

**Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid
inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
(B.S. 31.3.1998)**

- Gewijzigd bij: (1) koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comit es voor preventie en bescherming op het werk (B.S. 10.7.1999)
- (2) koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 18.7.2002)
- (3) koninklijk besluit van 28 augustus 2002 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan (B.S. 18.9.2002)
- (4) koninklijk besluit van 24 februari 2005 houdende diverse bepalingen ter bestrijding van de ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangiften (B.S. 14.3.2005)
- (5) koninklijk besluit van 25 april 2007 betreffende het onthaal en de begeleiding van werknemers met betrekking tot de bescherming van het welzijn bij de uitvoering van hun werk (B.S. 10.5.2007)
- (6) koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 6.6.2007)
- (7) koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk (B.S. 28.4.2014)
- (8) koninklijk besluit van 24 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen inzake welzijn op het werk (B.S. 23.5.2014)

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

Afdeling I.– Toepassingsgebied en definities

Artikel 1.– Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers en op de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 2.– Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1° de wet: de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° ARAB: het Algemeen Reglement voor arbeidsbescherming

3° de Minister: de Minister van Tewerkstelling en Arbeid;

4° Comité: het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet;

5° preventie: het geheel van bepalingen of maatregelen die worden genomen of vastgesteld in alle stadia van de activiteit van de onderneming of instelling, en op alle niveaus, teneinde beroepsrisico's te voorkomen of te verminderen.

Afdeling II.– Het dynamisch risicobeheersingsysteem

Art. 3.– Elke werkgever is verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie, overeenkomstig artikel 5, § 1, tweede lid, i) van de wet, door middel van een dynamisch risicobeheersingsysteem zoals beschreven in onderhavige afdeling.

De bepalingen van dit besluit doen geen afbreuk aan de specifieke verplichtingen die aan de werkgever worden opgelegd in toepassing van het A.R.A.B. en in toepassing van andere besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet.

Art. 4.– Het dynamisch risicobeheersingsysteem is gesteund op de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5, § 1, tweede lid van de wet en heeft betrekking op de volgende domeinen:

1° de arbeidsveiligheid;

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

[3° de psychosociale aspecten van het werk; (7)]

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°.

Dit systeem houdt rekening met de wisselwerking die er tussen de in het tweede lid bedoelde domeinen bestaat of kan bestaan.

Art. 5.– Het dynamisch risicobeheersingsysteem heeft tot doel 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 mogelijk te maken.

Om dit doel te verwezenlijken bestaat het systeem steeds uit de volgende elementen:

1° de uitwerking van het beleid waarbij de werkgever inzonderheid de doelstellingen bepaalt evenals de middelen om deze doelstellingen te realiseren;

- 2° de programmatie van het beleid waarbij inzonderheid de toe te passen methodes en de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen worden bepaald;
- 3° de uitvoering van het beleid waarbij inzonderheid de verantwoordelijkheden van alle betrokken personen worden bepaald;
- 4° de evaluatie van het beleid waarbij inzonderheid de criteria worden vastgesteld om het beleid te evalueren.

De werkgever past dit systeem aan telkens dit noodzakelijk is ingevolge gewijzigde omstandigheden.

Art. 6.– Bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het dynamisch risicobeheersingsysteem houdt de werkgever rekening met de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten evenals met de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen werknemers.

Art. 7.– De werkgever ontwikkelt in zijn dynamisch risicobeheersingsysteem een strategie in verband met het verrichten van een risicoanalyse op basis waarvan preventiemaatregelen worden vastgesteld, rekening houdend met de bepalingen van de artikelen 8 en 9.

Art. 8.– De risicoanalyse gebeurt op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu.

Zij bestaat achtereenvolgens uit:

- 1° het identificeren van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 2° het vaststellen en nader bepalen van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 3° het evalueren van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 9.– De preventiemaatregelen die genomen moeten worden op basis van de in artikel 8 bedoelde risicoanalyse worden vastgesteld op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu, rekening houdend met de volgende volgorde:

- 1° preventiemaatregelen die tot doel hebben risico's te voorkomen;
- 2° preventiemaatregelen die tot doel hebben schade te voorkomen;
- 3° preventiemaatregelen die tot doel hebben de schade te beperken.

