

Aufgrund des Gutachtens Nr. 55.869/4 des Staatsrates vom 23. April 2014, abgegeben in Anwendung von Artikel 84 § 1 Absatz 1 Nr. 2 der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat;

Auf Vorschlag des Ministers des Innern, des Ministers der Finanzen, der Ministerin der Justiz und der Staatssekretärin für Mobilität,

Haben Wir beschlossen und erlassen Wir:

Artikel 1 - In Artikel 2 Nr. 1 Buchstabe c) des Königlichen Erlasses vom 19. April 2014 über die Erhebung und die Hinterlegung eines Geldbetrags bei der Feststellung der Verstöße in Sachen Straßenverkehr werden die Wörter „330 EUR“ ersetzt durch die Wörter „450 EUR“.

Art. 2 - Der vorliegende Erlass tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Art. 3 - Der Minister, zu dessen Zuständigkeitsbereich das Innere gehört, der Minister, zu dessen Zuständigkeitsbereich die Finanzen gehören, der Minister, zu dessen Zuständigkeitsbereich die Justiz gehört, und der Minister, zu dessen Zuständigkeitsbereich der Straßenverkehr gehört, sind, jeder für seinen Bereich, mit der Ausführung des vorliegenden Erlasses beauftragt.

Gegeben zu Brüssel, den 25. September 2014

PHILIPPE

Von Königs wegen:

Der Minister des Innern

M. WATHELET

Der Minister der Finanzen

K. GEENS

Die Ministerin der Justiz

M. DE BLOCK

Die Staatssekretärin für Mobilität

C. FONCK

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[C – 2017/10461]

**28 AVRIL 2016. — Arrêté royal établissant le livre I^{er}
Principes généraux du code du bien-être au travail**

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'article 2, § 3, l'article 4, § 1^{er}, numéroté par la loi du 7 avril 1999 et modifié par la loi du 28 février 2014, chapitre *Vbis*, modifié par les lois du 11 juin 2002, 10 janvier 2007, 6 février 2007, 6 juin 2010, 17 août 2013, 28 février 2014 et 28 mars 2014, l'article 33, § 3, l'article 39, alinéa 1^{er}, l'article 40, § 3, alinéa 2, modifié par la loi du 27 novembre 2015, l'article 65, modifié par la loi du 23 avril 2008 et l'article 94^{octies}, modifié par les lois du 25 février 2003 et 27 décembre 2004;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

Vu l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs;

Vu l'arrêté royal du 28 mai 2003 portant exécution du chapitre *XIbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les experts;

Vu l'arrêté royal du 15 décembre 2010 relatif aux premiers secours dispensés aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise;

Vu l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail;

Vu l'arrêté royal du 31 mai 2006 fixant le modèle du rapport, incluant le cahier des charges, et les délais pour la notification du rapport de l'expert dans le cadre de l'examen des accidents du travail graves;

Vu l'avis n°189 du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail donné le 11 décembre 2015;

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[C – 2017/10461]

**28 APRIL 2016. — Koninklijk besluit tot vaststelling van boek I
Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk**

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, artikel 2, § 3, artikel 4, § 1, genummerd bij de wet van 7 april 1999 en gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, hoofdstuk *Vbis*, gewijzigd bij de wetten van 11 juni 2002, 10 januari 2007, 6 februari 2007, 6 juni 2010, 17 augustus 2013, 28 februari 2014 en 28 maart 2014, artikel 33, § 3, artikel 39, eerste lid, artikel 40, § 3, tweede lid, gewijzigd bij de wet van 27 november 2015, artikel 65, gewijzigd bij de wet van 23 april 2008 en artikel 94^{octies}, gewijzigd bij de wetten van 25 februari 2003 en 27 december 2004;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 mei 2003 tot uitvoering van hoofdstuk *XIbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de deskundigen betreft;

Gelet op het koninklijk besluit van 15 december 2010 betreffende de eerste hulp die verstrekt wordt aan werknemers die slachtoffer worden van een ongeval of die onwel worden;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk;

Gelet op het ministerieel besluit van 31 mei 2006 tot vaststelling van het model van het verslag, met inbegrip van het lastenboek, en van de termijnen voor mededeling van het verslag van de deskundige in het kader van het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen;

Gelet op het advies nr. 189 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, gegeven op 11 december 2015;

Vu l'avis n° 59.429/1/V du Conseil d'Etat donné le 10 août 2016, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le livre I^{er}, Principes généraux du code du bien-être au travail est établi comme suit :

"LIVRE I^{er}. — PRINCIPES GENERAUX

TITRE 1^{er}. — DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

CHAPITRE I^{er}. — Origine des dispositions

Article I.1-1.- Le code du bien-être au travail est notamment la transposition des directives de l'Union européenne prises en exécution de l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne de la façon déterminée à l'annexe I.1-1.

CHAPITRE II. — Champ d'application

Art. I.1-2.- Sans préjudice des dispositions particulières du code qui fixent un champ d'application spécifique, le code du bien-être au travail est d'application aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes qui y sont assimilées, visées à l'article 2, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

CHAPITRE III. — Définitions

Art. I.1-3.- Pour l'application des dispositions du code, les concepts suivants sont cités en abrégé :

- 1° la loi : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 2° le code : le code du bien-être au travail;
- 3° le Ministre : le Ministre qui a le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans ses attributions;
- 4° la direction générale HUT : la direction générale Humanisation du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- 5° le fonctionnaire dirigeant HUT : le fonctionnaire chargé de diriger la direction générale HUT ou son représentant;
- 6° la direction générale CBE : la direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- 7° la direction locale CBE : la direction de la division du contrôle régional de la direction générale CBE, compétente pour le lieu où le travail est exécuté;
- 8° le fonctionnaire dirigeant CBE : le fonctionnaire chargé de diriger la direction générale CBE ou son représentant;
- 9° le fonctionnaire chargé de la surveillance : le fonctionnaire désigné en application de l'article 17 du Code pénal social pour surveiller le respect de la loi et de ses arrêtés d'exécution;
- 10° le service interne : le service interne pour la prévention et la protection au travail;
- 11° le service externe : le service externe pour la prévention et la protection au travail;
- 12° SECT : service externe pour les contrôles techniques sur les lieux de travail, visé à l'article 40, § 2, de la loi;
- 13° le laboratoire agréé : le laboratoire ou service agréé pour l'exécution de mesurages déterminés en rapport avec les agents biologiques, chimiques et physiques;
- 14° le Comité : le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, à défaut d'un comité, la délégation syndicale, et à défaut de délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi;
- 15° le Conseil Supérieur : le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail;
- 16° la Commission Opérationnelle Permanente : la commission opérationnelle permanente instituée au sein du Conseil Supérieur en application de l'article 47bis de la loi;
- 17° RGPT : le Règlement général pour la protection du travail, approuvé par les arrêtés du Régent du 11 février 1946 et 27 septembre 1947;
- 18° Règlement (CE) n° 1272/2008 : le Règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008

Gelet op het advies nr. 59.429/1/V van de Raad van State, gegeven op 10 augustus 2016 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Boek I, Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk wordt vastgesteld als volgt :

"BOEK I. — ALGEMENE BEGINSELEN

TITEL 1. — INLEIDENDE BEPALINGEN

HOOFDSTUK I. — Oorsprong van de bepalingen

Artikel I.1-1.- De codex over het welzijn op het werk is inzonderheid de omzetting van de richtlijnen van de Europese Unie vastgesteld in uitvoering van artikel 153 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de wijze vastgesteld in bijlage I.1-1.

HOOFDSTUK II. — Toepassingsgebied

Art. I.1-2.- Onverminderd de bijzondere bepalingen van de codex die een specifiek toepassingsgebied vaststellen, is de codex over het welzijn op het werk van toepassing op de werkgevers en de werknemers en op de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

HOOFDSTUK III. — Definities

Art. I.1-3.- Voor de toepassing van de bepalingen van de codex worden de volgende begrippen verkort geciteerd :

- 1° de wet : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 2° de codex : de codex over het welzijn op het werk;
- 3° de Minister : de Minister tot wiens bevoegdheid het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk behoort;
- 4° de algemene directie HUA : de algemene directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- 5° de leidend ambtenaar HUA : de ambtenaar belast met de leiding van de algemene directie HUA of zijn afgevaardigde;
- 6° de algemene directie TWW : de algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- 7° de plaatselijke directie TWW : de voor de plaats waar het werk wordt uitgevoerd bevoegde directie van de afdeling van het regionaal toezicht van de algemene directie TWW;
- 8° de leidend ambtenaar TWW : de ambtenaar belast met de leiding van de algemene directie TWW of zijn afgevaardigde;
- 9° de met het toezicht belaste ambtenaar : de ambtenaar die in toepassing van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet en de uitvoeringsbesluiten ervan;
- 10° de interne dienst : de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- 11° de externe dienst : de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- 12° EDTC : externe dienst voor technische controles op de werkplaats als bedoeld in artikel 40, § 2, van de wet;
- 13° het erkend laboratorium : het laboratorium of de dienst erkend voor het uitvoeren van bepaalde metingen in verband met biologische, chemische en fysische agentia;
- 14° het 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;
- 15° de Hoge Raad : de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk;
- 16° de Vaste Operationele Commissie : de vaste operationele commissie opgericht bij de Hoge Raad in toepassing van artikel 47bis van de wet;
- 17° ARAB : het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, goedgekeurd bij de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947;
- 18° Verordening (EG) nr. 1272/2008 : Verordening (EG) nr. 1272/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 2008

relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006;

- 19° Règlement (CE) n° 1907/2006 : le Règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques, modifiant la directive 1999/45/CE et abrogeant le règlement (CEE) n° 793/93 du Conseil et le règlement (CE) n° 1488/94 de la Commission ainsi que la directive 76/769/CEE du Conseil et les directives 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE et 2000/21/CE de la Commission;
- 20° RGIE : le Règlement général sur les installations électriques, approuvé par les arrêtés royaux du 10 mars 1981 et du 2 septembre 1981;
- 21° le règlement général rayonnements ionisants : l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants.

Art. I.1-4.- Pour l'application des dispositions du code, on entend par :

- 1° danger : la propriété ou la capacité intrinsèque notamment d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation, de pouvoir causer un dommage ou de pouvoir menacer le bien-être des travailleurs;
- 2° risque : la probabilité qu'un dommage ou une atteinte au bien-être des travailleurs se présente dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition à un danger et l'ampleur éventuelle de ce dommage ou de cette atteinte;
- 3° analyse des risques : l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la définition et la détermination des risques pour ce bien-être et l'évaluation de ces risques;
- 4° évaluation des risques : la phase de l'analyse des risques dans laquelle les risques sont évalués en vue du choix des mesures de prévention;
- 5° prévention : l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise ou de l'institution, et à tous les niveaux, en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels;
- 6° surveillance de la santé : l'ensemble des pratiques de prévention d'un conseiller en prévention-médecin du travail, en vue de la détermination des mesures de prévention, parmi lesquelles l'évaluation de l'état de santé d'un travailleur individuel en fonction d'un risque particulier;
- 7° les risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger;
- 8° premiers secours : l'ensemble des actes nécessaires destinés à limiter les conséquences d'un accident ou d'une affection traumatique ou non-traumatique et à faire en sorte que les blessures ne s'aggravent pas dans l'attente, si nécessaire, des secours spécialisés;
- 9° ligne hiérarchique : tous les travailleurs désignés par l'employeur qui exercent une partie de l'autorité de celui-ci sur les travailleurs;
- 10° conseiller en prévention : la personne physique provenant d'un service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail qui assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs, pour l'exécution de la politique du bien-être, et qui remplit les conditions réglementaires pour l'exécution de sa fonction;
- 11° le conseiller en prévention aspects psychosociaux: la personne physique visée à l'article 32sexies, § 1^{er} de la loi, qui est liée soit à un service interne soit à un service externe pour la prévention et la protection au travail et qui répond aux conditions visées au livre 1^{er}, titre 3, chapitre V, section 1^{re};

betreffende de indeling, etikettering en verpakking van stoffen en mengsels, tot wijziging en intrekking van de Richtlijnen 67/548/EEG en 1999/45/EG, en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 1907/2006;

- 19° Verordening (EG) nr. 1907/2006 : Verordening (EG) nr. 1907/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2006 inzake de registratie en beoordeling van en de autorisatie en beperkingen ten aanzien van chemische stoffen (REACH), tot oprichting van een Europees Agentschap voor chemische stoffen, houdende wijziging van Richtlijn 1999/45/EG en houdende intrekking van Verordening (EEG) nr. 793/93 van de Raad en Verordening (EG) nr. 1488/94 van de Commissie alsmede Richtlijn 76/769/EEG van de Raad en de Richtlijnen 91/155/EEG, 93/67/EEG, 93/105/EG en 2000/21/EG van de Commissie;
- 20° AREI : het Algemeen Reglement op de elektrische installaties, goedgekeurd bij de koninklijke besluiten van 10 maart 1981 en 2 september 1981;
- 21° het algemeen reglement ioniserende stralingen : het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen.

Art. I.1-4.- Voor de toepassing van de bepalingen van de codex wordt verstaan onder :

- 1° gevaar : de intrinsieke eigenschap of het intrinsiek vermogen van inzonderheid een voorwerp, een stof, een proces of een situatie die schade kan veroorzaken of het welzijn van de werknemers kan bedreigen;
- 2° risico : de waarschijnlijkheid dat de schade of de aantasting van het welzijn van de werknemers zich in bepaalde gebruiksomstandigheden of door blootstelling aan een gevaar voordoet en de mogelijke omvang van die schade of aantasting;
- 3° risicoanalyse : de identificatie van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de vaststelling en bepaling van de risico's voor dit welzijn en de beoordeling van deze risico's;
- 4° risicobeoordeling : de fase van de risicoanalyse waarbij de risico's beoordeeld worden met het oog op de keuze van de preventiemaatregelen;
- 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;
- 6° gezondheidstoezicht : het geheel van preventieve handelingen van een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, met het oog op het vaststellen van preventiemaatregelen, waaronder de beoordeling van de gezondheidstoestand van een individuele werknemer in functie van een welbepaald risico;
- 7° de 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 arbeidssomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden;
- 8° eerste hulp : het geheel van noodzakelijke handelingen die er op gericht zijn de gevolgen van een ongeval of een traumatische of niet-traumatische aandoening te beperken en er voor te zorgen dat de letsels niet erger worden, in afwachting van, indien nodig, gespecialiseerde hulp;
- 9° hiërarchische lijn : alle door de werkgever aangeduide werknemers die een gedeelte van het gezag van de werkgever over de werknemers uitoefenen;
- 10° preventieadviseur : de natuurlijke persoon die vanuit de interne of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bijstaat in de uitvoering van het welzijnsbeleid en die voldoet aan de reglementaire voorwaarden voor de uitoefening van zijn functie;
- 11° de preventieadviseur psychosociale aspecten : de natuurlijke persoon bedoeld in artikel 32sexies, § 1 van de wet, die verbonden is hetzij aan een interne dienst hetzij aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en die beantwoordt aan de voorwaarden bedoeld in boek I, titel 3, hoofdstuk V, afdeling 1;

- 12° le conseiller en prévention-médecin du travail : le conseiller en prévention qui répond aux conditions visées à l'article II.3-30, § 1^{er}, 2° et qui est chargé de la surveillance de la santé des travailleurs;
- 13° le conseiller en prévention sécurité du travail : le conseiller en prévention qui, conformément aux articles II.1-20, II.1-21 ou II.3-30, § 1^{er}, 1°, dispose des compétences nécessaires pour exécuter, conformément aux conditions et modalités déterminées dans le livre II, les missions et tâches du service interne en rapport avec la sécurité du travail, telles qu'elles sont décrites dans les dispositions spécifiques du code;
- 14° personne compétente : une personne désignée par l'employeur ayant acquis, grâce à une formation, les connaissances requises pour accomplir des tâches spécifiques déterminées par le code, en particulier en rapport avec l'application de certaines mesures de prévention ou l'exécution de contrôles;
- 15° la personne de confiance : la personne visée et désignée conformément à l'article 32^{sexies}, § 2 à 2/2 de la loi;
- 16° autres personnes présentes sur le lieu de travail : toute personne, autre que celles visées à l'article 2, § 1^{er} de la loi qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants et les bénéficiaires d'allocations;
- 17° le système dynamique de gestion des risques : l'approche planifiée et structurée de la prévention basée sur des principes généraux de prévention qui aboutit à la rédaction du plan global de prévention et du plan d'action annuel;
- 18° plan global de prévention : le plan visé à l'article I.2-8;
- 19° plan d'action annuel : le plan visé à l'article I.2-9;
- 20° le poste de travail : l'endroit où on travaille, l'appareil ou l'ensemble des équipements avec lesquels on travaille, ainsi que l'environnement de travail immédiat;
- 21° les équipements sociaux : les installations sanitaires, le réfectoire, le local de repos et le local pour les travailleuses enceintes et allaitantes;
- 22° agent chimique : tout élément ou composé chimique, seul ou mélangé, tel qu'il se présente à l'état naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché;
- 23° agents biologiques : micro-organismes, y compris les micro-organismes génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains qui sont susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication;
- 24° équipement de travail : toute machine, tout appareil, outil ou toute installation utilisés sur le lieu de travail;
- 25° équipement de protection collective, ci-après dénommé « EPC » : tout équipement de protection destiné à protéger le travailleur contre un ou plusieurs dangers susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail, ainsi que tout complément ou accessoire destiné à cet objectif, et qui répond simultanément aux caractéristiques suivantes :
- il est conçu et installé de manière à agir le plus directement possible sur la source du risque de manière à réduire ce risque au maximum;
 - il est destiné à être installé préalablement à l'exécution du travail;
 - il est de nature à permettre au travailleur de ne pas intervenir activement pour assurer sa sécurité et sa santé au travail;
- 26° vêtement de travail : soit une salopette, soit un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit une blouse ou un cache-poussière, destiné à éviter que le travailleur ne se salisse du fait de la nature de ses activités et qui n'est pas considéré comme un vêtement de protection;
- 27° équipement de protection individuelle, ci-après dénommé « EPI » : tout équipement, sous réserve des exceptions réglementaires, destiné à être porté ou tenu par le travailleur en vue de le protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail, ainsi que tout complément ou accessoire destiné à cet objectif;
- 12° de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer : de preventieadviseur die beantwoordt aan de voorwaarden bedoeld in artikel II.3-30, § 1, 2° en die belast is met het gezondheidstoezicht op de werknemers;
- 13° de preventieadviseur arbeidsveiligheid : de preventieadviseur die overeenkomstig de artikelen II.1-20, II.1-21 of II.3-30, § 1, 1° over de nodige bekwaamheid beschikt om, in overeenstemming met de voorwaarden en de nadere regels bepaald in boek II, de opdrachten en taken van de interne dienst in verband met arbeidsveiligheid uit te oefenen, zoals ze worden beschreven in specifieke bepalingen van de codex;
- 14° bevoegd persoon : een persoon die aangeduid is door de werkgever en die door middel van een opleiding de vereiste kennis heeft verworven om specifieke door de codex bepaalde handelingen te stellen, inzonderheid in verband met de toepassing van bepaalde preventiemaatregelen of het uitvoeren van controles;
- 15° de vertrouwenspersoon : de persoon bedoeld in en aangewezen overeenkomstig artikel 32^{sexies}, § 2 tot 2/2 van de wet;
- 16° andere aanwezige personen op de arbeidsplaats : iedere andere persoon dan deze bedoeld bij artikel 2, § 1 van de wet die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid klanten, leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die uitkeringen genieten;
- 17° dynamisch risicobeheersingssysteem : de structurele planmatige aanpak van preventie gebaseerd op de algemene preventiebeginselen die resulteert in het opstellen van een globaal preventieplan en een jaaractieplan;
- 18° globaal preventieplan : het plan bedoeld in artikel I.2-8;
- 19° jaaractieplan : het plan bedoeld in artikel I.2-9;
- 20° werkpost : de plek waar men werkt, het toestel of het geheel van uitrustingen waarmee men werkt, evenals de onmiddellijke werkomgeving;
- 21° de sociale voorzieningen : de sanitaire installaties, de refter, het rustlokaal en het lokaal voor de zwangere werkneemsters en de werkneemsters die borstvoeding geven;
- 22° chemisch agens : elk chemisch element of elke chemische verbinding, in zuivere vorm of in een mengsel, zoals deze in natuurlijke staat voorkomt of het resultaat is van, gebruikt of vrijgekomen is, ook in de vorm van afval, bij een beroepsactiviteit, al dan niet opzettelijk geproduceerd en al dan niet op de markt gebracht;
- 23° biologische agentia : micro-organismen, met inbegrip van die welke genetisch zijn gemodificeerd, celculturen en menselijke endoparasieten die een infectie, een allergie of een intoxicatie kunnen veroorzaken;
- 24° arbeidsmiddelen : alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, apparaten, gereedschappen en installaties;
- 25° collectief beschermingsmiddel, hierna « CBM » genoemd : elke beschermingsuitrusting die tot doel heeft de werknemer te beschermen tegen één of meerdere gevaren die zijn veiligheid of gezondheid op het werk kunnen in het gedrang brengen evenals alle aanvullingen of accessoires die hiertoe bestemd zijn, en die gelijktijdig de volgende kenmerken vertonen :
- ze is dermate ontworpen en geïnstalleerd dat ze zo rechtstreeks mogelijk inwerkt op de oorzaak van het risico zodat dit risico maximaal wordt beperkt;
 - ze is bestemd om, voorafgaand aan de uitvoering van het werk te worden geïnstalleerd;
 - ze is van die aard dat de werknemer niet actief moet tussenkomen om zijn veiligheid en gezondheid op het werk te verzekeren;
- 26° werkkledij : hetzij een overall, hetzij een pak bestaand uit een broek en een jas of windpak, hetzij een kiel of stofjas, bestemd om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van zijn activiteiten en die niet beschouwd wordt als beschermingskledij;
- 27° persoonlijk beschermingsmiddel, hierna « PBM » genoemd : iedere uitrusting die, behoudens de reglementair bepaalde uitzonderingen, bestemd is om door de werknemer gedragen of vastgehouden te worden ten einde hem te beschermen tegen één of meer risico's die zijn veiligheid of gezondheid op het werk kunnen bedreigen, alsmede alle aanvullingen of accessoires die daartoe kunnen bijdragen;

28° signalisation de sécurité et de santé : une signalisation qui, rapportée à un objet déterminé, à une activité déterminée, à une situation déterminée ou à un comportement déterminé, fournit une indication ou une prescription relative à la sécurité ou la santé au travail, au moyen - selon le cas - d'un panneau, d'une couleur, d'un signal lumineux ou acoustique, d'une communication verbale ou d'un signal gestuel.

