

Codex over het welzijn op het werk

Boek I.- Algemene beginselen

Titel 2.- Algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid

Omzetting in Belgisch recht van de Europese richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk

Hoofdstuk I.- Algemene bepaling

Art. I.2-1.– Onverminderd de specifieke verplichtingen die in andere boeken en titels van deze codex aan de werkgever worden opgelegd, zijn de bepalingen van deze titel van algemene toepassing.

Hoofdstuk II.- Het dynamisch risicobeheersingssysteem

Art. I.2-2.– 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 risicobeheersingssysteem zoals beschreven in dit hoofdstuk.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem 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;
- 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. I.2-3.– Het dynamisch risicobeheersingssysteem 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. I.2-4.– Bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem 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. I.2-5.– De werkgever ontwikkelt in zijn dynamisch risicobeheersingssysteem een strategie in verband met het verrichten van een risicoanalyse op basis waarvan preventiemaatregelen worden vastgesteld, rekening houdend met de bepalingen van de artikelen I.2-6 en I.2-7.

Art. I.2-6.– 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. I.2-7.– De preventiemaatregelen die genomen moeten worden op basis van de in artikel I.2-6 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 mengsels;
- 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;
- 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. I.2-8.– § 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 schriftelijk opgesteld 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 kan ten behoeve van de werkgevers die behoren tot de groep D bedoeld in artikel II.1-2 één of meerdere modellen van een globaal preventieplan opstellen.

De Minister kan, na advies van de Hoge Raad, ook modellen van een globaal preventieplan vaststellen voor bepaalde sectoren.

Art. I.2-9.– De werkgever stelt, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk, een jaaractieplan op ter bevordering van het welzijn op het werk tijdens het volgende dienstjaar.

Dit jaaractieplan is gesteund op het globaal preventieplan, wordt schriftelijk opgesteld 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 van het voorbije burgerlijk jaar;
 - d) de adviezen van het Comité tijdens het voorbije burgerlijk jaar.

Art. I.2-10.– 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 risicobeheersingssysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaaractieplan.

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 jaaractieplan 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 jaaractieplan mag niet worden uitgevoerd voordat het Comité zijn advies heeft verstrekt of, bij ontstentenis daarvan vóór het begin van het dienstjaar waarop het slaat.

Art. I.2-11.– 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 risicobeheersingssysteem;
- 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 mengsels teneinde onregelmatigheden vast te stellen en maatregelen te nemen om hieraan een einde te maken;
- 4° opsporen van de psychosociale risico's verbonden aan het werk en waken over de tijdige behandeling ervan;
- 5° tijdig het advies inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- 6° controleren of de verdeling van de taken op een zodanige wijze geschiedt dat de verschillende taken worden uitgevoerd door werknemers die de daartoe vereiste bekwaamheid hebben en de vereiste opleiding en instructies hebben ontvangen;
- 7° 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;
- 8° 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;
- 9° 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 organiseren van het onthaal, tekent onder zijn naam een document waaruit blijkt dat in het kader van zijn taken bedoeld onder 7° en 8° de no-

dige inlichtingen en instructies werden verstrekt met betrekking tot het welzijn op het werk.

Art. I.2-12.– 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 risicobeheersingssysteem.

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 of feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan.

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 I.2-8.

Art. I.2-13.– 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. I.2-14.– 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 bij koninklijk besluit.

Hoofdstuk III.– Verplichtingen van de werkgever inzake onthaal, begeleiding, informatie en vorming van de werknemers

Art. I.2-15.– 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.

Ingeval de werkgever zelf instaat voor de organisatie van het onthaal, tekent hijzelf het document bedoeld in artikel I.2-11, tweede lid, 9°.

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.

Art. I.2-16.– 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 toepas-

sing 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 of 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 worden genomen in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar, en met betrekking tot de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers.

Art. I.2-17.- § 1. De werkgever informeert de werknemers over de opdrachten en taken van de interne en de externe dienst 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.

Art. I.2-18.- 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. I.2-19.- 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 in aanmerking.

Art. I.2-20.- 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. I.2-21.- 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 nieuwe 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. De vorming wordt gegeven tijdens de werktijd.

Hoofdstuk IV.- Verplichtingen van de werkgever in verband met bepaalde documenten

Art. I.2-22.– De werkgever stuurt aan de met het toezicht belaste ambtenaar een volledig jaarverslag over de werking van de interne dienst uiterlijk binnen drie maanden na het afgelopen burgerlijk jaar waarop het betrekking heeft.

Hoofdstuk V.– Maatregelen bij noodsituaties en in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar

Art. I.2-23.– 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.

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.

Art. I.2-24.– 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. I.2-25.– 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 en reke-

ning 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. I.2-26.– 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 hiervan in kennis.