De werkgever onderzoekt voor elke groep van preventiemaatregelen welke hun invloed is op het risico en of zij zelf geen risico's inhouden, zodat ofwel een andere groep van preventiemaatregelen moet worden toegepast ofwel bijkomende preventiemaatregelen van een andere groep moeten worden genomen.

De preventiemaatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

- 1° de organisatie van de onderneming of instelling met inbegrip van de gebruikte werk- en productiemethoden;
- 2° de inrichting van de arbeidsplaats;
- 3° de conceptie en aanpassing van de werkpost;
- 4° de keuze en het gebruik van arbeidsmiddelen en van chemische stoffen of preparaten;
- 5° de bescherming tegen de risico's voortvloeiende uit chemische, biologische en fysische agentia;
- 6° de keuze en het gebruik van collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen en van werkkledij;
- 7° de toepassing van een aangepaste veiligheids- en gezondheidssignalering;
- 8° het gezondheidstoezicht met inbegrip van de medische onderzoeken;
- [9° de bescherming tegen de psychosociale risico's op het werk; (7)]
- 10° de bekwaamheid, de vorming en de informatie van alle werknemers, met inbegrip van aangepaste instructies;
- 11° de coördinatie op de arbeidsplaats;
- 12° de noodprocedures, met inbegrip van de maatregelen in geval van situaties van ernstig en onmiddellijk gevaar en met betrekking tot de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers.

Art. 10.– § 1. De werkgever stelt in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk een globaal preventieplan op voor een termijn van vijf jaar waarin de te ontwikkelen en toe te passen preventieactiviteiten worden geprogrammeerd, rekening houdend met de grootte van de onderneming en de aard van de risico's verbonden aan de activiteiten van de onderneming.

Dit globaal preventieplan wordt ter schrift gesteld en omvat inzonderheid:

- 1° de resultaten van de identificatie van de gevaren en het vaststellen, nader bepalen en evalueren van de risico's;
- 2° de vast te stellen preventiemaatregelen;
- 3° de te bereiken prioritaire doelstellingen;
- 4° de activiteiten die moeten worden verricht en de opdrachten die moeten worden uitgevoerd om deze doelstellingen te bereiken;
- 5° de organisatorische, materiële en financiële middelen die moeten worden aangewend;

6° de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen;

7° de wijze waarop het globaal preventieplan wordt aangepast aan gewijzigde omstandigheden;

8° de criteria voor de evaluatie van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. De Minister stelt ten behoeve van de werkgevers die behoren tot de groep D bedoeld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk één of meerdere modellen van een globaal preventieplan op.

De Minister kan, na advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, ook modellen van een globaal preventieplan vaststellen voor bepaalde sectoren

Art. 11.– De werkgever stelt in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk, een jaarlijks actieplan op ter bevordering van het welzijn op het werk, tijdens het volgende dienstjaar.

Dit jaarlijks actieplan is gesteund op het globaal preventieplan, wordt ter schrift gesteld en bepaalt:

1° de prioritaire doelstellingen in het kader van het preventiebeleid van het volgend dienstjaar;

2° de middelen en methoden om deze doelstellingen te bereiken;

3° de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen;

4° de aanpassingen die moeten aangebracht worden aan het globaal preventieplan ingevolge:

- a) gewijzigde omstandigheden;
- b) de ongevallen, en incidenten die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan;
- c) het jaarverslag van de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk van het voorbije burgerlijk jaar;
- d) de adviezen van het Comité tijdens het voorbije burgerlijk jaar.

Art. 12.– De werkgever betreft de leden van de hiërarchische lijn en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het dynamisch risicobeheersingsysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaarlijks actieplan.

Hij raadpleegt tevens het Comité.

De werkgever legt het schriftelijk vastgelegde globaal preventieplan bij elke wijziging of aanpassing vooraf ter advies voor aan het comité.

De werkgever legt het ontwerp van jaarlijks actieplan voor advies voor aan het comité uiterlijk de eerste dag van de tweede maand voorafgaand aan het begin van het dienstjaar waarop het betrekking heeft.

Het jaarlijks actieplan mag niet in uitvoering worden gebracht voordat het Comité zijn advies heeft verstrekt of, zo niet, vóór het begin van het dienstjaar waarop het slaat.

Art. 13.– De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het beleid van de werkgever met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk uit.