TITRE 2. — PRINCIPES GÉNÉRAUX RELATIFS À LA POLITIQUE DU BIEN-ÊTRE

CHAPITRE I^{er}. — *Disposition générale*

Art. I.2-1.— Sans préjudice des obligations spécifiques qui sont imposées à l'employeur dans d'autres livres et titres du présent code, les dispositions du présent titre sont d'application générale.

CHAPITRE II. — *Le système dynamique de gestion des risques*

Art. I.2-2.— Tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention conformément aux dispositions de l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, i) de la loi, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques tel qu'il est décrit dans le présent chapitre.

Le système dynamique de gestion des risques repose sur les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi et porte sur les domaines suivants :

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° les aspects psychosociaux du travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

Ce système tient compte de l'interaction qui existe ou peut exister entre les domaines visés à l'alinéa 2.

Art. I.2-3.— Le système dynamique de gestion des risques a pour objectif de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour réaliser cet objectif, le système se compose toujours des éléments suivants :

- 1° l'élaboration de la politique où l'employeur détermine notamment les objectifs ainsi que les moyens permettant de réaliser cet objectif;
- 2° la programmation de la politique où sont notamment déterminés les méthodes à appliquer et les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 3° la mise en œuvre de la politique où sont notamment déterminées les responsabilités de toutes les personnes concernées;
- 4° l'évaluation de la politique où sont notamment déterminés les critères d'évaluation de la politique.

L'employeur adapte ce système chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances.

Art. I.2-4.— Lors de l'élaboration, de la programmation, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, l'employeur tient compte de la nature des activités et des risques spécifiques propres à ces activités ainsi que des risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de travailleurs.

Art. I.2-5.— L'employeur développe dans son système dynamique de gestion des risques une stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle sont déterminées des mesures de prévention, compte tenu des dispositions des articles I.2-6 et I.2-7.

Art. I.2-6.— L'analyse des risques s'opère au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu.

Elle se compose successivement de :

- 1° l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 2° la définition et la détermination des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 3° l'évaluation des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

28° veiligheids- en gezondheidssignalering : een signalering die, toegepast op een bepaald object, een bepaalde activiteit, een bepaalde situatie of een bepaalde handelswijze, door middel van - al naar gelang van het geval - een bord, een kleur, een lichtsignaal, een akoestisch signaal, een mondelinge mededeling of een hand- of armsein, een aanwijzing of een voorschrift verstrekt met betrekking tot de veiligheid of de gezondheid op het werk.

TITEL 2. — ALGEMENE BEGINSELEN BETREFFENDE HET WELZIJNSBELEID

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 in gevolge 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.– Les mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques visée à l'article I.2-6 sont prises au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu, compte tenu de l'ordre suivant :

- 1° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des risques;
- 2° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des dommages;
- 3° mesures de prévention dont l'objectif est de limiter les dommages.

L'employeur examine, pour chaque groupe de mesures de prévention, l'influence de celles-ci sur le risque et si elles ne constituent pas par elles-mêmes des risques, de manière à devoir soit appliquer un autre groupe de mesures de prévention, soit prendre des mesures de prévention supplémentaires d'un autre groupe.

Les mesures de prévention ont notamment trait à :

- 1° l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées;
- 2° l'aménagement du lieu de travail;
- 3° la conception et l'adaptation du poste de travail;
- 4° le choix et l'utilisation d'équipements de travail, et de substances ou mélanges chimiques;
- 5° la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;
- 6° le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;
- 7° l'application d'une signalisation adaptée en matière de sécurité et de santé;
- 8° la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux;
- 9° la protection contre les risques psychosociaux au travail;
- 10° la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates;
- 11° la coordination sur le lieu de travail;
- 12° les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs.

Art. I.2-8.– § 1^{er}. L'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan global de prévention pour un délai de cinq ans où sont programmées les activités de prévention à développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise.

Ce plan global de prévention est établi par écrit et comprend notamment :

- 1° les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques;
- 2° les mesures de prévention à établir;
- 3° les objectifs prioritaires à atteindre;
- 4° les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs;
- 5° les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter;
- 6° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 7° le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstances;
- 8° les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Le Ministre peut établir, à l'intention des employeurs qui appartiennent au groupe D visé à l'article II.1-2, un ou plusieurs modèles de plan global de prévention.

Le Ministre peut, après avis du Conseil supérieur, établir également des modèles de plan global de prévention pour des secteurs déterminés.

Art. I.2-9.– L'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.

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 gezondheids-signalering;
- 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 jaactieplan op ter bevordering van het welzijn op het werk tijdens het volgende dienstjaar.

Ce plan d'action annuel, qui se base sur le plan global de prévention, est établi par écrit et détermine :

- 1° les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante;
- 2° les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;
- 3° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 4° les adaptations à apporter au plan global de prévention suite :
 - a) à un changement de circonstances;
 - b) aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution;
 - c) au rapport annuel du service interne de l'année civile précédente;
 - d) aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente.

Art. I.2-10.— L'employeur associe les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail à l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, au plan global de prévention fixé par écrit ainsi qu'au plan d'action annuel fixé par écrit.

Il consulte également le Comité.

L'employeur soumet le plan global de prévention fixé par écrit, lors de toute modification ou adaptation, à l'avis préalable du Comité.

L'employeur soumet le projet du plan annuel d'action à l'avis du Comité au plus tard le premier jour du deuxième mois qui précède le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte.

Le plan d'action annuel ne peut être mis en œuvre avant que le Comité n'ait émis son avis ou, à défaut, avant le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte.

Art. I.2-11.— Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cet effet, leur mission comporte notamment les tâches suivantes :

- 1° formuler à l'employeur des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques;
- 2° examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents;
- 3° exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection collective et individuelle et des substances et mélanges utilisées en vue de constater des défauts et de prendre des mesures pour y mettre fin;
- 4° détecter les risques psychosociaux liés au travail et veiller à leur traitement précoce;
- 5° prendre en temps utile l'avis des services de prévention et de protection au travail;
- 6° contrôler si la répartition des tâches a été effectuée de telle sorte que les différentes tâches soient exécutées par des travailleurs ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet;
- 7° surveiller le respect des instructions qui doivent être fournies en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 8° s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations reçues en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 9° organiser l'accueil de chaque travailleur débutant et désigner un travailleur expérimenté chargé de l'accompagner. Le membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur et chargé d'organiser l'accueil, signe sous son nom un document démontrant que, dans le cadre de ses tâches visées aux points 7° et 8°, les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies.

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, programmering, 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 nodige inlichtingen en instructies werden verstrekt met betrekking tot het welzijn op het werk.

Art. I.2-12.— L'employeur évalue régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, le système dynamique de gestion des risques.

A cet égard, il tient notamment compte :

- 1° des rapports annuels des services de prévention et de protection au travail;
- 2° des avis du Comité et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- 3° des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle des mesures de prévention sont prises;
- 4° des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution.

Compte tenu de cette évaluation, l'employeur établit au moins une fois tous les cinq ans un nouveau plan global de prévention selon les dispositions de l'article I.2-8.

Art. I.2-13.— Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur.

Art. I.2-14.— Les mesures concernant le bien-être des travailleurs ne peuvent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

La façon dont les charges financières sont supportées à l'égard des personnes visées à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, b) et e) de la loi est déterminée par arrêté royal.

CHAPITRE III. — Obligations de l'employeur en matière d'accueil, d'accompagnement, d'information et de formation des travailleurs

Art. I.2-15.— L'employeur prend les mesures appropriées pour l'organisation de l'accueil de chaque travailleur et, le cas échéant, confie celle-ci à un membre de la ligne hiérarchique.

Dans le cas où c'est l'employeur lui-même qui assure l'organisation de l'accueil, il signe lui-même le document visé à l'article I.2-11, alinéa 2, 9°.

L'employeur, ou, le cas échéant, un membre de la ligne hiérarchique prend également les mesures appropriées afin de désigner un travailleur expérimenté pour accompagner le travailleur. L'employeur peut éventuellement assurer lui-même cet accompagnement.

Art. I.2-16.— L'employeur donne aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs toutes les informations concernant les risques et les mesures de prévention qui s'appliquent au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau du poste de travail ou de la fonction individuels, dont ils ont besoin pour l'exécution de leur tâche ou dont ils ont besoin pour la protection de leur sécurité ou de leur santé et de celle des autres travailleurs.

Il leur fournit également les informations nécessaires sur les procédures d'urgence et notamment sur les mesures qui doivent être prises en cas de danger grave et immédiat, et sur celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs.

Art. I.2-17.— § 1^{er}. L'employeur informe les travailleurs des missions et des tâches des services interne et externe, et des différents conseillers en prévention.

§ 2. L'employeur mentionne à un endroit facilement accessible pour les travailleurs, les noms et coordonnées des conseillers en prévention compétents pour la sécurité du travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux, et le cas échéant le nom et les coordonnées de la personne de confiance et du service externe.

Art. I.2-18.— L'employeur établit, pour la ligne hiérarchique et pour les travailleurs, un programme de formation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en tenant compte des données du plan global de prévention.

Le programme ainsi que le contenu de la formation même tiennent compte des instructions qui doivent être établies en vertu de la réglementation.

Art. I.2-19.— Lorsque l'employeur confie l'exécution d'une tâche à un travailleur, il prend en considération les capacités de ce travailleur en matière de bien-être au travail.

Art. I.2-20.— L'employeur prend les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de danger grave et spécifique.

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 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 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.— L'employeur veille à ce que chaque travailleur reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate en rapport avec le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, formation spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction.

Cette formation est notamment donnée à l'occasion :

- 1° de son engagement;
- 2° d'une mutation ou d'un changement de fonction;
- 3° de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'un équipement de travail;
- 4° de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux et être répétée périodiquement si nécessaire.

Les coûts de la formation ne peuvent être mis à la charge des travailleurs. La formation est donnée pendant le temps de travail.

CHAPITRE IV. — *Obligations de l'employeur concernant certains documents*

Art. I.2-22.— L'employeur envoie au fonctionnaire chargé de la surveillance un rapport annuel complet sur le fonctionnement du service interne au plus tard dans les trois mois suivant la clôture de l'année civile à laquelle il se rapporte.

CHAPITRE V. — *Mesures en situation d'urgence et en cas de danger grave et immédiat*

Art. I.2-23.— L'employeur élabore un plan d'urgence interne à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs lorsque cela s'avère nécessaire suite aux constatations faites lors de l'analyse des risques.

Ce plan est basé sur des procédures appropriées aux situations dangereuses et aux cas d'accident ou d'incident possibles qui sont spécifiques à l'entreprise ou à l'institution, ainsi qu'aux cas de violence d'origine externe.

Ces procédures portent sur :

- 1° l'information et les instructions relatives aux mesures d'urgence;
- 2° le système d'alarme et de communication;
- 3° les exercices de sécurité;
- 4° les opérations d'évacuation et de premiers secours;
- 5° les dispositifs des soins d'urgence;
- 6° les mesures pour prévenir ou limiter le stress post-traumatique.

Art. I.2-24.— L'employeur informe le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un danger grave et immédiat sur ce danger et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection.

Il prend des mesures et donne des instructions aux travailleurs pour leur permettre, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Il s'abstient, sauf exception dûment motivée, de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

Art. I.2-25.— L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le membre compétent de la ligne hiérarchique ou le service interne et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Son action ne peut entraîner pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il n'ait commis une faute lourde.

Art. I.2-26.— Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

Il en informe immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le service interne.

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 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. 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.

TITRE 3. — PREVENTION
DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

CHAPITRE 1^{er}. — *Analyse des risques et mesures de prévention*

Art. I.3-1.- Lors de l'analyse des risques réalisée conformément à l'article I.2-6, l'employeur identifie notamment les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress ou au burn-out occasionnés par le travail ou à un dommage à la santé découlant de conflits liés au travail ou de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine et évalue les risques psychosociaux au travail en tenant compte des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

L'analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. L'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe lorsque la complexité de l'analyse le requiert.

Art. I.3-2.- L'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour prévenir les risques psychosociaux au travail en appliquant les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er} de la loi.

Ces mesures sont prises conformément à l'article I.2-7.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a été associé à l'analyse, l'employeur demande son avis avant de prendre ces mesures.

Art. I.3-3.- § 1^{er}. L'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail tient compte de cet élément spécifique dans l'analyse des risques visée à l'article I.3-1 et la détermination des mesures de prévention.

A cet effet, l'employeur tient compte, entre autre, des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans le registre de faits de tiers.

Ce registre est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Il est tenu par le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne si le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe et qu'aucune personne de confiance n'a été désignée.

Ces déclarations contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail dont le travailleur estime avoir été l'objet ainsi que la date de ces faits. Elles ne comprennent pas l'identité du travailleur sauf si ce dernier accepte de la communiquer.

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, la personne de confiance et le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne ont accès à ce registre.

Il est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur conserve les déclarations des faits repris dans le registre pendant cinq ans à dater du jour où le travailleur a consigné ces déclarations.

§ 2. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux donne son avis sur le choix des services ou institutions spécialisés visés à l'article 32quinquies de la loi.

Art. I.3-4.- Outre l'analyse des risques générale visée à l'article I.3-1, une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté.

Cette analyse des risques doit être réalisée lorsqu'elle est demandée par un membre de la ligne hiérarchique ou un tiers au moins des représentants des travailleurs au sein du Comité.

Elle est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. L'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe, lorsque la complexité de la situation le requiert.

Elle tient compte des éléments visés à l'article I.3-1, alinéa 3.

TITEL 3. — PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S
OP HET WERK

HOOFDSTUK I. — *Risicoanalyse en preventiemaatregelen*

Art. I.3-1.- In het kader van de risicoanalyse uitgevoerd overeenkomstig artikel I.2-6 identificeert de werkgever inzonderheid de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk.

Hij houdt inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk of tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk of uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Hij bepaalt en evalueert de psychosociale risico's op het werk rekening houdend met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

De risicoanalyse van de psychosociale risico's wordt uitgevoerd door de werkgever met medewerking van de werknemers. De werkgever betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst. Bij ontstentenis, betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst bij wanneer de complexiteit van de analyse het vereist.

Art. I.3-2.- De werkgever treft, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de passende preventiemaatregelen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5, § 1 van de wet.

Deze maatregelen worden genomen overeenkomstig artikel I.2-7.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten werd betrokken bij deze analyse, vraagt de werkgever zijn advies alvorens deze maatregelen te treffen.

Art. I.3-3.- § 1. De werkgever wiens werknemers bij de uitvoering van hun werk in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats, houdt bij de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-1 en het bepalen van de preventiemaatregelen rekening met dit specifieke element.

Met het oog hierop, houdt de werkgever onder meer rekening met de verklaringen van de werknemers die opgenomen zijn in het register van feiten van derden.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het wordt bijgehouden door de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst indien de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst en er geen enkele vertrouwenspersoon werd aangewezen.

Deze verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die werden veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats en waarvan de werknemer meent het voorwerp te zijn geweest, evenals de data van die feiten. Ze vermelden de identiteit van de werknemer niet, tenzij deze laatste met de vermelding ervan instemt.

Alleen de werkgever, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst hebben toegang tot dit register.

Het wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De werkgever bewaart de verklaringen inzake de feiten die in het register zijn opgenomen gedurende vijf jaren te rekenen vanaf de dag dat de werknemer deze verklaringen heeft laten optekenen.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt een advies uit over de keuze van de gespecialiseerde diensten of instellingen bedoeld in artikel 32quinquies van de wet.

Art. I.3-4.- Naast de algemene risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-1, kan een risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk gebeuren op het niveau van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld.

Deze risicoanalyse moet worden uitgevoerd wanneer een lid van de hiërarchische lijn of ten minste één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité hierom vragen.

Ze wordt uitgevoerd door de werkgever met medewerking van de werknemers. De werkgever betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst. Bij ontstentenis, betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst bij wanneer de complexiteit van de situatie het vereist.

Ze houdt rekening met de elementen bedoeld in artikel I.3-1, derde lid.

Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est pas associé à l'analyse, les travailleurs doivent avoir la possibilité de communiquer les informations de manière anonyme. Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux est associé à l'analyse, il ne transmet à l'employeur que des données anonymes découlant des entretiens avec les travailleurs.

Art. I.3-5.- Suite à l'analyse des risques visée à l'article I.3-4, l'employeur prend dans la situation de travail spécifique, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention collectives et individuelles appropriées.

Ces mesures sont prises conformément à l'article I.2-7.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a été associé à l'analyse, l'employeur demande son avis avant de prendre ces mesures.

Il communique au demandeur, aux conseillers en prévention concernés par les mesures et à toutes les autres personnes qu'il juge utile les résultats de l'analyse visée à l'article I.3-4 et sa décision quant aux mesures. Les résultats de l'analyse des risques ne contiennent que des données anonymes.

Art. I.3-6.- § 1^{er}. Les mesures de prévention visées à l'article I.3-2 sont réexaminées lors de tout changement pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail.

§ 2. L'employeur évalue au moins une fois par an ces mesures de prévention.

L'évaluation est réalisée par l'employeur. Il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe lorsque la complexité de l'évaluation le requiert.

L'évaluation tient compte notamment des éléments suivants :

- 1° de l'ensemble des demandes d'analyse des risques de situations de travail spécifiques visées à l'article I.3-4;
- 2° de l'ensemble des demandes d'intervention psychosociales formelles visées au chapitre II, section 4, du présent titre;
- 3° des éléments transmis par le conseiller en prévention-médecin du travail visés à l'article I.3-44;
- 4° des conclusions tirées des incidents de nature psychosociale qui se sont répétés ayant fait l'objet d'une intervention psychosociale informelle;
- 5° des faits inscrits dans le registre visé à l'article I.3-3;
- 6° des données chiffrées contenues dans la partie VIII du rapport annuel du service interne visé à l'article II.1-6, § 1^{er}, 2°, b).

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux tire des conclusions des incidents de nature psychosociale qui se sont répétés ayant fait l'objet d'une intervention psychosociale informelle par lui-même ou par la personne de confiance et les transfère au moins une fois par an à l'employeur sous forme collective et anonyme.

Art. I.3-7.- Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention visés aux articles I.3-1 et I.3-2 sont intégrés au plan global de prévention et, le cas échéant, au plan d'action annuel visés aux articles I.2-8 et I.2-9.

Ces plans sont, le cas échéant, adaptés suite à l'évaluation visée à l'article I.3-6.

