskundige

[Art. 94sexies.– De verzekeringsondernemingen of de instelling die het honorarium of een deel ervan voor de prestaties van de deskundige hebben betaald, kunnen het bedrag terugvorderen van de in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen. (9)]

[Afdeling 6. - Algemeenheden

Art. 94septies.– § 1. Teneinde toe te laten dat, al naargelang het geval, de preventieadviseurs van de preventiediensten bedoeld in artikel 94ter, §§ 1 en 2, het ernstig arbeidsongeval onderzoeken, of de deskundige zijn opdrachten bedoeld in artikel 94quater vervult, zijn de in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen ertoe gehouden om met deze preventieadviseurs of deze deskundige samen te werken.

De in artikel 94ter, § 1, bedoelde werkgever, of de in artikel 94ter, § 2, bedoelde personen werken eveneens samen met de comités voor preventie en bescherming op het werk van de andere bij het ernstig arbeidsongeval betrokken werkgevers.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regelen in verband met deze samenwerking nader bepalen.

§ 2. Teneinde een onmiddellijke herhaling van een zelfde of een gelijkaardig ernstig arbeidsongeval te voorkomen, worden bewarende maatregelen genomen door of onder het toezicht van, al naargelang het geval:

- 1° de werkgever die een beroep doet op ondernemingen van buitenaf, in het kader van werkzaamheden bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 1;
- 2° de gebruiker, in het kader van werkzaamheden bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 2;
- 3° de bouwdirectie belast met de uitvoering, in het kader van werkzaamheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld in hoofdstuk V;
- 4° door de werkgever van het slachtoffer in de andere gevallen.

Onder bewarende maatregelen worden de preventiemaatregelen verstaan die worden voorgesteld door de preventieadviseurs bedoeld in § 1 of ten minste evenwaardige maatregelen en, indien dergelijke maatregelen nog niet zijn voorgesteld, elke voor de hand liggende maatregel die één of meerdere rechtstreekse oorzaken van eenzelfde of gelijkaardig ongeval kan weg nemen. (9)]

Art. 94octies.– De Koning bepaalt:

- 1° de voorwaarden waaraan de deskundigen moeten voldoen om hun functie te kunnen uitoefenen en opgenomen te worden in de lijst als bedoeld in artikel 94bis, 2°;

- 2° de nadere regelen voor de aanstelling van de deskundigen, bedoeld in artikel 94ter;
- 3° de nadere regelen in verband met de opdrachten van de deskundigen, bedoeld in artikel 94quater;
- 4° het bedrag van het honorarium als bedoeld in artikel 94quinquies, § 1;
- 5° de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk. (7)]
- [6° de criteria waaraan het verslag, bedoeld in artikel 94ter, §§ 1 en 2, eerste lid, moet voldoen om als omstandig te worden beschouwd, alsook de wijze waarop het aan de in artikel 92bis, 2°, bedoelde ambtenaren wordt bezorgd;
- 7° de voorwaarden waaronder de in artikel 92bis, 2°, bedoelde ambtenaren een voorlopig verslag kunnen aanvaarden, zoals bepaald in artikel 94ter, § 3. (9)]

[Afdeling 7. - Aangifte van ernstige arbeidsongevallen

Art. 94nonies.- Elk ernstig arbeidsongeval dat aan de door de Koning vastgestelde criteria voldoet, moet onmiddellijk bij de in artikel 94bis, 2°, bedoelde ambtenaren worden aangegeven door de werkgever van het slachtoffer.

De Koning stelt eveneens de wijze vast waarop de in vorig lid bedoelde aangifte moet gebeuren. (9)]

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 spoedeisende gevallen kan de minister die het advies vraagt, deze termijn beperken tot twee maanden. Zodra deze termijnen 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.- *wijzigings- en opheffingsbepaling*

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 voor de inwerkingtreding van hoofdstuk V, zoals bepaald door de Koning.

Art. 98. *opheffingsbepalingen*

Art. 99.- De bepalingen van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en van de besluiten genomen ter 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 evenals van de besluiten genomen ter uitvoering van de wetten op de mijnen, groeven en grave-rijen, gecoördineerd op 15 september 1919, blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven of totdat hun geldigheidsdatum verstrijkt.

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 [negentiende maand (1)] na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.