Hiertoe hebben zij inzonderheid de volgende taken:

- 1° voorstellen en adviezen formuleren aan de werkgever in het kader van het dynamisch risicobeheersingsysteem;
- 2° ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan onderzoeken en maatregelen voorstellen om dergelijke ongevallen en incidenten te voorkomen;
- 3° een effectieve controle uitoefenen op de arbeidsmiddelen, de collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen en de gebruikte stoffen en preparaten teneinde onregelmatigheden vast te stellen en maatregelen te nemen om hieraan een einde te maken;
- [3°/1 opsporen van de problemen van psychosociale aard verbonden aan het werk en waken over de tijdige behandeling ervan; (7)]
- 4° tijdig het advies inwinnen van de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk;
- 5° controleren of de verdeling van de taken op een zodanige wijze geschiedt dat de verschillende taken worden uitgevoerd door de werknemers die de daartoe vereiste bekwaamheid hebben en de vereiste opleiding en instructies hebben ontvangen;
- 6° waken over de naleving van de instructies die in toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moeten worden verstrekt;
- 7° zich ervan vergewissen dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben in toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk goed begrijpen en in praktijk brengen;
- [8° het onthaal van elke beginnende werknemer organiseren en een ervaren werknemer aanduiden die ermee belast is deze te begeleiden. Het door de werkgever aangeduid lid van de hiërarchische lijn, belast met het verzekeren van het onthaal, tekent onder zijn naam een document waaruit blijkt dat in het kader van zijn taken bedoeld onder 6° en 7° de nodige inlichtingen en instructies werden verstrekt met betrekking tot het welzijn op het werk. (5)]

Art. 14.– De werkgever evalueert regelmatig in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk het dynamisch risicobeheersingsysteem.

Hij houdt hierbij inzonderheid rekening met:

- 1° de jaarverslagen van de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk;
 - 2° de adviezen van het Comité en in voorkomend geval, deze van de met het toezicht belaste ambtenaar;
 - 3° de gewijzigde omstandigheden die een aanpassing van de strategie in verband met het verrichten van een risicoanalyse op basis waarvan preventiemaatregelen worden vastgesteld noodzakelijk maken;
- [4° de ongevallen, incidenten en feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan. (2)]

Rekening houdend met deze evaluatie stelt de werkgever ten minste éénmaal om de vijf jaar een nieuw globaal preventieplan op volgens de bepalingen van artikel 10.

Art. 15.– De verplichtingen opgelegd aan de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers doen geen afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Art. 16.– De maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogen in geen geval financiële lasten voor de werknemers met zich brengen.

De wijze waarop de financiële lasten worden gedragen ten aanzien van de personen bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid, b) en e) van de wet worden bepaald door Ons.

Afdeling III.–

[Verplichtingen van de werkgever inzake onthaal, begeleiding, informatie en vorming van de werknemers

Art. 16bis.– De werkgever neemt de gepaste maatregelen voor de organisatie van het onthaal van elke werknemer en vertrouwt die organisatie in voorkomend geval toe aan een lid van de hiërarchische lijn.

In geval de werkgever zelf instaat voor de organisatie van het onthaal, tekent hijzelf het document als bedoeld in artikel 13, tweede lid, 8°.

De werkgever of, in voorkomend geval, een lid van de hiërarchische lijn neemt eveneens de gepaste maatregelen om een ervaren werknemer aan te duiden om de werknemer te begeleiden. De werkgever kan eventueel zelf die begeleiding op zich nemen (5)]

Art. 17.– De werkgever geeft aan de leden van de hiërarchische lijn en aan de werknemers alle informatie in verband met de risico's en de preventiemaatregelen die van toepassing zijn op het niveau van de organisatie in zijn geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op de individuele werkpost of functie die zij nodig hebben voor de uitoefening van hun taak of die zij nodig hebben voor de bescherming van hun veiligheid en gezondheid en deze van de andere werknemers.

Hij geeft hen eveneens de nodige informatie betreffende de noodprocedures en inzonderheid met betrekking tot de maatregelen die moeten genomen worden in geval van ernstig en on-

middellijk gevaar, en met betrekking tot de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers.

[Art. 17bis.– § 1. De werkgever informeert de werknemers over de opdrachten en taken van de interne en/of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en van de verschillende preventieadviseurs.