CHAPITRE II. — Demande d'intervention psychosociale du travailleur

Section 1^{re}. — Généralités

Art. I.3-8.- Outre la possibilité de s'adresser directement à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à un délégué syndical, le travailleur qui estime subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, dont, notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel à la procédure interne visée au présent chapitre.

Dans le cadre de cette procédure, l'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour mettre fin au dommage en appliquant les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er} de la loi.

In de hypothese dat de preventieadviseur psychosociale aspecten niet bij de analyse wordt betrokken, moeten de werknemers de mogelijkheid hebben informatie op een anonieme wijze mee te delen. In de hypothese dat de preventieadviseur psychosociale aspecten bij de analyse wordt betrokken, deelt hij aan de werkgever slechts de anonieme gegevens mee die voortvloeien uit de gesprekken met de werknemers.

Art. I.3-5.- Op grond van de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-4, treft de werkgever ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie de geschikte collectieve en individuele preventiemaatregelen, voor zover hij een impact heeft op het gevaar.

Deze maatregelen worden genomen overeenkomstig artikel I.2-7.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten werd betrokken bij deze analyse, vraagt de werkgever zijn advies alvorens deze maatregelen te treffen.

Hij deelt aan de verzoeker, aan de bij de maatregelen betrokken preventieadviseurs en aan alle andere personen die hij nuttig acht de resultaten mee van de analyse bedoeld in artikel I.3-4 en zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen. De resultaten van de risicoanalyse bevatten uitsluitend anonieme gegevens.

Art. I.3-6.- § 1. De preventiemaatregelen bedoeld in artikel I.3-2 worden opnieuw onderzocht bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden.

§ 2. De werkgever evalueert minstens eenmaal per jaar deze preventiemaatregelen.

De evaluatie wordt uitgevoerd door de werkgever. Hij betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst. Bij ontstentenis, betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst bij wanneer de complexiteit van de evaluatie het vereist.

Deze evaluatie houdt inzonderheid rekening met de volgende elementen :

- 1° het geheel van de verzoeken tot risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie bedoeld in artikel I.3-4;
- 2° het geheel van de verzoeken tot formele psychosociale interventie bedoeld in hoofdstuk II, afdeling 4, van deze titel;
- 3° de door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer meegedeelde elementen bedoeld in artikel I.3-44;
- 4° de conclusies getrokken uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele psychosociale interventie;
- 5° de feiten ingeschreven in het register bedoeld in artikel I.3-3;
- 6° de cijfermatige gegevens vervat in deel VIII van het jaarverslag van de interne dienst bedoeld in artikel II.1-6, § 1, 2°, b).

De preventieadviseur psychosociale aspecten trekt conclusies uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele psychosociale interventie door hemzelf of door de vertrouwenspersoon en deelt deze minstens eenmaal per jaar in collectieve en anonieme vorm mee aan de werkgever.

Art. I.3-7.- De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen bedoeld in de artikelen I.3-1 en I.3-2 worden opgenomen in het globaal preventieplan en, in voorkomend geval, in het jaaractieplan bedoeld in de artikelen I.2-8 en I.2-9.

Deze plannen worden, in voorkomend geval, bijgewerkt ten gevolge van de evaluatie bedoeld in artikel I.3-6.

HOOFDSTUK II. — Verzoek tot psychosociale interventie door de werknemer

Afdeling 1. — Algemeenheden

Art. I.3-8.- Naast de mogelijkheid zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité of een vakbondsafgevaardigde, kan de werknemer die meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een beroep doen op de interne procedure bedoeld in dit hoofdstuk.

In het kader van deze procedure treft de werkgever, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de geschikte preventiemaatregelen om een einde te maken aan de schade, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5, § 1 van de wet.

Art. I.3-9.- La procédure interne permet au travailleur de demander à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux, selon les modalités détaillées dans le présent chapitre :

- a) soit une intervention psychosociale informelle;
- b) soit une intervention psychosociale formelle.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance peuvent être associés à l'élaboration concrète de cette procédure.

Ces modalités doivent faire l'objet au sein de l'entreprise ou de l'institution d'un accord du Comité conformément à l'article 32/2, § 2, alinéa 4 de la loi. Lorsque cet accord n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, il émet un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le Comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification et prend une décision conformément à l'article 32/2, § 2, alinéa 4 de la loi.

Art. I.3-10.- § 1^{er}. Les travailleurs doivent avoir la possibilité de consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant les heures de travail.

Lorsque l'organisation habituelle du temps de travail qui est d'application chez l'employeur ne permet pas au travailleur de pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant les heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail si une convention collective de travail ou, à défaut, le règlement de travail, le prévoit.

Dans les deux cas, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux est considéré comme du temps de travail.

§ 2. Les frais de déplacement occasionnés pour se rendre auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux sont à charge de l'employeur quel que soit le moment de la consultation.

Section 2. — Phase préalable à une demande d'intervention psychosociale

Art. I.3-11.- Au plus tard dix jours calendriers après le premier contact, la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux entend le travailleur et l'informe sur les possibilités d'interventions visées à l'article I.3-9.

Si cette consultation a lieu lors d'un entretien personnel, l'intervenant remet au travailleur, à sa demande, un document qui atteste de cet entretien.

Le travailleur choisit, le cas échéant, le type d'intervention qu'il souhaite utiliser.

Section 3. — Demande d'intervention psychosociale informelle

Art. I.3-12.- L'intervention psychosociale informelle consiste en la recherche d'une solution de manière informelle par le demandeur et la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux par le biais, notamment :

- 1° d'entretiens comprenant l'accueil, l'écoute active et le conseil;
- 2° d'une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, notamment auprès d'un membre de la ligne hiérarchique;
- 3° d'une conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord.

Le type d'intervention psychosociale informelle choisi par le demandeur est acté dans un document daté et signé par l'intervenant et le demandeur qui en reçoit une copie.

Section 4. — Demande d'intervention psychosociale formelle

Sous-section 1^{re}. — Définition

Art. I.3-13.- § 1^{er}. La demande d'intervention psychosociale formelle consiste pour un travailleur à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis dont le contenu est défini à l'article I.3-24.

Art. I.3-9.- De interne procedure maakt het mogelijk dat de werknemer bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, volgens de nadere regels bepaald bij dit hoofdstuk, een verzoek indient tot :

- a) hetzij een informele psychosociale interventie;
- b) hetzij een formele psychosociale interventie.

De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon kunnen betrokken worden bij de concrete uitwerking van deze procedure.

Deze nadere regels dienen binnen de onderneming of de instelling het voorwerp uit te maken van een akkoord van het Comité overeenkomstig artikel 32/2, § 2, vierde lid van de wet. Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het Comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving en neemt een beslissing overeenkomstig artikel 32/2, § 2, vierde lid van de wet.

Art. I.3-10.- § 1. De werknemers moeten de mogelijkheid hebben om de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten te kunnen raadplegen tijdens de werkuren.

Indien de gewone arbeidstijdregeling die van toepassing is bij de werkgever het onmogelijk maakt dat de werknemer de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten kan raadplegen tijdens de werkuren, mag deze raadpleging ook buiten deze werkuren gebeuren, indien dit wordt voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement.

In beide gevallen wordt de tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten beschouwd als arbeidstijd.

§ 2. De verplaatsingskosten die werden gemaakt om zich te begeven naar de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn ten laste van de werkgever, ongeacht het moment waarop de raadpleging plaatsvond.

Afdeling 2. — Fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie

Art. I.3-11.- Uiterlijk tien kalenderdagen na het eerste contact hoort de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten de werknemer en informeert hij hem over de mogelijkheden tot interventie bedoeld in artikel I.3-9.

Indien deze raadpleging plaatsvindt tijdens een persoonlijk onderhoud overhandigt de tussenkomende partij aan de werknemer, op diens vraag, een document ter bevestiging van dit persoonlijk onderhoud.

De werknemer kiest, in voorkomend geval, het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken.

Afdeling 3. — Verzoek tot informele psychosociale interventie

Art. I.3-12.- De informele psychosociale interventie bestaat in het op een informele wijze zoeken naar een oplossing door de verzoeker en de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, door middel van inzonderheid :

- 1° gesprekken die het onthaal, het actief luisteren of een advies omvatten;
- 2° een interventie bij een andere persoon van de onderneming, inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn;
- 3° een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan.

Het type informele psychosociale interventie gekozen door de verzoeker wordt opgenomen in een document dat wordt gedateerd en ondertekend door de tussenkomende partij en door de verzoeker die daarvan een kopie ontvangt.

Afdeling 4. — Verzoek tot formele psychosociale interventie

Onderafdeling 1. — Definitie

Art. I.3-13.- § 1. Het verzoek tot formele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer aan de werkgever vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door de preventieadviseur psychosociale aspecten en die opgenomen zijn in een advies waarvan de inhoud wordt bepaald in artikel I.3-24.

§ 2. Lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle porte, selon le travailleur, sur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, cette demande porte la dénomination « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Cette demande est traitée conformément à la présente section 4 à l'exception de la sous-section 3 et sous réserve de l'application des modalités particulières visées à la section 5 du présent chapitre.

Sous-section 2. — Introduction de la demande

Art. I.3-14.- § 1^{er}. Si le travailleur ne désire pas faire usage de l'intervention psychosociale informelle ou si celle-ci n'aboutit pas à une solution, le travailleur peut exprimer au conseiller en prévention aspects psychosociaux sa volonté d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle.

§ 2. Le travailleur a un entretien personnel obligatoire avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux avant d'introduire sa demande.

Cet entretien a lieu dans un délai de dix jours calendriers suivant le jour où le travailleur a exprimé sa volonté d'introduire sa demande. Le travailleur et le conseiller en prévention aspects psychosociaux veillent à ce que ce délai soit respecté.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux atteste dans un document que l'entretien personnel obligatoire a eu lieu et en remet copie au travailleur.

Art. I.3-15.- § 1^{er}. La demande d'intervention psychosociale formelle est actée dans un document daté et signé par le demandeur. Ce document contient la description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées.

§ 2. Ce document est transmis au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou au service externe pour lequel le conseiller en prévention accomplit ses missions. Il signe une copie de celui-ci et la transmet au demandeur. Cette copie a valeur d'accusé de réception.

Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail.

La notification du refus ou de l'acceptation de la demande a lieu au plus tard dix jours calendriers après la réception de la demande.

A défaut de notification endéans ce délai, la demande est réputée acceptée à son expiration.

Art. I.3-16.- Lorsque la situation décrite par le demandeur a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, la demande est traitée conformément à la sous-section 3.

Lorsque la situation décrite par le demandeur a principalement trait à des risques qui présentent un caractère individuel, la demande est traitée conformément à la sous-section 4.

Sous-section 3. — Demande à caractère principalement collectif

Art. I.3-17.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe dans les meilleurs délais par écrit les personnes suivantes:

1° l'employeur :

- a) du fait qu'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif a été introduite;
- b) du fait que cette demande est traitée conformément à la sous-section 3;
- c) de la situation à risque décrite par le demandeur sans transmettre l'identité du demandeur;
- d) de la date à laquelle l'employeur doit rendre sa décision quant aux suites qu'il donne à la demande.

2° le demandeur:

- a) du fait que sa demande a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif;
- b) du fait que cette demande est traitée conformément à la sous-section 3;

§ 2. Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie, volgens de werknemer, betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, draagt dit verzoek de naam van "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Dit verzoek wordt behandeld overeenkomstig deze afdeling 4, met uitzondering van de onderafdeling 3 en onder voorbehoud van de toepassing van de bijzondere regels bedoeld in afdeling 5 van dit hoofdstuk.

Onderafdeling 2. — Indiening van het verzoek

Art. I.3-14.- § 1. Indien de werknemer geen gebruik wenst te maken van de informele psychosociale interventie of indien deze niet tot een oplossing heeft geleid, kan de werknemer tegenover de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn wil uitdrukken om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen.

§ 2. De werknemer heeft een verplicht persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur psychosociale aspecten alvorens zijn verzoek in te dienen.

Dit onderhoud vindt plaats binnen een termijn van tien kalenderdagen volgend op de dag waarop de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om zijn verzoek in te dienen. De werknemer en de preventieadviseur psychosociale aspecten zorgen er voor dat deze termijn wordt gerespecteerd.

De preventieadviseur psychosociale aspecten bevestigt in een document dat het verplicht persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden en overhandigt hiervan een kopie aan de werknemer.

Art. I.3-15.- § 1. Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de verzoeker gedateerd en ondertekend document. Dit document bevat de beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.

§ 2. Dit document wordt bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult. Hij ondertekent een kopie van het verzoek en bezorgt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs.

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt zij geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

§ 3. De preventieadviseur psychosociale aspecten weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

Bij gebrek aan een kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

Art. I.3-16.- Wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen, wordt het verzoek behandeld overeenkomstig de onderafdeling 3.

Wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een individueel karakter vertonen, wordt het verzoek behandeld overeenkomstig de onderafdeling 4.

Onderafdeling 3

Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

Art. I.3-17.- De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de volgende personen zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte :

1° de werkgever :

- a) van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend;
- b) van het feit dat dit verzoek wordt behandeld overeenkomstig onderafdeling 3;
- c) van de risicosituatie die beschreven werd door de verzoeker zonder de identiteit van de verzoeker mee te delen;
- d) van de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet treffen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

2° de verzoeker :

- a) van het feit dat zijn verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's met een collectief karakter;
- b) van het feit dat dit verzoek wordt behandeld overeenkomstig de onderafdeling 3;

- c) de la date à laquelle l'employeur doit rendre sa décision quant aux suites qu'il donne à la demande.

Art. I.3-18.- § 1^{er}. L'employeur prend une décision relative aux suites qu'il donne à la demande.

Si l'employeur réalise une analyse des risques en vue de prendre cette décision, celle-ci doit être réalisée conformément à l'article I.3-4.

§ 2. Dans les entreprises où il existe un Comité ou une délégation syndicale, l'employeur prend une décision selon la procédure suivante:

- 1° il communique au Comité ou à la délégation syndicale le document visé à l'article I.3-17, 1°, c;
- 2° il demande leur avis sur les modalités du traitement de la demande;
- 3° le cas échéant, il leur transmet les résultats de l'analyse des risques visée à l'article I.3-4, qui ne contiennent que des données anonymes;
- 4° il demande leur avis sur les suites à donner à la demande.

Art. I.3-19.- Dans un délai de 3 mois maximum à partir de l'information visée à l'article I.3-17, l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande :

- 1° au conseiller en prévention aspects psychosociaux qui en informe le demandeur;
- 2° au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe;
- 3° au Comité ou à la délégation syndicale.

Lorsque l'employeur réalise l'analyse des risques en application de l'article I.3-4, ce délai peut être prolongé de 3 mois maximum.

L'employeur met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qu'il a décidé de prendre.

Art. I.3-20.- Si nécessaire, le conseiller en prévention aspects psychosociaux communique par écrit à l'employeur, directement et en tout cas avant l'expiration du délai de 3 mois visé à l'article I.3-19, des propositions de mesures de prévention, qui peuvent avoir un caractère conservatoire, pour éviter au demandeur de subir une atteinte grave à sa santé.

L'employeur met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qui ont été proposées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou celles qui offrent un niveau de protection équivalent.

Art. I.3-21.- § 1^{er}. Lorsque l'employeur n'a pas réalisé une analyse des risques en application de l'article I.3-4 ou lorsque cette analyse n'a pas été réalisée en association avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le conseiller en prévention aspects psychosociaux traite la demande conformément aux articles I.3-23 à I.3-30, pour autant que le demandeur donne son accord écrit, dans les hypothèses suivantes :

- 1° l'employeur ne communique pas sa décision motivée dans le délai visé à l'article I.3-19;
- 2° l'employeur décide de ne pas prendre de mesures de prévention;
- 3° le demandeur considère que les mesures de prévention ne sont pas appropriées à sa situation individuelle.

§ 2. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux en avertit par écrit l'employeur dans les meilleurs délais et communique à ce dernier l'identité du demandeur.

Le délai dans lequel le conseiller en prévention rend son avis, visé à l'article I.3-25, prend cours à partir de la date de l'écrit dans lequel le demandeur exprime son accord.

Sous-section 4

Demande à caractère principalement individuel

Art. I.3-22.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit l'employeur du fait qu'une demande d'intervention psychosociale formelle a été introduite et qu'elle présente un caractère principalement individuel. Il lui communique l'identité du demandeur.

Art. I.3-23.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux examine en toute impartialité la situation de travail en tenant compte des informations transmises par les personnes qu'il juge utile d'entendre.

- c) van de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet treffen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Art. I.3-18.- § 1. De werkgever neemt een beslissing betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Indien de werkgever, met het oog op het nemen van deze beslissing, een risicoanalyse uitvoert, moet deze uitgevoerd worden overeenkomstig artikel I.3-4.

§ 2. In de ondernemingen waar een Comité of een vakbondsafvaardiging bestaat, neemt de werkgever een beslissing overeenkomstig de volgende procedure :

- 1° hij deelt het document bedoeld in artikel I.3-17, 1°, c mee aan het Comité of aan de vakbondsafvaardiging;
- 2° hij vraagt hun advies over de wijze waarop het verzoek zal behandeld worden;
- 3° in voorkomend geval, deelt hij hen de resultaten mee van de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-4, die uitsluitend anonieme gegevens bevatten;
- 4° hij vraagt hun advies over de gevolgen die aan het verzoek worden gegeven.

Art. I.3-19.- Binnen een termijn van maximum 3 maanden vanaf de mededeling bedoeld in artikel I.3-17, deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft :

- 1° aan de preventieadviseur psychosociale aspecten die de verzoeker ervan op de hoogte brengt;
- 2° aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst, wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst;
- 3° aan het Comité of aan de vakbondsafvaardiging.

Wanneer de werkgever de risicoanalyse in toepassing van artikel I.3-4 uitvoert, mag deze termijn verlengd worden met maximum 3 maanden.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

Art. I.3-20.- Indien nodig, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten, onmiddellijk en in elk geval voor het verstrijken van de termijn van drie maanden bedoeld in artikel I.3-19, schriftelijk aan de werkgever voorstellen voor preventiemaatregelen mee, die een bewarend karakter kunnen hebben, om te voorkomen dat de gezondheid van de verzoeker ernstig wordt aangetast.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die werden voorgesteld door de preventieadviseur psychosociale aspecten of die een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden.

Art. I.3-21.- § 1. Wanneer de werkgever geen risicoanalyse in toepassing van artikel I.3-4 heeft uitgevoerd of wanneer deze analyse niet werd uitgevoerd samen met de preventieadviseur psychosociale aspecten, behandelt de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek overeenkomstig de bepalingen van de artikelen I.3-23 tot I.3-30, voor zover de verzoeker hiertoe zijn geschreven akkoord geeft, in de volgende gevallen :

- 1° de werkgever deelt zijn gemotiveerde beslissing niet mee binnen de termijn bedoeld in artikel I.3-19;
- 2° de werkgever beslist om geen preventiemaatregelen te treffen;
- 3° de verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt er de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk van op de hoogte en deelt deze laatste de identiteit van de verzoeker mee.

De termijn waarbinnen de preventieadviseur zijn advies verstrekt, bedoeld in artikel I.3-25, begint te lopen vanaf de datum van het document waarin de verzoeker zijn akkoord meedeelt.

Onderafdeling 4

Verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter

Art. I.3-22.- De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend en dat dit verzoek een hoofdzakelijk individueel karakter heeft. Hij deelt hem de identiteit van de verzoeker mee.

Art. I.3-23.- De preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt op volledig onpartijdige wijze de specifieke arbeidssituatie rekening houdend met de informatie overgemaakt door de personen die hij nuttig acht te horen.

Ces informations peuvent être reprises dans des déclarations datées et signées, qui mentionnent le cas échéant le consentement visé à l'article I.3-33, alinéa 2 et dont une copie est remise aux personnes entendues.

Art. I.3-24.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux rédige un avis contenant :

- 1° la description de la demande et de son contexte;
- 2° l'identification des dangers pour le demandeur et l'ensemble des travailleurs;
- 3° les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque notamment au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail ou des relations interpersonnelles au travail;
- 4° le cas échéant, les démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages;
- 5° les propositions de mesures de prévention collectives et individuelles nécessaires à mettre en œuvre dans la situation de travail spécifique pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages et les justifications de ces propositions;
- 6° les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail et les justifications de ces propositions.

Art. I.3-25.- Dans un délai de 3 mois maximum à partir de l'acceptation de la demande, le conseiller en prévention aspects psychosociaux remet l'avis :

- 1° à l'employeur;
- 2° avec l'accord du demandeur, à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle.

Ce délai peut être prolongé de trois mois maximum pour autant que le conseiller en prévention aspects psychosociaux justifie cette prolongation en transmettant les motifs par écrit à l'employeur, au demandeur et à l'autre personne directement impliquée.

Art. I.3-26.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit le demandeur et l'autre personne directement impliquée dans les meilleurs délais :

- 1° de la date de remise de son avis à l'employeur;
- 2° des propositions de mesures de prévention et de leurs justifications visées à l'article I.3-24, 5°, dans la mesure où ces justifications facilitent la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure.

Art. I.3-27.- Simultanément à l'information visée à l'article I.3-26, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, lorsqu'il fait partie d'un service externe communique par écrit au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne les propositions de mesures de prévention et leurs justifications visées à l'article I.3-24, 5° et 6°, dans la mesure où ces justifications permettent au conseiller en prévention du service interne d'exercer ses missions de coordination.

Art. I.3-28.- Si l'employeur envisage de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d'un travailleur, il en avertit par écrit préalablement ce travailleur au plus tard un mois après avoir reçu l'avis visé à l'article I.3-24.

Si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet à ce dernier une copie de l'avis visé à l'article I.3-24 et entend ce travailleur qui peut se faire assister par une personne de son choix lors de cet entretien.

Art. I.3-29.- Au plus tard deux mois après avoir reçu l'avis visé à l'article I.3-24, l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande :

- 1° au conseiller en prévention aspects psychosociaux;
- 2° au demandeur et à l'autre personne directement impliquée;
- 3° au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne, lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe.

Deze informatie kan worden opgenomen in gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, de toestemming bedoeld in artikel I.3-33, tweede lid vermelden en waarvan een kopie wordt meegedeeld aan de gehoorde personen.

Art. I.3-24.- De preventieadviseur psychosociale aspecten stelt een advies op dat de volgende elementen bevat :

- 1° de beschrijving van het verzoek en de context ervan;
- 2° de identificatie van de gevaren voor de verzoeker en het geheel van de werknemers;
- 3° de elementen die een positieve en negatieve invloed hebben op de risicosituatie inzonderheid op het niveau van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden of de interpersoonlijke relaties op het werk;
- 4° in voorkomend geval, de voorafgaande stappen die werden genomen om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- 5° de voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen die ten aanzien van de specifieke arbeids-situatie moeten toegepast worden om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken evenals de verantwoording van deze voorstellen;
- 6° de voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die moeten toegepast worden om elke herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen en de verantwoording van deze voorstellen.

Art. I.3-25.- Binnen een termijn van maximum 3 maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten het advies mee :

- 1° aan de werkgever;
- 2° met het akkoord van de verzoeker, aan de vertrouwenspersoon wanneer die op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen.

Deze termijn kan worden verlengd met een termijn van maximum drie maanden, voor zover de preventieadviseur psychosociale aspecten deze verlenging kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever, aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon.

Art. I.3-26.- De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken persoon zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van :

- 1° de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd;
- 2° de voorstellen van preventiemaatregelen en hun verantwoording bedoeld in artikel I.3-24, 5°, voor zover deze verantwoording hen toelaat de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden.

Art. I.3-27.- Gelijktijdig met de informatie bedoeld in artikel I.3-26, brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten, wanneer hij deel uitmaakt van een externe dienst, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst schriftelijk op de hoogte van de voorstellen van preventiemaatregelen en hun verantwoording bedoeld in artikel I.3-24, 5° en 6°, voor zover deze verantwoording de preventieadviseur van de interne dienst toelaat zijn coördinatieopdrachten uit te voeren.

Art. I.3-28.- Indien de werkgever overweegt individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer deelt hij dit voorafgaand en schriftelijk mee aan de werknemer, uiterlijk een maand na het advies bedoeld in artikel I.3-24 te hebben ontvangen.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, deelt de werkgever aan deze laatste een afschrift van het advies bedoeld in artikel I.3-24 mee en hoort hij deze werknemer die zich tijdens dit onderhoud kan laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Art. I.3-29.- Uiterlijk twee maanden na het advies bedoeld in artikel I.3-24 te hebben ontvangen, deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft :

- 1° aan de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- 2° aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon;
- 3° aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst.

L'employeur met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qu'il a décidé de prendre.

Art. I.3-30.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux rend son avis à l'employeur même si le demandeur ne fait plus partie de l'entreprise ou de l'institution en cours d'intervention.

Sous-section 5. — Dossier

Art. I.3-31.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux ouvre et tient à jour un dossier individuel qui comprend, en fonction de la procédure utilisée :

- 1° le cas échéant, le document qui atteste de l'entretien personnel informatif visé à l'article I.3-11;
- 2° le document relatif au type d'intervention psychosociale informelle choisi par le demandeur;
- 3° le document qui atteste de l'entretien personnel obligatoire visé à l'article I.3-14, § 2;
- 4° la demande d'intervention psychosociale formelle;
- 5° le cas échéant, le document contenant le refus ou l'acceptation de l'introduction de la demande;
- 6° le document qui informe l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle a été introduite;
- 7° le document qui informe le demandeur du fait que sa demande a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif;
- 8° les déclarations datées et signées des personnes entendues par le conseiller en prévention aspects psychosociaux;
- 9° le cas échéant, le document relatif à la prolongation du délai pour rendre un avis à l'employeur;
- 10° l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux;
- 11° le document qui avertit de la date de la remise de l'avis à l'employeur;
- 12° le document qui transmet l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux aux personnes visées à l'article I.3-25;
- 13° les documents visés aux articles I.3-26 et I.3-27 remis au demandeur, à l'autre personne directement impliquée et au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne;
- 14° le document contenant la décision motivée de l'employeur quant aux suites qu'il donne à la demande;
- 15° le cas échéant, le document visé à l'article I.3-20 contenant les propositions de mesures de prévention;
- 16° le cas échéant, le document visé à l'article I.3-21 qui informe l'employeur de l'analyse par le conseiller en prévention aspects psychosociaux de la demande à caractère principalement collectif ainsi que l'accord écrit du demandeur.

Les notes personnelles prises par le conseiller en prévention aspects psychosociaux lors de ses démarches ne peuvent pas figurer dans le dossier.

Art. I.3-32.- Le dossier individuel est confié à la garde d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant vingt ans à partir de la date d'introduction de la demande et relève de sa responsabilité exclusive.

Le dossier peut être conservé sur un support électronique dès lors qu'il est complet, à condition que l'authenticité et l'accès aux documents soient protégés et sécurisés.

Art. I.3-33.- Le dossier individuel est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Les déclarations visées à l'article I.3-31, 8° peuvent être transmises par le fonctionnaire ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux au Ministère public qui les demande, si la personne entendue a donné son consentement à cette transmission dans sa déclaration.

Art. I.3-34.- Lorsque l'employeur change de service externe, le transfert du dossier individuel est réglé de la manière suivante :

- 1° Lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle est en cours de traitement au moment du changement :
 - a) le conseiller en prévention aspects psychosociaux avertit dans les meilleurs délais le demandeur et l'autre personne

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

Art. I.3-30.- De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt zijn advies mee aan de werkgever, zelfs indien de verzoeker niet langer deel uitmaakt van de onderneming of de instelling tijdens het verloop van de interventie.

Onderafdeling 5. — Dossier

Art. I.3-31.- De preventieadviseur psychosociale aspecten opent en houdt een individueel dossier bij dat in functie van de toegepaste procedure de volgende elementen bevat :

- 1° in voorkomend geval, het document dat het informatief persoonlijk onderhoud bedoeld in artikel I.3-11 bevestigt;
- 2° het document betreffende het type informele psychosociale interventie gekozen door de verzoeker;
- 3° het document dat het verplicht persoonlijk onderhoud bedoeld in artikel I.3-14, § 2 bevestigt;
- 4° het verzoek tot formele psychosociale interventie;
- 5° in voorkomend geval, het document dat de weigering of de aanvaarding van de indiening van het verzoek bevat;
- 6° het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend;
- 7° het document waarbij de verzoeker op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen;
- 8° de gedateerde en ondertekende verklaringen van de personen die werden gehoord door de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- 9° in voorkomend geval, het document betreffende de verlenging van de termijn om een advies te verstrekken aan de werkgever;
- 10° het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- 11° het document dat de datum van overhandiging van het advies aan de werkgever meedeelt;
- 12° het document waarbij het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten wordt meegedeeld aan de personen bedoeld in artikel I.3-25;
- 13° de documenten bedoeld in de artikelen I.3-26 en I.3-27 die werden meegedeeld aan de verzoeker, aan de andere rechtstreeks betrokken persoon en aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst;
- 14° het document dat de gemotiveerde beslissing bevat van de werkgever betreffende de gevolgen die hij geeft aan het verzoek;
- 15° in voorkomend geval, het document bedoeld in artikel I.3-20 dat de voorstellen van preventiemaatregelen bevat;
- 16° in voorkomend geval, het document bedoeld in artikel I.3-21 waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van de analyse door de preventieadviseur psychosociale aspecten van het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter alsook het geschreven akkoord van de verzoeker.

De persoonlijke notities die de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft opgesteld bij de door hem ondernomen stappen mogen niet voorkomen in het dossier.

Art. I.3-32.- Het individueel dossier wordt bijgehouden door een preventieadviseur psychosociale aspecten gedurende twintig jaar vanaf de datum van de indiening van het verzoek en valt uitsluitend onder zijn verantwoordelijkheid.

Van zodra het volledig is, mag het dossier bewaard worden op een elektronische drager op voorwaarde dat de authenticiteit van en de toegang tot de documenten worden beschermd en beveiligd.

Art. I.3-33.- Het individueel dossier wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De verklaringen bedoeld in artikel I.3-31, 8° mogen door de ambtenaar of de preventieadviseur psychosociale aspecten worden meegedeeld aan het Openbaar Ministerie dat erom vraagt, indien de gehoorde persoon in zijn verklaring heeft ingestemd met deze overdracht.

Art. I.3-34.- Wanneer de werkgever verandert van externe dienst, wordt de overdracht van het individueel dossier als volgt geregeld :

- 1° Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie in behandeling is op het moment van de verandering :
 - a) de preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken persoon zo

directement impliquée du fait que le service externe pour lequel il remplit ses missions ne sera plus compétent pour le traitement de la demande;

- b) l'employeur communique au conseiller en prévention aspects psychosociaux auprès de qui la demande a été introduite, à sa demande, les coordonnées du nouveau service externe;
 - c) le conseiller en prévention aspects psychosociaux auprès de qui la demande a été introduite communique le dossier individuel au conseiller en prévention aspects psychosociaux du nouveau service externe;
 - d) le conseiller en prévention aspects psychosociaux du nouveau service externe informe le demandeur et l'autre personne directement impliquée du fait qu'il reprend le traitement de la demande.
- 2° Lorsque le traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle du travailleur est clôturé au moment du changement de service externe, le conseiller en prévention aspects psychosociaux du nouveau service externe peut, lorsque cela est nécessaire pour l'exécution de ses missions, obtenir copie du dossier individuel tenu par le conseiller en prévention aspects psychosociaux auprès de qui la demande a été introduite.

Le transfert du dossier individuel se fait dans des conditions qui sauvegardent le secret professionnel.

Section 5. — Particularités du traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

Art. I.3-35. - § 1^{er}.- Le document daté et signé visé à l'article I.3-15, § 1^{er} introduisant la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail comprend :

- 1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés;
- 3° l'identité de la personne mise en cause;
- 4° la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

§ 2. Suite à l'entretien personnel obligatoire visé à l'article I.3-14, § 2, le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou le service externe pour lequel le conseiller en prévention accomplit ses missions réceptionne la demande remise en mains propres, signe une copie de cette demande et la remet au demandeur. Cette copie a valeur d'accusé de réception.

Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

La notification du refus ou de l'acceptation de la demande a lieu au plus tard dix jours calendriers après la réception de la demande.

A défaut de notification endéans ce délai, la demande est réputée acceptée à son expiration.

Art. I.3-36. - Outre les informations visées à l'article I.3-22, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, dès que la demande est acceptée, informe l'employeur du fait que le demandeur qui a introduit cette demande bénéficie de la protection visée à l'article 32^{tredecies} de la loi à partir de la date de réception de la demande.

Art. I.3-37. - Dans le cadre de l'examen de la demande, le conseiller en prévention aspects psychosociaux :

- 1° communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais;
- 2° entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utile et examine la demande en toute impartialité;
- 3° avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32^{tredecies}, § 1^{er}/1, 5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.

snel mogelijk op de hoogte van het feit dat de externe dienst waarvoor hij zijn opdrachten vervult niet meer bevoegd zal zijn voor de behandeling van het verzoek;

- b) de werkgever deelt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wie het verzoek werd ingediend, op zijn verzoek, de coördinaten mee van de nieuwe externe dienst;
 - c) de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wie het verzoek werd ingediend, bezorgt het individueel dossier aan de preventieadviseur psychosociale aspecten van de nieuwe externe dienst;
 - d) de preventieadviseur psychosociale aspecten van de nieuwe externe dienst brengt de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken persoon op de hoogte van het feit dat hij de behandeling van het verzoek overneemt.
- 2° Wanneer de behandeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie werd afgesloten op het moment van de verandering van externe dienst, kan de preventieadviseur psychosociale aspecten van de nieuwe externe dienst, wanneer dit noodzakelijk is voor het uitvoeren van zijn opdrachten, een kopie bekomen van het individueel dossier van de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wie het verzoek werd ingediend.

De overdracht van het individueel dossier gebeurt onder voorwaarden die het beroepsgeheim waarborgen.

Afdeling 5. — Bijzonderheden betreffende de behandeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. I.3-35. - § 1. Het gedateerd en ondertekend document bedoeld in artikel I.3-15, § 1 waarbij het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag wordt ingediend, bevat de volgende gegevens :

- 1° de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 2° het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;
- 3° de identiteit van de aangeklaagde;
- 4° het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

§ 2. Na het verplichte persoonlijk onderhoud bedoeld in artikel I.3-14, § 2, neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult, het verzoek dat persoonlijk werd overhandigd in ontvangst, ondertekent hij een kopie van dit verzoek en overhandigt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs.

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt zij geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

§ 3. De preventieadviseur psychosociale aspecten weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

Bij gebrek aan een kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

Art. I.3-36. - Naast de mededeling van de informatie bedoeld in artikel I.3-22, brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten, van zodra het verzoek werd aanvaard, de werkgever op de hoogte van het feit dat de verzoeker die dit verzoek heeft ingediend de bescherming geniet bedoeld in artikel 32^{tredecies} van de wet vanaf de datum waarop het verzoek in ontvangst werd genomen.

Art. I.3-37. - In het kader van het onderzoek van het verzoek, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten :

- 1° zo spoedig mogelijk aan de aangeklaagde de feiten meedelen die hem worden ten laste gelegd;
- 2° de personen, getuigen of anderen, die hij nuttig oordeelt horen en het verzoek op volledig onpartijdige wijze onderzoeken;
- 3° onmiddellijk de werkgever op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd in de zin van artikel 32^{tredecies}, § 1/1, 5° van de wet de bescherming geniet bedoeld in dat artikel en hem de identiteit van de getuige meedelen.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations datées et signées qui mentionnent, le cas échéant, le consentement visé à l'article I.3-33, alinéa 2.

Art. I.3-38.- Si la gravité des faits le requiert, le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait à l'employeur des propositions de mesures conservatoires avant la remise de son avis.

L'employeur communique aussi vite que possible et par écrit au conseiller en prévention aspects psychosociaux sa décision motivée quant aux suites qu'il va donner aux propositions de mesures conservatoires.

Art. I.3-39.- Outre les personnes décrites à l'article I.3-25, le conseiller en prévention aspects psychosociaux remet son avis au Centre interfédéral pour l'égalité des chances et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit à cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur.

Art. I.3-40.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux saisit le fonctionnaire chargé de la surveillance dans les hypothèses visées à l'article 32septies, § 2, de la loi. A cet effet, il vérifie si l'employeur a pris les mesures de prévention appropriées.

Art. I.3-41.- Outre les éléments visés à l'article I.3-31, le dossier individuel comprend :

- 1° le document qui informe l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite et que le travailleur bénéficie de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi;
- 2° le document qui informe l'employeur de la protection des témoins visés à l'article 32tredecies, § 1^{er}/1, 5° de la loi;
- 3° le cas échéant, les propositions de mesures conservatoires communiquées à l'employeur;
- 4° le cas échéant, la décision de l'employeur concernant les mesures conservatoires;
- 5° le cas échéant, la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Art. I.3-42.- Lorsque le demandeur ou la personne mise en cause envisagent d'introduire une action en justice, l'employeur leur communique à leur demande une copie de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Art. I.3-43.- Le travailleur d'une entreprise extérieure visée à la section 1^{re} du chapitre IV de la loi, qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre.

CHAPITRE III. — Rôle du conseiller en prévention-médecin du travail

Art. I.3-44.- Le conseiller en prévention-médecin du travail transmet au moins une fois par an à l'employeur et au conseiller en prévention aspects psychosociaux les éléments utiles à l'évaluation visée à l'article I.3-6 résultant de l'ensemble des examens médicaux de surveillance de la santé des travailleurs et des visites des lieux de travail, sous forme de données collectives et anonymes.

Art. I.3-45.- Le conseiller en prévention-médecin du travail qui, à l'occasion de tout examen médical de surveillance de la santé des travailleurs, constate que l'état de santé d'un travailleur est altéré et que cela pourrait découler de l'exposition à des risques psychosociaux au travail :

- 1° informe le travailleur sur la possibilité de s'adresser au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou à la personne de confiance;
- 2° peut lui-même informer le conseiller en prévention aspects psychosociaux s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser lui-même au conseiller et sous réserve de son accord.

De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, de toestemming bedoeld in artikel I.3-33, tweede lid vermelden.

Art. I.3-38.- Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur psychosociale aspecten bewarende maatregelen voor aan de werkgever alvorens zijn advies te overhandigen.

De werkgever deelt zo snel mogelijk en schriftelijk aan de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan de voorstellen voor bewarende maatregelen zal geven.

Art. I.3-39.- Naast de personen bedoeld in artikel I.3-25, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten het advies mee aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven, evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer.

Art. I.3-40.- De preventieadviseur psychosociale aspecten doet een beroep op de met het toezicht belaste ambtenaar in de gevallen bepaald in artikel 32septies, § 2 van de wet. Daartoe gaat hij na of de werkgever de geschikte preventie maatregelen heeft genomen.

Art. I.3-41.- Naast de elementen bepaald in artikel I.3-31, bevat het individueel dossier :

- 1° 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 en dat de werknemer de bescherming geniet bedoeld in artikel 32tredecies van de wet;
- 2° het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de getuigen de bescherming genieten bedoeld in artikel 32tredecies, § 1/1, 5° van de wet;
- 3° in voorkomend geval, de voorstellen voor bewarende maatregelen meegedeeld aan de werkgever;
- 4° in voorkomend geval, de beslissing van de werkgever betreffende de bewarende maatregelen;
- 5° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Art. I.3-42.- Wanneer de verzoeker of de aangeklaagde overwegen een rechtsvordering in te stellen, deelt de werkgever hen op hun vraag een afschrift van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten mee.

Art. I.3-43.- De werknemer van een onderneming van buitenaf bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk IV van de wet, die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer van de werkgever in wiens inrichting hij permanent werkzaamheden uitvoert, kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Wanneer er individuele preventie maatregelen moeten getroffen worden ten aanzien van een werknemer van een onderneming van buitenaf, legt de werkgever in wiens inrichting permanent werkzaamheden worden uitgevoerd de nuttige contacten met de werkgever van de onderneming van buitenaf, opdat deze maatregelen daadwerkelijk zouden kunnen getroffen worden.

HOOFDSTUK III. — Rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Art. I.3-44.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer deelt minstens eenmaal per jaar aan de werkgever en aan de preventieadviseur psychosociale aspecten de elementen mee die nuttig zijn voor de evaluatie bedoeld in artikel I.3-6 en die voortvloeien uit het geheel van de medische onderzoeken betreffende het gezondheidstoestand op de werknemers en de bezoeken van de arbeidsplaatsen, in de vorm van collectieve en anonieme gegevens.

Art. I.3-45.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoestand op de werknemers vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer is aangetast en dat dit zou kunnen voortvloeien uit de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk :

- 1° informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot de preventieadviseur psychosociale aspecten of de vertrouwenspersoon;
- 2° kan de preventieadviseur psychosociale aspecten zelf informeren, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich zelf tot deze adviseur te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.