§ 2. De werkgever vermeldt op een voor de werknemers gemakkelijk toegankelijke plaats de namen en de contactgegevens van de preventieadviseurs bevoegd voor arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde en psychosociale aspecten, en desgevallend de naam en de contactgegevens van de vertrouwenspersoon en van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. (8)]

Art. 18.– De werkgever stelt voor de hiërarchische lijn en voor de werknemers een programma op tot vorming inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, rekening houdend met de gegevens van het globaal preventieplan.

Dit programma evenals de inhoud van de vorming zelf houden rekening met de instructies die krachtens de reglementering moeten worden opgesteld.

Art. 19.– Wanneer de werkgever een werknemer met de uitvoering van een taak belast neemt hij de bekwaamheid van de betrokken werknemer op het gebied [van het welzijn op het werk (7)] in aanmerking.

Art. 20.– De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat alleen werknemers die passende instructies hebben gekregen, toegang hebben tot de zones met ernstige en specifieke gevaren.

Art. 21.– De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer een voldoende en aangepaste vorming in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ontvangt die speciaal gericht is op zijn werkpost of functie.

Deze vorming wordt inzonderheid gegeven:

- 1° bij indienstneming;
- 2° bij een overplaatsing of verandering van functie;
- 3° bij de invoering van een nieuw arbeidsmiddel of verandering van een arbeidsmiddel;
- 4° bij de invoering van een nieuw technologie.

Deze vorming wordt aangepast aan de ontwikkeling van de risico's en aan het ontstaan van nieuwe risico's en wordt indien nodig, op gezette tijden herhaald.

De kosten van de vorming mogen niet ten laste zijn van de werknemers. Zij wordt gegeven tijdens de werktijd.

Afdeling IV.–

Maatregelen bij noodsituaties en in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar

Art. 22.– De werkgever stelt een intern noodplan op dat van toepassing is voor de bescherming van de werknemers wanneer dit nodig is naar aanleiding van de vaststellingen gedaan ingevolge de risicoanalyse.

Dit plan is gesteund op procedures die aangepast zijn aan gevaarlijke situaties en mogelijke ongevallen of incidenten die eigen zijn aan de onderneming of instelling [evenals aan de gevallen van geweld van externe oorsprong. (2)]

Deze procedures hebben betrekking op:

- 1° de informatie en de instructies betreffende de maatregelen in geval van nood;
- 2° het alarm- en communicatiesysteem;
- 3° de veiligheidsoefeningen;
- 4° de handelingen te stellen bij evacuatie en eerste hulp;
- 5° de middelen voor de eerste verzorging;

[6° de maatregelen om posttraumatische stress te voorkomen of te beperken. (7)]

Art. 23.– De werkgever stelt alle werknemers die blootgesteld zijn of kunnen worden aan een ernstig en onmiddellijk gevaar zo spoedig mogelijk in kennis van dat gevaar en van de getroffen of te treffen beschermingsmaatregelen.

Hij neemt maatregelen en geeft instructies aan de werknemers ten einde hen toe te staan, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, hun activiteit stop te zetten of zich in veiligheid te stellen door de arbeidsplaats onmiddellijk te verlaten.

Hij onthoudt zich ervan behalve in uitzonderlijke, naar behoren gemotiveerde gevallen, de werknemers te verzoeken hun werk te hervatten in een werksituatie waarin nog een ernstig en onmiddellijk gevaar bestaat.

Art. 24.– De werkgever zorgt ervoor dat elke werknemer, wanneer een ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen dreigt en het onmogelijk is contact op te nemen met het bevoegde lid van de hiërarchische lijn of de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk en rekening houdend met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kan nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen.

Zijn optreden mag dan voor hem geen enkel nadeel met zich brengen, tenzij hij ondoordacht heeft gehandeld of een zware fout heeft begaan.

Art. 25.– Een werknemer die, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, zijn werkpost of een gevaarlijke zone verlaat, mag daar geen nadeel van ondervinden en moet worden beschermd tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan.

Hij stelt onmiddellijk het bevoegde lid van de hiërarchische lijn en de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk hiervan in kennis.