Art. I.3-46.- En application de l'article I.4-55, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerta, avec l'accord du travailleur, avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux sur les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail lorsque, à l'occasion de tout examen médical de surveillance de la santé, le conseiller en prévention-médecin du travail constate que l'état de santé du travailleur est altéré et que cela pourrait découler de l'exposition à des risques psychosociaux au travail.

Art. I.3-47.- Lorsque le travailleur examiné par le conseiller en prévention-médecin du travail a introduit préalablement aux examens médicaux de surveillance de la santé une demande d'intervention psychosociale formelle, le conseiller en prévention aspects psychosociaux transmet au conseiller en prévention-médecin du travail l'avis visé à l'article I.3-24 avec l'accord du travailleur.

CHAPITRE IV. — Information - formation

Section 1^{re}. — Comité pour la prévention et la protection au travail

Art. I.3-48.- L'employeur transmet au Comité les résultats de l'analyse des risques visée à l'article I.3-1 et les résultats de l'évaluation visée à l'article I.3-6 et demande l'avis du Comité sur les mesures de prévention collectives qui en découlent.

Art. I.3-49.- Sans préjudice de l'application de l'article I.3-5, alinéa 4, l'employeur informe le Comité de la réalisation d'une analyse de risque visée à l'article I.3-4 et tient à sa disposition les résultats de l'analyse qui ne contiennent que des données anonymes.

Art. I.3-50.- L'employeur transmet au Comité, au moins une fois par an, l'ensemble des propositions de mesures de prévention collectives visées à l'article I.3-24, 6° proposées dans l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail. Il demande l'avis du Comité sur ces propositions.

L'employeur ne transmet au Comité que des données anonymes.

Art. I.3-51.- § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions des articles I.2-16 à I.2-21, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les membres du Comité disposent de toutes les informations utiles relatives :

- 1° à la demande d'analyse des risques visée à l'article I.3-4;
- 2° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail;
- 3° au droit pour le travailleur d'acter une déclaration dans le registre visé à l'article I.3-3;
- 4° aux services ou institutions spécialisés auxquels il est fait appel en application de l'article 32quinquies de la loi;
- 5° à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. En outre, l'employeur veille à ce que les membres du Comité reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1^{er}, 1°, 2°, 3° et 5°.

Section 2. — Travailleurs et membres de la ligne hiérarchique

Art. I.3-52.- § 1^{er}. Outre les éléments visés à l'article I.3-51, § 1^{er}, 1° à 5°, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique disposent de toutes les informations utiles relatives :

- 1° aux résultats de l'analyse des risques visée à l'article I.3-1 et aux résultats de l'évaluation visée à l'article I.3-6;
- 2° aux mesures de prévention applicables.

§ 2. En outre, l'employeur veille à ce que les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1^{er}, 2° et à l'article I.3-51, § 1^{er}, 1°, 2°, 3° et 5°.

Art. I.3-46.- Met toepassing van artikel I.4-55, pleegt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, met het akkoord van de werknemer, overleg met de preventieadviseur psychosociale aspecten over de mogelijkheden voor ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten, wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, vaststelt dat de gezondheidstoestand van de werknemer is aangetast en dat dit zou kunnen voortvloeien uit de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk.

Art. I.3-47.- Wanneer de werknemer, die door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wordt onderzocht, voorafgaand aan de medische onderzoeken betreffende het gezondheidstoezicht een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten, met het akkoord van deze werknemer, het advies bedoeld in artikel I.3-24 mee aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

HOOFDSTUK IV. — Informatie - opleiding

Afdeling 1. — Comité voor preventie en bescherming op het werk

Art. I.3-48.- De werkgever deelt de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-1 en de resultaten van de evaluatie bedoeld in artikel I.3-6 mee aan het Comité en vraagt het advies van het Comité over de collectieve preventiemaatregelen die daaruit voortvloeien.

Art. I.3-49.- Onverminderd de toepassing van artikel I.3-5, vierde lid, stelt de werkgever het Comité in kennis van de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-4 en houdt hij de resultaten van de risicoanalyse die uitsluitend anonieme gegevens bevatten te zijner beschikking.

Art. I.3-50.- De werkgever deelt aan het Comité, minstens eenmaal per jaar, het geheel mee van de voorstellen tot collectieve preventiemaatregelen bedoeld in artikel I.3-24, 6° die door de preventieadviseur psychosociale aspecten werden voorgesteld om elke herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen. Hij vraagt het advies van het Comité over deze voorstellen.

De werkgever deelt aan het Comité uitsluitend anonieme gegevens mee.

Art. I.3-51.- § 1. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van de artikelen I.2-16 tot I.2-21, neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de leden van het Comité over de nuttige informatie beschikken betreffende :

- 1° het verzoek tot risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-4;
- 2° de procedures die van toepassing zijn wanneer een werknemer schade meent te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk;
- 3° het recht voor de werknemer om een verklaring te doen acteren in het register bedoeld in artikel I.3-3;
- 4° de gespecialiseerde diensten of instellingen waarop een beroep wordt gedaan in toepassing van artikel 32quinquies van de wet;
- 5° de verplichting om zich te onthouden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de leden van het Comité de nodige opleiding krijgen opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en plichten waarover zij informatie ontvangen in toepassing van paragraaf 1, 1°, 2°, 3° en 5°, adequaat kunnen toepassen.

Afdeling 2. — Werknemers en leden van de hiërarchische lijn

Art. I.3-52.- § 1. Naast de elementen bedoeld in artikel I.3-51, § 1, 1° tot 5°, neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de werknemers en de leden van de hiërarchische lijn over alle nuttige informatie beschikken betreffende :

- 1° de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-1 en de resultaten van de evaluatie bedoeld in artikel I.3-6;
- 2° de toepasselijke preventiemaatregelen.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de werknemers en de leden van de hiërarchische lijn de nodige opleiding ontvangen opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en plichten waarover zij informatie ontvangen in toepassing van paragraaf 1, 2° en artikel I.3-51, § 1, 1°, 2°, 3° en 5° adequaat kunnen toepassen.

CHAPITRE V. — *Dispositions relatives au statut du conseiller en prévention aspects psychosociaux et de la personne de confiance*

Section 1^{re}. — *Conseiller en prévention aspects psychosociaux*

Art. I.3-53.- Les conseillers en prévention des services internes et externes, chargés des missions et des tâches en matière de prévention des risques psychosociaux au travail doivent répondre aux conditions visées à l'article II.3-30, § 1^{er}, 5°.

Art. I.3-54.- Les conseillers en prévention des services internes désignés avant le 16 juin 2007 en application des articles 16, alinéa 2 et 17 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent continuer à exercer la fonction de conseiller en prévention aspects psychosociaux dans les conditions déterminées dans ces articles.

Art. I.3-55.- Lorsque l'accord de tous les représentants des travailleurs au sein du Comité, visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, il émet un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe les représentants des travailleurs au sein du Comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification et applique l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 5 de la loi.

Section 2. — *Personne de confiance*

Art. I.3-56.- Lorsque l'accord de tous les représentants des travailleurs au sein du Comité, visé à l'article 32sexies, § 2 de la loi n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance selon les modalités définies à l'article I.3-55, alinéa 2 avant de prendre une décision conformément à l'article 32sexies, § 2, alinéa 3 de la loi.

Art. I.3-57.- L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace.

A cet effet :

- 1° lorsqu'elle agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, la personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur est rattachée fonctionnellement au service interne et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution;
- 2° elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions;
- 3° elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité;
- 4° elle a le droit, si besoin, de faire appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux pour l'accomplissement de ses missions et en tout cas lorsque la demande d'intervention concerne l'employeur lui-même ou un membre de la ligne hiérarchique et que cette intervention peut compromettre son autonomie ou qu'elle peut lui porter préjudice.

L'employeur donne les informations pertinentes à la personne de confiance afin de lui permettre d'accomplir efficacement ses missions.

En outre, l'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction.

Art. I.3-58.- L'employeur prend les mesures nécessaires pour que la personne de confiance, dans les deux ans suivant sa désignation, dispose des compétences en termes de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que visées à l'annexe I.3-1, A).

A cet effet, la personne de confiance suit les formations pour les acquérir et également pour les perfectionner notamment au moyen, au moins une fois par an, de supervisions visées à l'annexe I.3-1, B).

Les frais liés aux formations de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

Les personnes désignées en tant que personne de confiance avant le 1^{er} septembre 2014, en application de l'arrêté royal du 11 juillet 2002

HOOFDSTUK V. — *Bepalingen betreffende het statuut van de preventieadviseur psychosociale aspecten en van de vertrouwenspersoon*

Afdeling 1. — *Preventieadviseur psychosociale aspecten*

Art. I.3-53.- De preventieadviseurs van de interne en externe diensten, belast met de opdrachten en taken betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, moeten voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel II.3-30, § 1, 5°.

Art. I.3-54.- De preventieadviseurs van de interne diensten die vóór 16 juni 2007 werden aangeduid in toepassing van de artikelen 16, tweede lid en 17 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk mogen de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten verder blijven uitoefenen onder de voorwaarden bepaald in deze artikelen.

Art. I.3-55.- Indien het akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers in het Comité, bedoeld in artikel 32sexies, § 1, tweede lid van de wet, niet wordt bereikt, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt de werknemersvertegenwoordigers in het Comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving en past artikel 32sexies, § 1, vijfde lid van de wet toe.

Afdeling 2. — *Vertrouwenspersoon*

Art. I.3-56.- Indien het akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers in het Comité, bedoeld in artikel 32sexies, § 2 van de wet, niet wordt bereikt, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar overeenkomstig de nadere regelen bepaald in artikel I.3-55, tweede lid alvorens een beslissing te nemen overeenkomstig artikel 32sexies, § 2, derde lid van de wet.

Art. I.3-57.- De werkgever zorgt er voor dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend vervult.

Hiertoe :

- 1° hangt de vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever, wanneer hij handelt in het kader van zijn functie als vertrouwenspersoon, functioneel af van de interne dienst en heeft hij rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming of instelling;
- 2° beschikt hij over de nodige tijd voor de uitoefening van zijn opdrachten;
- 3° beschikt hij over een passend lokaal om zijn opdrachten op volledig vertrouwelijke wijze te kunnen uitoefenen;
- 4° heeft hij het recht om, indien nodig, een beroep te doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten voor het vervullen van zijn opdracht en, in elk geval, wanneer het verzoek tot interventie betrekking heeft op de werkgever zelf of een lid van de hiërarchische lijn en deze interventie zijn autonomie kan in het gedrang brengen of zij hem een nadeel kan berokkenen.

De werkgever deelt aan de vertrouwenspersoon de pertinente informatie mee opdat hij zijn opdrachten doeltreffend zou kunnen vervullen.

Bovendien treft de werkgever de nodige maatregelen opdat geen enkele persoon op welke wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie.

Art. I.3-58.- De werkgever treft de nodige maatregelen opdat de vertrouwenspersoon, binnen de twee jaar die volgen op zijn aanstelling, beschikt over de vaardigheden en kennis die nodig zijn voor de uitoefening van zijn opdrachten, zoals bedoeld in bijlage I.3-1, A).

Hiertoe volgt de vertrouwenspersoon de opleidingen om deze te verwerven alsook om deze te verbeteren inzonderheid door middel van de supervisies bedoeld in bijlage I.3-1, B) die minstens eenmaal per jaar plaatsvinden.

De kosten verbonden aan de opleidingen alsook de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever. De tijd besteed aan deze opleidingen wordt bezoldigd als arbeidstijd.

De personen die vóór 1 september 2014, in toepassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen

relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail et qui ont déjà suivi une formation peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance même si cette formation ne répond pas à toutes les conditions mentionnées à l'annexe I.3-1, A).

Lorsque ces personnes n'ont pas suivi de formation avant le 1^{er} septembre 2014, elles peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance à la condition :

- 1° soit qu'elles acquièrent les compétences en termes de savoir-faire et les connaissances visées à l'annexe I.3-1, A) dans les deux ans suivant le 1^{er} septembre 2014;
- 2° soit qu'elles justifient d'une expérience utile de 5 ans en tant que personne de confiance au 1^{er} septembre 2014.

Art. I.3-59.- Les institutions ou employeurs qui organisent une formation portant sur les compétences et les connaissances des personnes de confiance satisfont aux conditions suivantes :

- 1° veiller à ce que le contenu des cours réponde aux modules visés à l'annexe I.3-1, A) et intègre en tout temps les meilleures pratiques disponibles;
- 2° faire seulement appel à des chargés de cours disposant de connaissances et aptitudes actualisées dans les matières enseignées;
- 3° disposer des moyens appropriés, en particulier des salles de cours et du matériel d'enseignement;
- 4° organiser les cours de manière à ce qu'ils comprennent respectivement au minimum 3 heures de cours effectifs pour le module 1, 3 heures de cours effectifs pour le module 2, 6 heures de cours effectifs pour le module 3 et 18 heures de cours effectifs pour le module 4;
- 5° limiter le nombre d'élèves par chargé de cours et par cours à 20 maximum;
- 6° après la clôture des cours, délivrer aux élèves une attestation de formation.

Les organisateurs peuvent dispenser les étudiants des matières pour lesquelles ils peuvent apporter la preuve qu'ils les ont déjà suivies dans le cadre d'une autre formation.

Art. I.3-60.- Les institutions qui organisent une formation portant sur les compétences et les connaissances des personnes de confiance peuvent demander de figurer sur la liste publiée par la direction générale HUT.

Les demandes pour figurer sur cette liste sont introduites auprès de la direction générale HUT et contiennent :

- 1° la dénomination, le statut et l'adresse de l'institution, ainsi que l'endroit des salles de cours et du lieu où se trouve le matériel d'enseignement;
- 2° la mention des qualifications des chargés de cours auxquels l'organisateur fait appel, notamment leurs diplômes, leur expérience, leur curriculum et la manière dont ils se recyclent;
- 3° une déclaration écrite par laquelle l'institution s'engage à respecter les conditions figurant à l'article I.3-59.

Art. I.3-61.- La direction générale HUT vérifie si la demande est complète et la transmet ensuite pour examen, rapport et avis à la direction générale CBE.

Les institutions pour lesquelles la direction générale CBE a émis un avis favorable au sujet de leur demande, sont reprises par la direction générale HUT sur la liste visée à l'article I.3-60, qui est publiée par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Si, après contrôle de la direction générale CBE et après que l'institution a été entendue, il apparaît que l'institution ne satisfait plus aux conditions visées à l'article I.3-59, la direction générale HUT supprime l'institution concernée de la liste visée à l'article I.3-60.

Art. I.3-62.- Lorsqu'aucune personne de confiance n'a été désignée dans l'entreprise ou l'institution et lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne exerce les missions d'informations de la personne de confiance visées à l'article I.3-11, sans que l'exercice de cette mission requiert l'accord préalable de tous les représentants des travailleurs au sein du Comité, visé à l'article 32^{sexies}, § 2, alinéa 1^{er} de la loi et sans qu'il requiert le suivi de la formation visée à l'article I.3-58.

geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en van het 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, als vertrouwenspersoon werden aangeduid en die reeds een opleiding hebben gevolgd, mogen de functie van vertrouwenspersoon verder blijven uitoefenen zelfs wanneer deze opleiding niet beantwoordt aan alle voorwaarden vermeld in bijlage I.3-1, A).

Wanneer deze personen geen opleiding hebben gevolgd vóór 1 september 2014, mogen zij de functie van vertrouwenspersoon verder blijven uitoefenen op voorwaarde dat zij :

- 1° hetzij de vaardigheden en kennis bedoeld in bijlage I.3-1, A) verwerven binnen de twee jaar die volgen op 1 september 2014;
- 2° hetzij een nuttige ervaring van 5 jaar als vertrouwenspersoon kunnen aantonen op 1 september 2014.

Art. I.3-59.- De instellingen of werkgevers die een vorming verstrekken met het oog op het verwerven van de vaardigheden en kennis van vertrouwenspersonen voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° er zorg voor dragen dat de inhoud van de cursussen beantwoordt aan de modules bedoeld in bijlage I.3-1, A) en de best beschikbare praktijken voortdurend integreert;
- 2° alleen een beroep doen op lesgevers die geactualiseerde kennis en vaardigheden bezitten in de onderwezen materies;
- 3° over de gepaste middelen beschikken, inzonderheid leslokalen en lesmateriaal;
- 4° de cursus derwijze organiseren dat hij respectievelijk minimaal 3 effectieve lesuren omvat voor module 1, 3 effectieve lesuren omvat voor module 2, 6 effectieve lesuren omvat voor module 3 en 18 effectieve lesuren omvat voor module 4;
- 5° het aantal cursisten per lesgever en per les beperken tot maximaal 20;
- 6° na het beëindigen van de cursus aan de cursisten een vormingsattest afleveren.

De organisatoren kunnen de cursisten vrijstellen van de materies waarvoor zij kunnen aantonen dat zij deze reeds hebben gevolgd in het kader van een andere opleiding.

Art. I.3-60.- De instellingen die een vorming verstrekken met het oog op het verwerven van de vaardigheden en de kennis van vertrouwenspersonen, kunnen een aanvraag indienen om opgenomen te worden in de lijst die wordt gepubliceerd door de algemene directie HUA.

De aanvragen om opgenomen te worden in deze lijst worden ingediend bij de algemene directie HUA en omvatten :

- 1° de benaming, het statuut en het adres van de instelling, alsook het adres van de plaats waar de leslokalen en het lesmateriaal zich bevinden;
- 2° de opgave van de kwalificaties van de lesgevers waarop de organisator een beroep doet, inzonderheid hun diploma's, ervaring, curriculum en de wijze waarop zij zich bijscholen;
- 3° een schriftelijke verklaring waarbij de instelling de verbintenissen aangaat de voorwaarden bedoeld in artikel I.3-59 na te leven.

Art. I.3-61.- De algemene directie HUA gaat na of de aanvraag volledig is en zendt ze vervolgens voor onderzoek, verslag en advies naar de algemene directie TWW.

De instellingen over wie de algemene directie TWW een gunstig advies heeft gegeven met betrekking tot hun aanvraag, worden door de algemene directie HUA opgenomen in de lijst bedoeld in artikel I.3-60, die wordt gepubliceerd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Indien, na controle door de algemene directie TWW, en nadat de instelling werd gehoord, blijkt dat deze niet meer voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel I.3-59 schrapt de algemene directie HUA de betrokken instelling van de lijst bedoeld in artikel I.3-60.

Art. I.3-62.- Wanneer geen vertrouwenspersoon werd aangeduid binnen de onderneming of de instelling en wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uit maakt van een externe dienst, oefent de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst de bij artikel I.3-11 bedoelde informatieopdrachten van de vertrouwenspersoon uit, zonder dat de uitoefening van deze opdracht het voorafgaand akkoord vereist van alle werknemersvertegenwoordigers in het Comité bedoeld in artikel 32^{sexies}, § 2, eerste lid van de wet en zonder dat dit het volgen van de opleiding bedoeld in artikel I.3-58 vereist.

L'alinéa 1^{er} n'est pas d'application dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention ou en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou en cas de désaccord du Comité.

Section 3. — Concertation – Echange d'informations

Art. I.3-63.- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance se concertent régulièrement.

Ils ont le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts entre eux qui sont utiles à l'accomplissement de leurs missions, notamment en s'échangeant les informations pertinentes sur leurs interventions psychosociales.

Art. I.3-64.- En vue de l'évaluation des mesures de prévention visée à l'article I.3-6, la personne de confiance transmet par écrit au moins une fois par an au conseiller en prévention aspects psychosociaux les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités.

Art. I.3-65.- En vue de la rédaction de la partie VIII du rapport annuel du service interne, le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance transmettent au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne les données anonymes lui permettant de compléter ce rapport.

CHAPITRE VI. — Service compétent pour recevoir les décisions judiciaires

Art. I.3-66.- La direction générale HUT est chargée de recevoir les décisions des juridictions fondées sur le chapitre *Vbis* de la loi, tel que prévu à l'article 32octiesdecies de la loi.

TITRE 4. — MESURES RELATIVES A LA SURVEILLANCE DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS

CHAPITRE I^{er}. — Champ d'application, définitions et finalités

Art. I.4-1.- § 1^{er}. Sans préjudice des obligations spécifiques ou complémentaires qui sont imposées dans d'autres dispositions du présent code, le présent titre est d'application générale.

§ 2. Pour l'application des dispositions du présent titre, on entend par :

- 1° poste de sécurité : tout poste de travail impliquant l'utilisation d'équipements de travail, la conduite de véhicules à moteur, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, ou de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, ou encore le port d'armes en service, pour autant que l'utilisation de ces équipements de travail, la conduite de ces engins et de ces installations, ou le port de ces armes puissent mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures;
- 2° poste de vigilance : tout poste de travail qui consiste en une surveillance permanente du fonctionnement d'une installation où un défaut de vigilance lors de cette surveillance du fonctionnement peut mettre en danger la santé et la sécurité d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures;
- 3° activité à risque défini : toute activité ou tout poste de travail pour lesquels les résultats de l'analyse des risques, font apparaître l'existence :
 - a) d'un risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition à un agent physique, à un agent biologique, ou à un agent chimique;
 - b) d'un lien entre l'exposition à des contraintes à caractère ergonomique ou liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif, et un risque identifiable de charge physique ou mentale de travail pour le travailleur;
 - c) d'un risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition élevée à des risques psychosociaux au travail;
- 4° le médecin-conseil : tout médecin qui intervient dans l'évaluation de l'aptitude médicale du travailleur conformément à la réglementation relative à la sécurité sociale.

Het eerste lid is niet van toepassing in de ondernemingen met minder dan twintig werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever of ingeval de betrokkene zelf of het Comité niet akkoord gaat.

Afdeling 3. — Overleg – Uitwisseling van informatie

Art. I.3-63.- De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon plegen regelmatig overleg.

Ze hebben het recht en de verplichting alle contacten tussen hen die nodig zijn voor het vervullen van hun opdrachten te onderhouden, inzonderheid door het uitwisselen van de pertinente informatie betreffende hun psychosociale interventies.

Art. I.3-64.- Met het oog op de evaluatie van de preventiemaatregelen bedoeld in artikel I.3-6, deelt de vertrouwenspersoon minstens eenmaal per jaar aan de preventieadviseur psychosociale aspecten schriftelijk de gegevens mee van de door hem behandelde incidenten die zich bij herhaling voordoen.

Art. I.3-65.- Met het oog op het opstellen van deel VIII van het jaarverslag van de interne dienst, verstrekken de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst de anonieme gegevens die hem toelaten dit verslag te vervolledigen.

HOOFDSTUK VI. — Dienst belast met het in ontvangst nemen van gerechtelijke beslissingen

Art. I.3-66.- De algemene directie HUA wordt aangeduid om de beslissingen van de rechtsmachten betreffende hoofdstuk *Vbis* van de wet, zoals voorzien in artikel 32octiesdecies van de wet, in ontvangst te nemen.

TITEL 4. — MAATREGELLEN IN VERBAND MET HET GEZONDHEIDSTOEZICHT OP DE WERKNEMERS

HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied, definities en doelstellingen

Art. I.4-1.- § 1. Onverminderd de specifieke of aanvullende verplichtingen die in andere bepalingen van deze codex worden opgelegd, is deze titel van algemene toepassing.

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

- 1° veiligheidsfunctie : elke werkpost waar gebruik wordt gemaakt van arbeidsmiddelen, waar motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, hijstoestellen van welke aard ook, of machines die gevaarlijke installaties of toestellen in werking zetten, bestuurd worden of nog waar dienstwapens worden gedragen, voor zover het gebruik van die arbeidsmiddelen, het besturen van die werktuigen en installaties of het dragen van die wapens de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf, in gevaar kan brengen;
- 2° functie met verhoogde waakzaamheid : elke werkpost die bestaat uit het permanent toezicht op de werking van een installatie en waar een gebrek aan waakzaamheid tijdens de uitvoering van het toezicht, de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf in gevaar kan brengen;
- 3° activiteit met welbepaald risico : elke activiteit of werkpost waarvoor uit de resultaten van de risicoanalyse het bestaan blijkt van :
 - a) een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de blootstelling aan een fysisch agens, een biologisch agens of een chemisch agens;
 - b) een verband tussen de blootstelling aan een belasting van ergonomische aard of die verbonden is aan de zwaarte van het werk of aan monotoon en tempogebonden werk en een identificeerbaar risico op een fysieke of mentale werkbelasting voor de werknemer;
 - c) een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de verhoogde blootstelling aan psychosociale risico's op het werk;
- 4° de adviserend geneesheer : elke geneesheer die tussenkomt bij de beoordeling van de medische geschiktheid van de werknemer overeenkomstig de desbetreffende sociale zekerheidsreglementering.

Art. I.4-2.- La surveillance de la santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques. Elle est réalisée par l'application de pratiques de prévention qui permettent au conseiller en prévention-médecin du travail :

- a) de promouvoir les possibilités d'emploi pour tout un chacun, notamment en proposant à l'employeur des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté, et ce également pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée;
- b) de dépister aussi précocement que possible les maladies professionnelles et les affections liées au travail;
- c) de renseigner et conseiller les travailleurs sur les affections ou déficiences dont ils seraient éventuellement atteints;
- d) de collaborer à la recherche et l'étude des facteurs de risque des maladies professionnelles et des affections liées au travail;
- e) d'éviter l'occupation de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques;
- f) d'éviter l'admission au travail de personnes atteintes d'affections graves qui soient transmissibles, ou qui représentent un danger pour la sécurité des autres travailleurs;
- g) de fonder la décision relative à l'aptitude au travail d'un travailleur, au moment de l'examen médical, en prenant en considération :
 - 1° le poste de sécurité ou le poste de vigilance qu'il occupe ou va occuper effectivement et qui peut mettre en danger la santé et la sécurité d'autres travailleurs;
 - 2° l'activité à risque défini qui entraîne ou qui est susceptible d'entraîner un dommage pour sa santé.

CHAPITRE II. — *Obligations de l'employeur en rapport avec l'application et l'exécution de la surveillance de santé*

Art. I.4-3.- § 1^{er}. L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui occupent un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini, soient soumis obligatoirement à la surveillance de santé et pour que l'exécution de cette surveillance de santé se déroule conformément aux prescriptions du présent titre.

§ 2. La surveillance de santé des travailleurs n'est pas obligatoire lorsque les résultats de l'analyse des risques, qui est exécutée en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail, et qui a été soumise à l'avis préalable du Comité, en démontrent l'inutilité.

§ 3. Les litiges pouvant résulter de l'application des dispositions visées aux § 1^{er} et § 2 seront tranchés par le médecin inspecteur social de la direction générale CBE.

Art. I.4-4.- § 1^{er}. L'employeur prend les mesures nécessaires afin que tout travailleur, s'il le souhaite, fasse l'objet d'une surveillance de la santé à intervalles réguliers, concernant les risques pour sa sécurité et sa santé au travail.

Cette surveillance de la santé s'exerce pour une période déterminée par le conseiller en prévention-médecin du travail et conformément aux dispositions du présent titre.

§ 2. L'employeur avertit le conseiller en prévention-médecin du travail :

- 1° lorsqu'un travailleur se plaint de malaises ou de signes d'affection qui peuvent être attribués à ses conditions de travail;
- 2° lorsqu'il constate que l'état physique ou mental d'un travailleur augmente incontestablement les risques liés au poste de travail.

Le conseiller en prévention-médecin du travail juge en toute indépendance si ce travailleur doit être soumis à une évaluation de santé et si des mesures peuvent être prises en vue d'adapter les conditions de travail.

§ 3. L'employeur prend les mesures nécessaires pour informer le conseiller en prévention-médecin du travail de toute incapacité de travail de quatre semaines ou plus, constatée pour un travailleur soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire.

Art. I.4-2.- Het gezondheidstoezicht op de werknemers heeft tot doel de gezondheid van de werknemers te bevorderen en te behouden door risico's te voorkomen. Dit gebeurt door het stellen van preventieve handelingen, waardoor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in staat is om :

- a) de tewerkstellingskansen te bevorderen voor iedereen, inzonderheid door het voorstellen aan de werkgever van aangepaste werkmethode, van aanpassingen van de werkpost en door het zoeken naar aangepast werk, ook voor werknemers met een beperkte arbeidsgeschiktheid;
- b) zo vroeg mogelijk beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen op te sporen;
- c) de werknemers te informeren en te adviseren over de aandoeningen en gebreken waardoor zij eventueel zijn getroffen;
- d) mee te werken aan het opsporen en het onderzoeken van de risicofactoren voor beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen;
- e) te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand, normaal de risico's niet kunnen dragen;
- f) te vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten die getroffen zijn door ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar betekenen voor de veiligheid van de andere werknemers;
- g) de beslissing inzake de arbeidsgeschiktheid van een werknemer op het ogenblik van het medisch onderzoek te staven, door rekening te houden met :
 - 1° de veiligheidsfunctie of functie met verhoogde waakzaamheid die hij daadwerkelijk uitoefent of zal uitoefenen, en die de gezondheid en veiligheid van andere werknemers in gevaar kan brengen;
 - 2° de activiteit met welbepaald risico die zijn gezondheid aantast of kan aantasten.

HOOFDSTUK II. — *Verplichtingen van de werkgever in verband met de toepassing en de uitvoering van het gezondheidstoezicht*

Art. I.4-3.- § 1. De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat de werknemers die een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico uitoefenen, verplicht onder gezondheidstoezicht staan, en opdat de uitvoering van dit gezondheidstoezicht verloopt overeenkomstig de voorschriften van deze titel.

§ 2. Het gezondheidstoezicht van werknemers is niet verplicht wanneer uit de resultaten van de risicoanalyse die uitgevoerd is in samenwerking met de preventieadviseur—arbeidsgeneesheer en die aan het voorafgaand advies van het Comité werd voorgelegd, blijkt dat dit niet nodig is.

§ 3. Over de betwistingen die kunnen voortvloeien uit de toepassing van de bepalingen bedoeld in § 1 en § 2 zal beslist worden door de geneesheer sociaal inspecteur van de Algemene Directie TWW.

Art. I.4-4.- § 1. De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat elke werknemer die dit wenst op gezette tijden van een gezondheidstoezicht kan genieten betreffende de risico's voor zijn veiligheid en gezondheid op het werk.

Dit gezondheidstoezicht wordt uitgeoefend voor een door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bepaalde periode, overeenkomstig de bepalingen van deze titel.

§ 2. De werkgever verwittigt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer :

- 1° wanneer een werknemer klaagt over ongemakken of tekenen van een aandoening vertoont die kunnen worden toegeschreven aan zijn arbeidsomstandigheden;
- 2° wanneer hij vaststelt dat de lichamelijke of geestelijke toestand van een werknemer de risico's verbonden aan de werkpost onmiskenbaar verhoogt.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beoordeelt onafhankelijk of deze werknemer aan een gezondheidsbeoordeling moet worden onderworpen en of maatregelen kunnen worden genomen met het oog op de aanpassing van de arbeidsomstandigheden.

§ 3. De werkgever neemt de nodige maatregelen om de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in kennis te stellen van elke arbeidsongeschiktheid van vier weken of meer, vastgesteld voor een werknemer die al dan niet onderworpen is aan het verplicht gezondheidstoezicht.

Art. I.4-5.- § 1^{er}. Sur base des résultats de l'analyse permanente des risques, l'employeur établit et tient à jour les listes suivantes :

- 1° une liste des postes de sécurité, des postes de vigilance et des activités à risque défini;
- 2° une liste nominative des travailleurs soumis obligatoirement à la surveillance de santé, en indiquant en regard de chaque nom le type de poste de sécurité ou de poste de vigilance occupé effectivement ou le type d'activité à risque défini exercée effectivement;
- 3° une liste nominative des travailleurs soumis aux vaccinations obligatoires ou aux tests tuberculiques, telle que visée à l'article VII.1-56;
- 4° une liste nominative des travailleurs visés à l'article I.4-4, § 1^{er}.

De plus, pour chaque activité à risque défini visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, il indique la nature des agents physique, chimique ou biologique, ou le type de charge physique ou mentale de travail, ou le type de situations auxquelles le travailleur est exposé contenant des risques psychosociaux au travail.

§ 2. Les listes nominatives visées au § 1^{er}, 2° et 3°, indiquent en outre pour chaque travailleur :

- 1° nom et prénom;
- 2° sexe;
- 3° date de naissance;
- 4° date de la dernière évaluation de santé obligatoire.

Ces listes sont appelées listes nominatives de surveillance de la santé et sont annexées au plan annuel d'action.

Art. I.4-6.- § 1^{er}. L'employeur communique chaque année au conseiller en prévention-médecin du travail concerné la liste visée à l'article I.4-5, § 1^{er}, 1°.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine ces listes et rend, sur la base des résultats de l'analyse permanente des risques et de toute information qu'il juge utile, un avis dans un rapport écrit, adressé à l'employeur. Celui-ci joint ces listes annuellement au plan annuel d'action et consulte le Comité en respectant le délai fixé à l'article I.2-10.

§ 2. L'employeur ne peut supprimer aucun travailleur inscrit sur la liste nominative de surveillance de santé des travailleurs, visée à l'article I.4-5, § 1^{er}, 2°, ni apporter aucune modification à cette liste, sauf s'il a obtenu l'accord du conseiller en prévention-médecin du travail et du Comité.

En cas de désaccord, l'employeur demande l'intervention du médecin inspecteur social de la direction générale CBE qui décide de modifier ou non cette liste.

Art. I.4-7.- § 1^{er}. Après avis conforme du Comité, l'employeur communique au moins une fois par an au conseiller en prévention-médecin du travail concerné, une copie des listes visées à l'article I.4-5, § 1^{er}, adaptées, le cas échéant.

§ 2. Ces listes doivent permettre au conseiller en prévention-médecin du travail concerné de convoquer les travailleurs, par la voie de l'employeur, afin qu'ils se présentent à la date prévue aux évaluations de santé périodiques ou aux revaccinations ou aux tests tuberculiques auxquels ils sont assujettis, et de vérifier si tous les travailleurs soumis à la surveillance de la santé y ont été soumis en temps opportun. Il adresse à ce sujet aux employeurs les rappels nécessaires.

Art. I.4-8.- Les listes visées à l'article I.4-5, § 1^{er} peuvent en tout temps être consultées au service interne, sur place, par le Comité. Les fonctionnaires chargés de la surveillance peuvent imposer d'obtenir les copies ou les extraits nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Ces listes sont conservées par l'employeur pendant au moins 5 ans à partir de la date où ces listes ont été dressées, et leur archivage peut se faire soit sur support papier soit sous forme électronique.

Art. I.4-9.- L'employeur informe au préalable les travailleurs concernés par la surveillance de la santé, de l'objet et de la nature des examens médicaux de prévention, des vaccinations et des tests tuberculiques auxquels ils sont soumis, et de la procédure à suivre pour s'y soumettre.

Art. I.4-10.- L'employeur transmet au conseiller en prévention-médecin de travail, de la manière la plus appropriée, un formulaire de « demande de surveillance de santé des travailleurs » en vue d'effectuer auprès du candidat ou travailleur, une évaluation de santé préalable,

Art. I.4-5.- § 1. Op basis van de resultaten van de permanente risicoanalyse maakt de werkgever volgende lijsten op en houdt deze bij :

- 1° een lijst met de veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid en activiteiten met welbepaald risico;
- 2° een naamlijst met de werknemers die verplicht aan het gezondheidstoezicht onderworpen zijn, met naast de naam van elke werknemer de aard van de effectief uitgeoefende veiligheidsfunctie, functie met verhoogde waakzaamheid of activiteit met welbepaald risico;
- 3° een naamlijst met de werknemers die onderworpen zijn aan de verplichte inenting of tuberculinetests bedoeld in artikel VII.1-56;
- 4° een nominatieve lijst van de werknemers bedoeld in artikel I.4-4, § 1.

Bovendien duidt hij voor elke activiteit met een welbepaald risico bedoeld in het eerste lid, 1°, de aard van de fysieke, chemische of biologische agentia, of het soort fysieke of mentale werkbelasting, of het soort situaties waaraan de werknemer wordt blootgesteld die psychosociale risico's op het werk inhouden aan.

§ 2. De in § 1, 2° en 3° bedoelde naamlijsten vermelden bovendien voor elke werknemer :

- 1° naam en voornaam;
- 2° geslacht;
- 3° geboortedatum;
- 4° datum van de laatste verplichte gezondheidsbeoordeling.

Deze lijsten worden naamlijsten van het gezondheidstoezicht genoemd en worden bij het jaaractieplan gevoegd.

Art. I.4-6.- § 1. De werkgever bezorgt de betrokken preventieadviseur-arbeidsgeneesheer jaarlijks de in artikel I.4-5, § 1, 1° bedoelde lijst.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onderzoekt deze lijsten en bezorgt de werkgever een advies, onder de vorm van een schriftelijk verslag, opgemaakt op grond van de resultaten van de permanente risicoanalyse en alle gegevens die hij nuttig acht. De werkgever voegt deze lijsten jaarlijks toe aan het jaaractieplan en raadpleegt het Comité overeenkomstig de termijn vastgesteld in artikel I.2-10.

§ 2. De werkgever mag geen enkele werknemer schrappen die op de nominatieve lijst van het gezondheidstoezicht bedoeld in artikel I.4-5, § 1, 2°, is ingeschreven, noch enige wijziging aan deze lijst aanbrengen, behalve als hij het akkoord bekomen heeft van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en het Comité.

Ingeval van onenigheid vraagt de werkgever de tussenkomst van de geneesheer sociaal inspecteur van de Algemene Directie TWW die beslist om deze lijst al dan niet te wijzigen.

Art. I.4-7.- § 1. Na eensluidend advies van het Comité, bezorgt de werkgever de betrokken preventieadviseur-arbeidsgeneesheer minstens één maal per jaar een afschrift van de eventueel aangepaste lijsten, bedoeld in artikel I.4-5, § 1.

§ 2. Deze lijsten moeten de betrokken preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in staat stellen de werknemers via de werkgever op te roepen om zich op de voorziene datum aan te bieden voor de periodieke gezondheidsbeoordeling of de nieuwe inentingen of tuberculinetests waaraan ze zich moeten onderwerpen en na te gaan of alle werknemers die aan het gezondheidstoezicht onderworpen zijn dit daadwerkelijk tijdig hebben ondergaan. Daar waar nodig herinnert hij de werkgever hieraan.

Art. I.4-8.- De in artikel I.4-5, § 1 bedoelde lijsten kunnen te allen tijde ter plaatse bij de interne dienst geraadpleegd worden door het Comité. De met het toezicht belaste ambtenaren kunnen eisen dat hun de nodige afschriften of uittreksels voor de uitvoering van hun opdracht worden overhandigd.

De werkgever bewaart deze lijsten gedurende ten minste vijf jaar vanaf de datum waarop deze lijsten werden opgesteld en zij mogen zowel op papier als op elektronische gegevensdrager worden bewaard.

Art. I.4-9.- De werkgever brengt de werknemers die aan het gezondheidstoezicht onderworpen worden vooraf op de hoogte van het doel en de aard van de preventieve medische onderzoeken, inentingen en tuberculinetests die zij moeten ondergaan, alsook van de procedure die zij moeten volgen om deze te ondergaan.

Art. I.4-10.- De werkgever bezorgt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, op de meest aangewezen wijze, een formulier "verzoek om gezondheidstoezicht over de werknemers" met het oog op het uitvoeren bij de kandidaat of werknemer van een voorafgaande

un examen de reprise du travail, une surveillance de santé prolongée, une extension de la surveillance de santé, ou un examen dans le cadre de la protection de la maternité. Ce formulaire contient les données telles que visées dans le modèle figurant à l'annexe I.4-1. Il est conservé dans le dossier de santé.

L'employeur fixe, en accord avec le département ou la section chargé de la surveillance médicale, la date à laquelle le travailleur devra subir l'examen médical de prévention. Il communique cette date au travailleur, ainsi que le type d'examen dont il s'agit.

Art. I.4-11.- § 1^{er}. Le travailleur qui est convoqué dans le cadre d'une évaluation de santé périodique, d'un examen de reprise du travail, d'une surveillance de santé prolongée, d'une extension de la surveillance de santé, ou d'un examen dans le cadre de la protection de la maternité, à se présenter devant la section ou le département chargé de la surveillance médicale, est soumis aux examens médicaux, aux vaccinations, aux tests tuberculiques, ainsi qu'aux prestations médicales visées à l'article I.4-14, § 1^{er}, alinéa 2, pendant les heures de travail. Le temps qu'il y consacre est rémunéré comme temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Toute convocation visée à l'alinéa 1^{er} pour se présenter devant la section ou le département chargé de la surveillance médicale, soit en dehors des heures de travail, soit pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail, soit au cours de la période de dispense du travail, est absolument nulle et a comme conséquence la nullité absolue de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail.