[Afdeling V. – Maatregelen in geval van arbeidsongeval

Onderafdeling 1. – Maatregelen in geval van ernstig arbeidsongeval

Art. 26.– § 1. Onverminderd het toepassingsgebied gedefinieerd in artikel 1, waarin zijn begrepen de werkgevers bedoeld in artikel 94ter, § 1, van de wet, zijn de bepalingen van deze onderafdeling eveneens van toepassing op de personen bedoeld in artikel 94ter, § 2, van de wet.

§ 2. De persoon of de personen op wie de verplichtingen, bedoeld in artikel 94ter, §§ 1 en 2 van de wet, rusten, brengen met toepassing van die wetsbepalingen, de dienst voor preventie en bescherming op het werk van wie zij zich de medewerking hebben verzekerd voor het onderzoek van arbeidsongevallen op de arbeidsplaats met vier of meer dagen arbeidsongeschiktheid, op de hoogte van het ernstig arbeidsongeval en dragen er zorg voor dat deze dienst het ongeval onmiddellijk onderzoekt, de oorzaken ervan vaststelt, preventiemaatregelen voorstelt om herhaling ervan te voorkomen en hen hierover een verslag bezorgt.

Dit verslag bevat ten minste de volgende elementen:

- 1° de identificatie van de slachtoffers en hun werkgevers;
 - 2° de gedetailleerde beschrijving van de plaats van het ongeval;
 - 3° de gedetailleerde omschrijving van de omstandigheden van het ongeval, inclusief beeldmateriaal;
 - 4° de vastgestelde primaire, secundaire, tertiaire oorzaken. In deze wordt verstaan onder:
 - a) primaire oorzaken: de materiële feiten die het ongeval mogelijk hebben gemaakt, inzonderheid een ontbrekend of niet correct gebruikt collectief of persoonlijk beschermingsmiddel, een ontbrekende of kortgesloten beveiliging van een machine;
 - b) secundaire oorzaken: oorzaken van organisatorische aard, waardoor de primaire oorzaken zijn ontstaan, inzonderheid een niet uitgevoerde risico-evaluatie, een ontbrekende instructie, een gebrekkig toezicht op de naleving van instructies, een niet correct functionerende interne dienst voor preventie of bescherming op het werk;
 - c) tertiaire oorzaken: materiële of organisatorische oorzaken die zich bij derden situeren, inzonderheid een ontwerp- of fabricagefout aan een van buitenaf betrokken machine, een niet correct advies geformuleerd door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor technische controles op de arbeidsplaats;
- [4°/1 de eventuele andere vastgestelde oorzaken waaronder de oorzaken van psychosociale aard, inzonderheid stress of burn-out veroorzaakt door het werk, conflicten verbonden aan het werk of geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk; (7)]

- 5° aanbevelingen om herhaling van het ongeval te vermijden;
- 6° de identificatie van de in het eerste lid bedoelde personen en van de diensten voor preventie en bescherming op het werk die in de totstandkoming van het verslag hebben bijgedragen;
- 7° de identificatie van de personen die het verslag hebben opgesteld;
- 8° de identificatie van de personen aan wie een afschrift van het verslag is toegezonden.

De in het eerste lid bedoelde persoon of personen, aan wie het overeenkomstig het verslag toekomt om aan de geformuleerde aanbevelingen gevolg te geven, vullen dit verslag aan met de volgende elementen:

- 1° de inhoud van hun respectievelijke beslissing in verband met de maatregelen die elkeen zal treffen om herhaling van het ongeval te vermijden, geselecteerd op grond van de aanbevelingen geformuleerd door de dienst of de diensten voor preventie en bescherming op het werk en desgevallend, van het advies van de respectievelijke Comités, of, na overleg met de respectievelijke diensten en desgevallend, Comités, de alternatieve maatregelen die ten minste hetzelfde resultaat garanderen;
- 2° een actieplan, bevattende de termijnen binnen welke de maatregelen toegepast zullen zijn en de verantwoording van deze termijnen;
- 3° het advies van de respectievelijke Comités over de oorzaken die aan de basis liggen van het ernstig arbeidsongeval en over de maatregelen die zijn voorgesteld om herhaling ervan te vermijden.

Het geheel van de elementen opgesomd in het tweede en het derde lid vormen het omstandig verslag bedoeld in artikel 94^{ter}, §§ 1 en 2, van de wet.