§ 2. Le Ministre peut prévoir pour certaines catégories d'employeurs des exceptions à la disposition d'interdiction relative aux heures de travail prévue au § 1^{er}, alinéa 2, sur base de la nature du travail exécuté ou si des raisons objectives et techniques rendent impossible l'application de la disposition précitée, après avoir recueilli l'avis préalable de la commission paritaire compétente.

§ 3. Les pratiques de prévention effectuées par les conseillers en prévention-médecins du travail en application des dispositions du présent titre, ainsi que les prestations médicales visées à l'article I.4-14, § 1^{er}, alinéa 2, ne peuvent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

Art. I.4-12.- Il est interdit aux employeurs de mettre ou de maintenir au travail des travailleurs qui se soustraient aux examens médicaux de prévention auxquels les assujettissent les dispositions du présent titre, ou des travailleurs soumis aux vaccinations obligatoires ou aux tests tuberculiques pour lesquels ils ne possèdent pas un certificat ou une fiche valable, établi conformément à l'annexe VII.1-5, et signé par un médecin.

Art. I.4-13.- Il est interdit aux employeurs de faire effectuer au cours de la procédure de recrutement et de sélection et au cours de la période d'occupation, d'autres tests ou d'autres examens médicaux que ceux qui peuvent être effectués par le conseiller en prévention-médecin du travail, en vertu du présent titre, notamment dans un autre but que celui de fonder la décision d'aptitude du candidat ou du travailleur, soumis à la surveillance de la santé obligatoire, en rapport avec les caractéristiques du poste de travail ou de l'activité à risque défini concernés ou dans un autre but que l'examen des possibilités de réintégration dans l'entreprise.

CHAPITRE III. — *Les pratiques de prévention et les obligations spécifiques du conseiller en prévention-médecin du travail*

Art. I.4-14.- § 1^{er}. Les pratiques de prévention qui doivent être réalisées comprennent les examens médicaux de prévention, l'établissement d'un dossier de santé, les vaccinations et les tests tuberculiques.

En dérogation à l'alinéa 1^{er}, les sections ou départements chargés de la surveillance médicale des services interne ou externe peuvent effectuer des prestations médicales en application d'autres lois et arrêtés que la loi et le code, uniquement pour les travailleurs des employeurs affiliés à ces services. Les dispositions du chapitre V de ce titre s'appliquent à ces prestations.

§ 2. Les pratiques de prévention ne peuvent être effectuées pour d'autres finalités que celles visées à l'article I.4-2.

Art. I.4-15.- Les examens médicaux de prévention correspondent à :

- 1° l'évaluation de santé préalable;
- 2° l'évaluation de santé périodique;
- 3° l'examen de reprise du travail.

gezondheidsbeoordeling, een onderzoek bij werkherhvatting, een voortgezet gezondheidstoezicht, een uitbreiding van het gezondheidstoezicht, of een onderzoek in het kader van de moederschapsbescherming. Dit formulier bevat de gegevens zoals vermeld in het model dat gaat als bijlage I.4-1. Het wordt in het gezondheidsdossier bewaard.

De werkgever legt, in overleg met het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht, de datum vast waarop de werknemer het preventief medisch onderzoek zal moeten ondergaan. Hij deelt deze datum mee aan de werknemer evenals om welk soort onderzoek het gaat.

Art. I.4-11.- § 1. De werknemer die in het kader van een periodieke gezondheidsbeoordeling, een onderzoek bij werkherhvatting, een voortgezet gezondheidstoezicht, een uitbreiding van het gezondheidstoezicht of een onderzoek in het kader van de moederschapsbescherming wordt opgeroepen om te verschijnen voor de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht, wordt tijdens de werkuren onderworpen aan de medische onderzoeken, de inenting en de tuberculinetests, evenals aan de geneeskundige verstrekkingen bedoeld in artikel I.4-14, § 1, tweede lid. De hieraan bestede tijd wordt als arbeidstijd bezoldigd en de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

Elke oproeping bedoeld in het eerste lid om te verschijnen voor de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht, hetzij buiten zijn werkuren, hetzij tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, hetzij in de loop van de periode van vrijstelling van arbeid, is absoluut nietig en heeft de absolute nietigheid van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tot gevolg.

§ 2. De Minister kan voor bepaalde categorieën van werkgevers afwijken van de verbodsbepaling betreffende de werkuren vermeld in § 1, tweede lid op grond van de aard van het uitgevoerde werk of indien objectieve en technische redenen de toepassing van voormelde bepaling onmogelijk maken, na hiertoe voorafgaand het advies van het bevoegde paritair comité te hebben ingewonnen.

§ 3. De preventieve handelingen die door de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren krachtens de bepalingen van deze titel worden verricht, en de geneeskundige verstrekkingen, bedoeld in artikel I.4-14, § 1, tweede lid, mogen voor de werknemers geen enkele uitgave meebrengen.

Art. I.4-12.- De werknemers die zich onttrekken aan de preventieve medische onderzoeken waaraan zij zich krachtens de bepalingen van deze titel moeten onderwerpen, alsook de werknemers die aan de verplichte inenting of tuberculinetests zijn onderworpen maar niet beschikken over een geldig bewijs of over een geldige kaart, opgesteld overeenkomstig bijlage VII.1-5 en ondertekend door een arts, mogen door de werkgevers niet aan het werk worden gesteld of gehouden.

Art. I.4-13.- Tijdens de procedure van werving en selectie en tijdens de duur van de tewerkstelling mogen de werkgevers geen andere tests of medische onderzoeken laten uitvoeren dan deze die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer krachtens deze titel mag uitvoeren, inzonderheid met een ander doel dan het staven van de beslissing dat de kandidaat of werknemer die onderworpen is aan de verplichte beoordeling van de gezondheid geschikt is in functie van de kenmerken van de betrokken werkpost of activiteit met welbepaald risico of met een ander doel dan het onderzoek naar de mogelijkheden voor re-integratie in de onderneming.

HOOFDSTUK III. — *De preventieve handelingen en de specifieke verplichtingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer*

Art. I.4-14.- § 1. De preventieve handelingen die moeten uitgevoerd worden omvatten de preventieve medische onderzoeken, het samenstellen van een gezondheidsdossier en de inenting en tuberculinetests.

In afwijking van het eerste lid mogen de afdelingen of departementen belast met het medisch toezicht van de interne of externe diensten eveneens geneeskundige verstrekkingen uitvoeren met toepassing van andere wetten en besluiten dan de wet en de codex, doch enkel voor de werknemers van de werkgevers die bij hen aangesloten zijn. De bepalingen van hoofdstuk V van deze titel zijn van toepassing op deze verstrekkingen.

§ 2. De preventieve handelingen mogen slechts worden toegepast om de doelstellingen bedoeld in artikel I.4-2 te bereiken.

Art. I.4-15.- De preventieve medische onderzoeken omvatten :

- 1° de voorafgaande gezondheidsbeoordeling;
- 2° de periodieke gezondheidsbeoordeling;
- 3° het onderzoek bij werkherhvatting.

Le cas échéant, ils correspondent également à :

- 1° la consultation spontanée;
- 2° la surveillance de santé prolongée;
- 3° l'évaluation de réintégration d'un travailleur qui ne peut effectuer le travail convenu temporairement ou définitivement;
- 4° l'extension de la surveillance de santé.

Art. I.4-16.- En vue de fonder sa décision concernant l'état de santé actuel de chaque candidat ou travailleur à examiner, le conseiller en prévention-médecin du travail lie les résultats de son examen médical de prévention aux résultats de l'analyse des risques actualisée du poste de sécurité ou du poste de vigilance ou de l'activité à risque défini, auquel le candidat ou le travailleur est ou sera effectivement affecté.

Art. I.4-17.- § 1^{er}. Les examens médicaux de prévention, les vaccinations et les tests tuberculiques sont réalisés personnellement par le même conseiller en prévention-médecin du travail qui collabore à l'exécution des missions en relation avec l'analyse des risques. Ce conseiller en prévention-médecin du travail peut se faire assister par du personnel infirmier ou du personnel ayant une formation adéquate.

§ 2. Si le conseiller en prévention-médecin du travail fait appel à des collaborateurs qualifiés pour procéder aux examens ou tests dirigés, à la surveillance biologique et aux explorations radiographiques visés à l'article I.4-27, il veille à en obtenir les résultats, en temps utile, auprès des médecins, des organismes médicaux ou des laboratoires médicaux que lui a désignés, avec son accord, l'employeur ou le conseil d'administration du service externe, selon le cas.

Art. I.4-18.- § 1^{er}. Lorsqu'un conseiller en prévention-médecin du travail d'un service interne interrompt ses fonctions à l'occasion d'un congé, d'une maladie, d'un accident ou pour toute autre cause, et que, de ce fait, le département chargé de la surveillance médicale du service interne se trouve dans l'impossibilité de faire face à ses obligations, au point de ne plus pouvoir effectuer, dans les délais prévus, les pratiques de prévention prescrites par le présent titre, l'employeur doit désigner un remplaçant temporaire de ce médecin.

§ 2. Dans la mesure exigée par les circonstances, le médecin remplaçant possède des qualifications particulières au moins égales à celles du médecin absent. Néanmoins, il doit toujours répondre aux prescriptions des articles I.4-17, I.4-22 et I.4-24.

§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail s'efforce d'indiquer à l'employeur des médecins qui pourraient le remplacer, compte tenu des exigences précitées. Le conseiller en prévention-médecin du travail tient à la disposition de l'employeur les coordonnées complètes de ces médecins.

Art. I.4-19.- § 1^{er}. Le conseiller en prévention-médecin du travail informe d'initiative le candidat ou le travailleur des anomalies détectées lors des examens médicaux de prévention le concernant.

A l'occasion de ces examens, le conseiller en prévention-médecin du travail donne au candidat ou au travailleur les conseils justifiés par son état de santé.

§ 2. Il invite le travailleur chez qui il a constaté des altérations de la santé à consulter son médecin traitant. Il communique à ce dernier, sous réserve de l'assentiment de ce travailleur, tous renseignements qu'il juge utiles.

Lorsqu'il lui apparaît que ces altérations ont une origine professionnelle, il met en œuvre une des mesures visées à l'article I.4-33, et remplit une déclaration de maladies professionnelles conformément à l'article I.4-98.

§ 3. Le cas échéant, le conseiller en prévention-médecin du travail indique au travailleur les institutions ou les services sociaux susceptibles de lui fournir l'aide ou l'assistance souhaitables.

Art. I.4-20.- Le conseiller en prévention-médecin du travail participe aux réunions du Comité de l'entreprise intéressée, conformément aux dispositions de l'article II.7-25.

Art. I.4-21.- Le conseiller en prévention-médecin du travail, dans l'exercice de sa fonction, a la libre entrée dans les entreprises et les institutions.

Des facilités d'accès à tous les lieux de travail doivent lui être accordées.

Art. I.4-22.- En aucun cas, le conseiller en prévention-médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des absences des travailleurs pour raisons de santé. Cependant, chaque fois qu'il l'estime utile, il peut, avec l'accord du travailleur, s'informer auprès de son médecin traitant et du médecin-conseil des circonstances susceptibles d'être à l'origine de cette absence ainsi que de l'évolution de son état de santé, afin d'être

In voorkomend geval, omvatten zij eveneens :

- 1° de spontane raadpleging;
- 2° het voortgezet gezondheidstoezicht;
- 3° de re-integratiebeoordeling van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen;
- 4° de uitbreiding van het gezondheidstoezicht.

Art. I.4-16.- Om zijn beslissing aangaande de huidige gezondheids-toestand van iedere te onderzoeken kandidaat of werknemer te staven, brengt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de resultaten van zijn preventief medisch onderzoek in verband met de resultaten van de geactualiseerde risicoanalyse van de veiligheidsfunctie, functie met verhoogde waakzaamheid of activiteit met welbepaald risico, die de kandidaat of werknemer uitoefent of daadwerkelijk zal uitoefenen.

Art. I.4-17.- § 1. De preventieve medische onderzoeken, de inentingen en tuberculinetests worden persoonlijk uitgevoerd door dezelfde preventieadviseur-arbeidsgeneesheer als deze die meewerkt aan de uitvoering van de opdrachten in verband met de risicoanalyse. Deze preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan zich laten bijstaan door verpleegkundig personeel of door personeel met een passende opleiding.

§ 2. Indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een beroep doet op bevoegde medewerkers voor het uitvoeren van de gerichte onderzoeken of tests, het biologisch toezicht en de radiografische onderzoeken bedoeld in artikel I.4-27, zorgt hij ervoor dat de geneesheren, medische instellingen of medische laboratoria, die hem desgevallend door de werkgever of de bestuursraad van de externe dienst en met zijn goedkeuring werden aangewezen, hem tijdig hun onderzoeksresultaten bezorgen.

Art. I.4-18.- § 1. Wanneer een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van een interne dienst zijn functie onderbreekt om reden van verlof, ziekte, ongeval of om enige andere oorzaak, en wanneer daardoor het departement belast met het medisch toezicht van de interne dienst zijn verplichtingen onmogelijk kan nakomen, zodanig dat de in deze titel opgelegde preventieve handelingen niet meer kunnen worden uitgevoerd binnen de voorziene termijnen, dient de werkgever een tijdelijke vervanger voor die geneesheer aan te stellen.

§ 2. Voor zover de omstandigheden het vereisen, bezit de vervangende arts minstens dezelfde bijzondere kwalificaties als deze van de arts die hij vervangt. Evenwel dient hij steeds te beantwoorden aan de voorschriften van de artikelen I.4-17, I.4-22 en I.4-24.

§ 3. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer doet het nodige om aan de werkgever de artsen aan te wijzen die hem kunnen vervangen. Hij houdt hierbij rekening met de bovenvermelde voorwaarden. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer stelt de volledige gegevens van deze artsen ter beschikking van de werkgever.

Art. I.4-19.- § 1. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer brengt uit eigen beweging de betrokken kandidaat of werknemer op de hoogte van de afwijkingen opgespoord tijdens de preventieve medische onderzoeken die op hem betrekking hebben.

Ter gelegenheid van die onderzoeken geeft de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aan de kandidaat of de werknemer de raadgevingen die verantwoord worden door zijn gezondheidstoestand.

§ 2. Hij verzoekt de werknemer, bij wie hij een aantasting van zijn gezondheid vaststelt, zijn behandelend arts te raadplegen. Mits de werknemer hiermee instemt, verschaft hij de behandelende arts alle nuttige informatie.

Wanneer het hem lijkt dat die aantasting beroepsgebonden is, past hij één van de maatregelen bedoeld in artikel I.4-33 toe en vult hij een aangifte van beroepsziekte in overeenkomstig artikel I.4-98.

§ 3. Zonodig deelt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aan de werknemer mee welke sociale diensten of instellingen hem de gewenste hulp of bijstand kunnen verlenen.

Art. I.4-20.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer neemt deel aan de vergaderingen van het Comité van de betrokken onderneming overeenkomstig de bepalingen van artikel II.7-25.

Art. I.4-21.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft bij de uitoefening van zijn functie de vrije toegang tot de ondernemingen en de instellingen.

Hij dient toegang te krijgen tot alle arbeidsplaatsen.

Art. I.4-22.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gaat in geen geval na of de afwezigheid van de werknemers om gezondheidsredenen gegronnd is. Om beter de doeltreffendheid van het preventieprogramma te kunnen inschatten, beroepsziekten op te sporen, risico's te identificeren en de arbeidsongeschikte werknemer, met het oog op de re-integratie op het werk, werk te geven dat overeenstemt met zijn

en mesure de mieux apprécier l'efficacité du programme de prévention, de dépister les maladies professionnelles, d'identifier les risques, et d'affecter à des travaux appropriés à son état le travailleur en incapacité de travail, en vue de sa réintégration au travail.

Art. I.4-23.- Sans préjudice des dispositions du chapitre VIII du présent titre relatif à la déclaration de maladies professionnelles, les conseillers en prévention-médecins du travail et les personnes qui les assistent sont strictement tenus au secret professionnel, en ce qui concerne le contenu du dossier de santé.

Art. I.4-24.- Toutes plaintes relatives à des fautes professionnelles reprochées aux conseillers en prévention-médecins du travail sont communiquées au médecin inspecteur social concerné de la direction générale CBE qui, après enquête ayant permis d'en reconnaître le bien-fondé, les soumet à l'Ordre des Médecins.

CHAPITRE IV. — *Les différentes formes d'évaluation de la santé*

Section 1^{re}. — Evaluation de santé préalable

Art. I.4-25.- L'employeur soumet les travailleurs suivants à une évaluation de santé préalable :

- 1° les travailleurs recrutés pour être occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou à une activité à risque défini;
- 2° les travailleurs en service à qui une autre affectation est attribuée au sein de l'entreprise ou de l'établissement, qui a pour effet de les occuper à un poste de sécurité, à un poste de vigilance, ou à une activité à risque défini, auquel ils n'étaient pas antérieurement occupés, ou qui a pour effet de les occuper pour la première fois à un tel poste ou à une telle activité.

L'alinéa 1^{er}, 2° n'est pas d'application si le changement d'affectation est la conséquence de l'application des dispositions du chapitre VI du présent titre.

Art. I.4-26.- Lors de l'évaluation de santé préalable, le conseiller en prévention-médecin du travail prend sa décision concernant l'aptitude du travailleur, et il la notifie au travailleur et à l'employeur, à un des moments suivants :

- 1° dans le cas visé à l'article I.4-25, 1°, avant que le travailleur ne soit occupé effectivement au poste ou à l'activité en question;
- 2° dans le cas visé à l'article I.4-25, 2°, avant que le changement d'affectation n'ait lieu, et pour autant que ce changement se réalise effectivement, sous réserve de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 1°, l'évaluation de santé préalable et la notification de la décision peuvent aussi être réalisées avant que le contrat de travail ne soit conclu, pour autant que cette évaluation de santé soit la dernière étape dans la procédure de recrutement et de sélection, et que le contrat de travail aboutisse effectivement, sous réserve de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail.

toestand, mag hij nochtans telkens hij het nuttig acht, en met de toestemming van de werknemer, bij de behandelend geneesheer en de adviserend geneesheer informeren naar de omstandigheden die de oorzaak kunnen zijn van die afwezigheid en naar de evolutie van zijn gezondheidstoestand.

Art. I.4-23.- Onder voorbehoud van de bepalingen van hoofdstuk VIII van deze titel betreffende de aangifte van beroepsziekten, zijn, wat betreft de inhoud van het gezondheidsdossier, de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren en de personen die hen bijstaan strikt gebonden door het beroepsgeheim.

Art. I.4-24.- Elke klacht over beroepsfouten die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer worden verweten, wordt meegedeeld aan de betrokken geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW die, wanneer na onderzoek waaruit blijkt dat de klacht gegrond is, de Orde der Geneesheren ervan in kennis stelt.

HOOFDSTUK IV

De verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling

Afdeling 1. — Voorafgaande gezondheidsbeoordeling

Art. I.4-25.- De werkgever onderwerpt de volgende werknemers aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling :

- 1° de werknemers die in dienst worden genomen om te worden tewerkgesteld in een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico;
- 2° de werknemers die in dienst zijn en aan wie een andere functie wordt toegewezen in de onderneming of inrichting, waardoor zij worden tewerkgesteld in een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico, waarin zij voorheen niet waren tewerkgesteld of waardoor zij voor het eerst in dergelijke functie of aan dergelijke activiteit worden tewerkgesteld.

De bepaling van het eerste lid, 2° is niet van toepassing indien de wijziging van functie het gevolg is van de toepassing van de bepalingen van hoofdstuk VI van deze titel.

Art. I.4-26.- Bij de voorafgaande gezondheidsbeoordeling neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn beslissing betreffende de geschiktheid van de werknemer, en deelt hij ze mee aan de werknemer en de werkgever, op één van de volgende ogenblikken :

- 1° in het geval bedoeld in artikel I.4-25, 1°, vooraleer de werknemer effectief tewerkgesteld wordt in de desbetreffende functie of aan de desbetreffende activiteit;
- 2° in het geval bedoeld in artikel I.4-25, 2°, vooraleer de wijziging van de functie of activiteit wordt doorgevoerd en voor zover deze wijziging effectief gebeurt, onder voorbehoud van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

In afwijking van het eerste lid, 1° mogen de voorafgaande gezondheidsbeoordeling en de betekening van de beslissing ook gebeuren vooraleer de arbeidsovereenkomst gesloten wordt, voor zover deze gezondheidsbeoordeling de laatste stap is in de procedure van werving en selectie en de arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, effectief tot stand komt.