Het omstandig verslag wordt aan de met het toezicht op het welzijn op het werk belaste ambtenaar bezorgd op papier of via een technologisch geschikt middel en wordt door de in het eerste lid bedoelde persoon of personen eigenhandig ondertekend.

§ 3. Indien omwille van materiële feiten het niet mogelijk is om overeenkomstig artikel 94^{ter}, §§ 1 en 2, van de wet een omstandig verslag binnen tien dagen aan de met het toezicht op het welzijn op het werk belaste ambtenaar te bezorgen, kan deze laatste een binnen dezelfde termijn en op dezelfde wijze bezorgd voorlopig verslag aanvaarden dat ten minste de volgende elementen bevat:

- 1° de elementen opgesomd in § 2, tweede lid, 1° en 2°;
- 2° een eerste omschrijving van de omstandigheden van het ongeval;
- 3° de vastgestelde primaire oorzaken;
- 4° een gedetailleerd overzicht van de nog uit te voeren onderzoeken met vermelding van de materiële feiten waardoor geen omstandig verslag kan worden bezorgd;

5° de bevindingen van de afvaardiging van het Comité die zich na het ernstig arbeidsongeval onmiddellijk ter plaatse heeft begeven;

6° de adviezen van de respectievelijke Comités die reeds zouden zijn vastgelegd in goedgekeurde notulen op het ogenblik van het bezorgen van het voorlopig verslag aan de ambtenaar.

In dit geval stelt de in het eerste lid bedoelde ambtenaar de termijn vast binnen welke hem de complementaire elementen moeten worden bezorgd.

§ 4. Als een ernstig arbeidsongeval in de zin van artikel 94*bis*, 1° van de wet wordt beschouwd:

1° een arbeidsongeval dat aanleiding heeft gegeven tot de dood;

2° een arbeidsongeval waarvan het gebeuren in direct verband staat met een gebeurtenis die afwijkt van de normale uitvoering van het werk en die voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage I van dit besluit, of met het voorwerp dat bij het ongeval betrokken is en dat voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage II van dit besluit, en dat aanleiding heeft gegeven tot:

a) hetzij een blijvend letsel;

b) hetzij een tijdelijk letsel dat voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage III van dit besluit.

Art. 27.– De ernstige arbeidsongevallen die overeenkomstig artikel 94 nonies van de wet door de werkgever van het slachtoffer onmiddellijk bij de met het toezicht op het welzijn op het werk belaste ambtenaren moeten worden aangegeven, zijn deze bedoeld in artikel 26, § 4, 1° en 2°, a).

De kennisgeving gebeurt aan de hand van een technologisch geschikt middel met vermelding van de naam en het adres van de werkgever van het slachtoffer, de naam van het slachtoffer, de datum en de plaats van het ongeval en zijn vermoedelijke gevolgen en met een korte beschrijving van de omstandigheden.

Onderafdeling 2. – Maatregelen te nemen bij alle arbeidsongevallen

Art. 28.– De werkgever zorgt ervoor dat de dienst voor preventie en bescherming op het werk die met deze opdracht is belast voor elk ongeval dat ten minste vier dagen arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt, een arbeidsongevallensteekkaart opstelt.

Het formulier voor de aangifte van een arbeidsongeval met toepassing van de arbeidsongevalwet van 10 april 1971 of met toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, mag de arbeidsongevallensteekkaart vervangen, op voorwaarde dat de gegevens nodig om de steekkaart op te stellen, op het aangifteformulier worden ingevuld.

Bij de toepassing van vorig lid, beperkt de in het eerste lid bedoelde dienst zich tot het invullen van de gegevens waarvoor hij bevoegd is.

In de gevallen waarin de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk die de arbeidsongevallensteekkaart heeft opgesteld of het formulier voor de aangifte van het arbeidsongeval heeft ingevuld, niet met het medisch toezicht op zijn werknemers belast is, stuurt de werkgever een kopie of een afdruk van de steekkaart of de aangifte naar de afdeling belast met het medisch toezicht van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij hij aangesloten is.

De werkgever bewaart de arbeidsongevallensteekkaarten of kopieën of afdrukken van de formulieren waarmee de arbeidsongevallen zijn aangegeven, ten minste tien jaar.

Wanneer de onderneming of instelling uit verscheidene exploitatiezetels bestaat, worden de in vorig lid bedoelde steekkaarten, kopieën of afdrukken bijgehouden in de exploitatiezetel waarop ze betrekking hebben.

Deze steekkaarten, kopieën of afdrukken worden ter beschikking gehouden van de met het toezicht op het welzijn op het werk belaste ambtenaren. (4)]

Afdeling VI. - Verplichtingen van de werkgever in verband met bepaalde documenten

Art. 29.– *opgeheven (1)*

Art. 30.– De werkgever stuurt aan de met het toezicht belaste ambtenaar een volledig jaarverslag over de werking van de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk in twee exemplaren en uiterlijk binnen drie maanden na het afgelopen burgerlijk jaar waarop het betrekking heeft.

[BIJLAGE I

Lijst van de afwijkende gebeurtenissen bedoeld in artikel 26, § 4, 2°

(de afwijkende gebeurtenissen zijn gedefinieerd en gecodeerd overeenkomstig het Europees registratiesysteem voor oorzaken en omstandigheden van arbeidsongevallen in Europa – zie ook tabel A van de bijlage IV van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

- afwijkende gebeurtenis als gevolg van een elektrische storing, explosie, brand (codes 10 tot 19);
 - afwijkende gebeurtenis door overlopen, kantelen, lekken, leeglopen, verdampen, vrijkomen (codes 20 tot 29);
 - breken, barsten, glijden, vallen, instorten van het betrokken voorwerp (codes 30 tot 39);
 - verlies van controle over een machine, vervoer- of transportmiddel, handgereedschap, voorwerp (codes 40 tot 44);
 - vallen van personen van hoogte (code 51);
 - gegrepen of meegesleept worden door een voorwerp of de vaart daarvan (code 63).
- (4]

[BIJLAGE II

Lijst van de betrokken voorwerpen bedoeld in artikel 26, § 4, 2°

(de afwijkende gebeurtenissen zijn gedefinieerd en gecodeerd overeenkomstig het Europees registratiesysteem voor oorzaken en omstandigheden van arbeidsongevallen in Europa – zie ook tabel B van de bijlage IV van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

- steigers of bovengrondse constructies (codes 02.00 tot 02.99);
- graafwerken, sleuven, putten, onderaardse gangen, tunnels of ondergrondse wateromgeving bedoeld door de codes 03.01, 03.02 en 03.03);
- installaties (codes 04.00 tot 04.99);
- machines of toestellen (codes 05.00 tot 05.99, 07.00 tot 07.99 en 09.00 tot 10.99);
- systemen voor gesloten of open transport en opslag (codes 11.00 tot 11.99, 14.10 en 14.11);
- voertuigen voor transport over land (codes 12.00 tot 12.99);
- chemische stoffen, explosieven, radioactieve stoffen, biologische stoffen (codes 15.00 tot 15.99, 19.02 en 19.03);
- veiligheidssystemen en veiligheidsuitrusting (codes 16.00 tot 16.99);
- wapens (code 17.05);
- dieren, micro-organismen, virussen (codes 18.03, 18.04 en 18.05). (4)]

[BIJLAGE III

Lijst van letsels bedoeld in artikel 26, § 4, 2°, b)

*(de letsels zijn gedefinieerd en gecodeerd overeenkomstig het Europees registratiesysteem voor oorzaken en omstandigheden van arbeidsongevallen in Europa en aangevuld met Belgische codes, aangeduid met * na de code – zie ook tabel E van de bijlage IV van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zoals gewijzigd met ingang op 1 januari 2006)*

- vleeswonden met verlies van weefsel die aanleiding geven tot een meerdaagse arbeidsongeschiktheid (code 013*);
- botbreuken (codes 020 tot 029);
- traumatische amputaties (verlies van ledematen – code 040);
- afzettingen (code 041*);
- schuddingen en inwendige letsels die in afwezigheid van behandeling levensbedreigend kunnen zijn (code 053*);
- schadelijke effecten van elektriciteit die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid (code 054*);
- brandwonden die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid of chemische of inwendige verbrandingen of bevriezingen (codes 060 tot 069);
- acute vergiftigingen (codes 071 en 079);
- verstikkingen en verdrinkingen (codes 081 tot 089);
- effecten van straling (niet thermische) die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid (code 102). (4)]