Art. I.4-27.- § 1^{er}. L'évaluation de santé préalable doit inclure au moins les prestations suivantes :

- 1° l'établissement et l'enregistrement de l'anamnèse professionnelle et des antécédents médicaux du travailleur;
- 2° un examen clinique de l'état général et des examens biométriques si le conseiller en prévention-médecin du travail l'estime nécessaire;
- 3° la recherche des anomalies et des contre-indications au poste de travail à occuper ou à l'activité à réaliser effectivement.

§ 2. Cette évaluation doit être complétée, dans la mesure où des dispositions spécifiques du code les déterminent, par les prestations supplémentaires suivantes :

- 1° un examen dirigé ou des tests fonctionnels dirigés, centrés sur les systèmes physiologiques concernés en raison de la nature de l'exposition ou des exigences des activités à accomplir. Les techniques d'investigation choisies sont conformes aux normes professionnelles de sécurité;
- 2° une surveillance biologique spécifique utilisant des indicateurs valides et fiables, spécifiques à l'agent chimique et ses métabolites, ou à l'agent biologique;
- 3° un test centré sur les effets précoces et réversibles secondaires à l'exposition en vue du dépistage du risque;
- 4° une exploration radiographique des organes thoraciques et ce dans la mesure où elle est justifiée préalablement, selon les principes définis par l'article 51 du règlement général rayonnements ionisants.

Art. I.4-28.- Le conseiller en prévention-médecin du travail peut dispenser de tout ou partie des prestations prévues pour l'évaluation de santé préalable, les candidats et les travailleurs visés à l'article I.4-25 qui les ont subies récemment, à condition :

- 1° qu'il ait connaissance des résultats de ces prestations;
- 2° que le délai qui s'est écoulé depuis la réalisation de ces prestations ne soit pas supérieur à l'intervalle séparant les évaluations de santé périodiques prévues pour des travailleurs occupés à un poste de travail ou à une activité à risque défini similaires et soumis à la surveillance de santé.

Section 2. — Evaluation de santé périodique

Art. I.4-29.- L'employeur est tenu de soumettre à une évaluation de santé périodique les travailleurs occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou à une activité à risque défini.

Art. I.4-30.- L'évaluation de santé périodique doit inclure les prestations prescrites à l'article I.4-27, § 1^{er} et § 2.

Art. I.4-31.- Sur l'initiative du conseiller en prévention-médecin du travail, le type de prestations supplémentaires visées à l'article I.4-27, § 2 peuvent être remplacées par d'autres types de prestations offrant, quant à leurs résultats, les mêmes garanties de validité et de fiabilité.

Dans ce cas, le conseiller en prévention-médecin du travail choisit les prestations qui respectent au mieux l'intégrité physique du travailleur et garantissent sa sécurité.

Le conseiller en prévention-médecin du travail informe alors le Comité du type de prestations effectuées.

Art. I.4-32.- § 1^{er}. Cette évaluation de santé périodique a lieu une fois par an, sauf si d'autres dispositions du code prévoient une autre périodicité.

§ 2. Si le conseiller en prévention-médecin du travail l'estime nécessaire, il peut fixer une périodicité plus courte en raison de la nature du poste de travail ou de l'activité, de l'état de santé du travailleur, de l'appartenance du travailleur à un groupe à risque particulièrement sensible, ainsi qu'en raison d'incidents ou accidents survenus et susceptibles de modifier la durée et l'intensité de l'exposition.

Les prestations pratiquées dans l'intervalle sont les prestations supplémentaires visées à l'article I.4-27, § 2. Si celles-ci amènent le conseiller en prévention-médecin du travail à estimer qu'il est contre-indiqué de maintenir un travailleur à son poste de travail ou à son activité, ces prestations seront complétées par un examen clinique

Art. I.4-27.- § 1. De voorafgaande gezondheidsbeoordeling bevat minstens volgende handelingen :

- 1° het uitvoeren en het optekenen van de beroepsanamnese en de medische voorgeschiedenis van de werknemer;
- 2° een klinisch onderzoek van de algemene gezondheidstoestand en biometrische onderzoeken indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dit noodzakelijk acht;
- 3° de opsporing van afwijkingen en contra-indicaties om de werkpost in te nemen of de activiteit daadwerkelijk uit te oefenen.

§ 2. Deze beoordeling wordt aangevuld met de volgende bijkomende handelingen indien specifieke reglementaire bepalingen van de codex zulks vaststellen :

- 1° een gericht onderzoek of gerichte functionele tests toegespitst op de betrokken fysiologische systemen die moeten onderzocht worden omwille van de aard van de blootstelling of de vereisten van de uit te voeren activiteiten. De gekozen onderzoekstechnieken beantwoorden aan de beroepsnormen inzake veiligheid;
- 2° een specifiek biologisch toezicht waarbij betrouwbare en gevalideerde indicatoren gebruikt worden die specifiek zijn voor het chemisch agens en zijn metabolieten of voor het biologisch agens;
- 3° een test naar vroegtijdige en omkeerbare effecten ten gevolge van de blootstelling, bedoeld om het risico op te sporen;
- 4° een radiografisch onderzoek van de borstorganen indien dit vooraf gerechtvaardigd werd volgens de principes, bepaald in artikel 51 van het algemeen reglement ioniserende stralingen.

Art. I.4-28.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer mag de in artikel I.4-25 bedoelde kandidaten en werknemers vrijstellen van alle of een deel van de handelingen die deel uitmaken van de voorafgaande gezondheidsbeoordeling indien zij deze onlangs hebben ondergaan, mits :

- 1° hij in kennis wordt gesteld van het resultaat van deze handelingen;
- 2° de tijdspanne die verstreken is sinds de uitvoering van die handelingen niet groter is dan het tijdsverloop tussen de periodieke gezondheidsbeoordelingen die worden voorzien voor de werknemers die een gelijkaardige werkpost bezetten of een gelijkaardige activiteit met welbepaald risico uitoefenen en onderworpen zijn aan het gezondheidsoezicht.

Afdeling 2. — Periodieke gezondheidsbeoordeling

Art. I.4-29.- De werkgever is gehouden de werknemers die een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico uitoefenen, aan een periodieke gezondheidsbeoordeling te onderwerpen.

Art. I.4-30.- De periodieke gezondheidsbeoordeling omvat de handelingen voorgeschreven in artikel I.4-27, § 1 en § 2.

Art. I.4-31.- Op initiatief van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan het soort bijkomende handelingen bedoeld in artikel I.4-27, § 2, vervangen worden door andere type handelingen waarvan het resultaat dezelfde waarborgen inzake validiteit en betrouwbaarheid biedt.

In dat geval kiest de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voor handelingen die de lichamelijke integriteit van de werknemer het meest respecteren en zijn veiligheid waarborgen.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer licht het Comité vervolgens in over het type uitgevoerde handelingen.

Art. I.4-32.- § 1. Deze periodieke gezondheidsbeoordeling wordt eenmaal per jaar uitgevoerd, tenzij wanneer andere bepalingen van de codex een andere periodiciteit voorzien.

§ 2. Indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dit noodzakelijk acht, kan hij een kortere tussentijd vastleggen wegens de aard van de werkpost of activiteit of de gezondheidstoestand van de werknemer, of omdat de werknemer behoort tot een bijzonder gevoelige risicogroep, of wegens incidenten of ongevallen die zich hebben voorgedaan en die de duur en intensiteit van de blootstelling kunnen wijzigen.

De uitgevoerde handelingen tussen twee periodieke beoordelingen in, zijn de bijkomende handelingen bedoeld bij artikel I.4-27, § 2. Wanneer deze de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tot de mening brengen dat het niet aangewezen is een werknemer op zijn werkpost te houden of zijn activiteit verder te laten uitoefenen, worden deze

général, avant que le conseiller en prévention-médecin du travail formule à son égard toute décision.

§ 3. Lorsque les résultats de l'évaluation de santé des travailleurs concernés indiquent une incertitude sur l'existence effective du risque, le conseiller en prévention-médecin du travail peut proposer d'allonger la périodicité de l'évaluation de santé périodique par tranche annuelle. Un système de contrôle approprié de l'exposition des travailleurs, comprenant les prestations supplémentaires visées à l'article I.4-27, § 2, 2° et 3°, est installé dans l'intervalle et évalué annuellement.

§ 4. La périodicité proposée, raccourcie ou prolongée, ainsi que les résultats du système de contrôle approprié visé au § 3 sont soumis pour avis préalable au Comité, et notifiés au médecin inspecteur social de la direction générale CBE.

§ 5. Le médecin inspecteur social de la direction générale CBE peut, s'il l'estime nécessaire, modifier la périodicité proposée par le conseiller en prévention-médecin du travail ou instaurer une nouvelle périodicité de l'évaluation de santé périodique pour certains travailleurs.

§ 6. Le travailleur atteint d'affection d'origine professionnelle dont le diagnostic ne peut être suffisamment établi par les moyens définis à l'article I.4-27 doit être soumis à tous examens complémentaires que le conseiller en prévention-médecin du travail ou le médecin inspecteur social de la direction générale CBE, jugent indispensables.

Art. I.4-33.- § 1^{er}. Suite aux résultats de l'évaluation de santé périodique et lorsque l'état de santé du travailleur le nécessite, le conseiller en prévention-médecin du travail doit proposer à l'employeur toutes les mesures appropriées de protection ou de prévention individuelles et collectives.

§ 2. Ces mesures peuvent consister en :

- 1° une réduction de la durée, de l'intensité ou de la fréquence de l'exposition à ces agents ou contraintes;
- 2° une proposition d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail ou de l'activité et/ou des méthodes de travail et/ou des conditions de travail;
- 3° une formation ou une information au sujet des mesures générales de prévention et de protection à mettre en œuvre;
- 4° l'évaluation de santé de tous les travailleurs ayant subi une exposition analogue ou ayant été occupés à des activités similaires;
- 5° le renouvellement de l'analyse des risques spécifiques au poste de travail ou à l'activité, notamment en cas d'application d'une technique nouvelle, de l'utilisation d'un produit nouveau ou de l'augmentation du rythme de travail;
- 6° le retrait du travailleur concerné de toute exposition à un agent ou une contrainte visés à l'article I.4-1, § 2, 3°, ou la mutation temporaire du travailleur de son poste de travail ou de son activité exercée.

Les mesures concernant chaque travailleur individuel sont prises conformément aux dispositions du chapitre V du présent titre qui règlent les décisions du conseiller en prévention-médecin du travail.

Les mesures collectives qui sont prises sont portées à la connaissance du Comité.

Section 3. — L'examen de reprise du travail et la visite de pré-reprise du travail

Art. I.4-34.- Après une absence de quatre semaines consécutives au moins, due soit à une maladie, à une affection ou à un accident quelconques, soit après un accouchement, les travailleurs occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou à une activité à risque défini, sont obligatoirement soumis à un examen de reprise du travail. Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil.

A la demande du travailleur, ou lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail le juge nécessaire en raison de la nature de la maladie, de l'affection ou de l'accident, l'examen de reprise du travail peut avoir lieu après une absence de plus courte durée.

Cet examen a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail ou du service et au plus tard dans les dix jours ouvrables.

handelingen aangevuld met een algemeen klinisch onderzoek, vooreer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een beslissing ten aanzien van deze werknemer neemt.

§ 3. Wanneer de resultaten van de gezondheidsbeoordeling van de werknemers wijzen op een onzekerheid betreffende het effectief bestaan van het risico kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voorstellen de tussentijd van de periodieke gezondheidsbeoordeling met één jaar te verlengen. Een gepast systeem voor toezicht op de blootstelling van de werknemers wordt binnen de tussentijd ingesteld en jaarlijks geëvalueerd. Dit systeem bevat de bijkomende handelingen bedoeld in artikel I.4-27, § 2, 2° en 3°.

§ 4. De voorgestelde ingekorte of verlengde tussentijd en de resultaten van het gepaste systeem voor toezicht, bedoeld in § 3, worden voor voorafgaandelijk advies voorgelegd aan het Comité en meegedeeld aan de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW.

§ 5. Zo hij het nodig acht, kan de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW, de door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voorgestelde tussentijd wijzigen of voor sommige werknemers een nieuwe tussentijd voor de periodieke gezondheidsbeoordeling vaststellen.

§ 6. De werknemer die getroffen is door een beroepsgebonden aandoening waarvan de diagnose aan de hand van de in artikel I.4-27 bepaalde handelingen niet voldoende kan worden gesteld, wordt onderworpen aan elk bijkomend onderzoek dat door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW als noodzakelijk wordt aangezien.

Art. I.4-33.- § 1. Op grond van de resultaten van de periodieke gezondheidsbeoordeling, en wanneer de gezondheidstoestand van de werknemer dit vereist, stelt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aan de werkgever alle gepaste individuele en collectieve preventie- of beschermingsmaatregelen voor.

§ 2. Die maatregelen kunnen er in bestaan :

- 1° de duur, intensiteit of frequentie van de blootstelling aan dergelijke agentia of belasting te verminderen;
- 2° een herinrichting of aanpassing van de werkpost of activiteit en/of de werkmethode en/of de arbeidsomstandigheden voor te stellen;
- 3° vorming of informatie te verstrekken over de algemene preventie- en beschermingsmaatregelen die moeten worden toegepast;
- 4° de gezondheid te beoordelen van alle werknemers die een analoge blootstelling hebben ondergaan of die werden tewerkgesteld aan gelijkaardige activiteiten;
- 5° de risicoanalyse opnieuw uit te voeren met betrekking tot de specifieke risico's van de werkpost of activiteit, inzonderheid bij toepassing van een nieuwe techniek, het gebruik van een nieuw product of de verhoging van het werkritme;
- 6° de betrokken werknemer niet meer bloot te stellen aan een agens of belasting bedoeld in artikel I.4-1, § 2, 3° of de werknemer tijdelijk over te plaatsen van zijn werkpost of de uitgeoefende activiteit.

De maatregelen betreffende elke individuele werknemer worden genomen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk V van deze titel die de beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer regelen.

De collectieve maatregelen die genomen zijn worden ter kennis gebracht van het Comité.

Afdeling 3. — Onderzoek bij werkhervatting en bezoek voorafgaand aan de werkhervatting

Art. I.4-34.- Na minstens vier opeenvolgende weken afwezigheid wegens om het even welke ziekte, aandoening of ongeval of wegens bevalling, worden de werknemers tewerkgesteld aan een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico verplicht aan een onderzoek bij werkhervatting onderworpen. Mits toestemming van de werknemer kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overleg plegen met de behandelende arts en/of de adviserend geneesheer.

Op verzoek van de werknemer of wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het nodig oordeelt wegens de aard van de ziekte, de aandoening of het ongeval, kan het onderzoek bij werkhervatting plaatsvinden na een afwezigheid van kortere duur.

Dit onderzoek gebeurt ten vroegste op de dag waarop het werk of de dienst wordt hernomen en ten laatste op de tiende werkdag daarna.

Art. I.4-35.- L'examen de reprise du travail doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de vérifier l'aptitude du travailleur au poste de travail ou à l'activité qu'il occupait antérieurement et, en cas d'inaptitude, d'appliquer les mesures de prévention ou de protection appropriées visées à l'article I.4-33.

Art. I.4-36.- § 1^{er}. L'employeur informe tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire de leur droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail, en vue d'un aménagement éventuel de leur poste de travail.

§ 2. En cas d'incapacité de travail, le travailleur soumis ou non à la surveillance de la santé obligatoire, peut demander directement une visite de pré-reprise du travail au conseiller en prévention-médecin du travail. Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil.

§ 3. Dès le moment où, conformément au § 2, il reçoit une demande, le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur, sauf si le travailleur n'est pas d'accord, et convoque le travailleur à une visite de pré-reprise du travail, qui a lieu dans un délai de 10 jours ouvrables suivant le jour de la réception de la demande.

§ 4. La visite de pré-reprise du travail telle que visée au § 1^{er} doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de proposer à l'employeur, sur base de l'état de santé du travailleur et de l'examen de son poste de travail, des mesures appropriées consistant notamment en un aménagement du poste ou des conditions de travail de manière à réduire les contraintes liées à ce poste, afin que l'employeur puisse fournir un travail adapté au travailleur dès la reprise du travail.

§ 5. Le conseiller en prévention-médecin du travail examine le poste de travail du travailleur dans les meilleurs délais afin de pouvoir envisager les possibilités d'aménagement de ce poste.

§ 6. Par dérogation aux dispositions concernant le formulaire d'évaluation de la santé, le conseiller en prévention-médecin du travail formule ses propositions relatives aux adaptations du poste ou des conditions de travail, en complétant uniquement la rubrique F du formulaire d'évaluation de santé.

§ 7. L'employeur assume les frais de déplacement du travailleur pour la visite de pré-reprise du travail.

Section 4. — Consultation spontanée

Art. I.4-37.- § 1^{er}. Tout travailleur soumis ou non à la surveillance de santé, ou le médecin traitant avec l'accord du travailleur, peut demander une consultation spontanée directement au conseiller en prévention-médecin du travail :

- 1° pour des plaintes liées à sa santé qu'il estime ou que le médecin traitant estime être en relation avec le travail, ou;
- 2° s'il estime que tout ou partie des mesures du plan de réintégration visé à l'article I.4-74 ne sont plus adaptées à son état de santé.

§ 2. Dès qu'il reçoit la demande, le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur sauf si le travailleur n'est pas d'accord, et effectue une évaluation de santé du travailleur dans les dix jours ouvrables. Cette évaluation de santé est sanctionnée, en cas échéant, par une décision du conseiller en prévention-médecin du travail et est alors assortie de toutes les conditions d'exécution de la surveillance de santé.

Section 5. — Surveillance de santé prolongée

Art. I.4-38.- § 1^{er}. L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui ont été exposés à des agents chimiques, physiques ou biologiques dans les cas visés par le présent code, puissent bénéficier d'une surveillance de leur état de santé après cessation de l'exposition.

§ 2. Cette surveillance comprend tous les examens et tests fonctionnels dirigés nécessités par l'état de santé du travailleur concerné et par les conditions dans lesquelles ce dernier a été exposé.

§ 3. Lorsque le travailleur concerné fait partie du personnel de l'entreprise où il a été exposé, les frais couvrant cette surveillance de la santé prolongée sont à charge de l'employeur.

§ 4. Lorsque le travailleur concerné ne fait plus partie du personnel de l'entreprise où il a été exposé, la surveillance de la santé prolongée peut être assurée par l'Agence fédérale des risques professionnels dans

Art. I.4-35.- Het onderzoek bij werkherhvatting moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in staat stellen na te gaan of de werknemer nog steeds geschikt is voor de werkpost die hij voordien bezette of de activiteit die hij voordien uitoefende, en in geval van ongeschiktheid, de in artikel I.4-33 bedoelde gepaste preventie- of beschermingsmaatregelen te nemen.

Art. I.4-36.- § 1. De werkgever informeert alle werknemers die al dan niet onderworpen zijn aan het verplicht gezondheidstoezicht, over hun recht te genieten van een bezoek voorafgaand aan de werkherhvatting in geval van arbeidsongeschiktheid, met het oog op een eventuele aanpassing van hun werkpost.

§ 2. In geval van arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer, al dan niet onderworpen aan het verplicht gezondheidstoezicht, rechtstreeks bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een bezoek voorafgaand aan de werkherhvatting vragen. Mits toestemming van de werknemer kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overleg plegen met de behandelende arts en/of de adviserend geneesheer.

§ 3. Vanaf het ogenblik dat hij, overeenkomstig § 2, een aanvraag ontvangt verwittigt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de werkgever, tenzij de werknemer hiermee niet akkoord is, en nodigt hij de werknemer uit voor een bezoek voorafgaand aan de werkherhvatting, dat plaatsvindt binnen een termijn van tien werkdagen volgend op de dag van de ontvangst van de aanvraag.

§ 4. Het bezoek voorafgaand aan de werkherhvatting zoals bedoeld in § 1 moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in staat stellen om, op basis van de gezondheidstoestand van de werknemer en het onderzoek van zijn werkpost, aangepaste maatregelen voor te stellen aan de werkgever die inzonderheid bestaan uit een aanpassing van de post of de arbeidsomstandigheden teneinde de belasting verbonden aan deze post te verminderen zodat de werkgever een aangepast werk kan geven aan de werknemer vanaf de werkherhvatting.

§ 5. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onderzoekt de werkpost van de werknemer zo spoedig mogelijk met het oog op het onderzoek van de mogelijkheden tot aanpassing van deze post.

§ 6. In afwijking van de bepalingen betreffende het formulier voor de gezondheidsbeoordeling, formuleert de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn voorstellen betreffende de aanpassingen van de werkpost of van de arbeidsomstandigheden, door enkel rubriek F van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling te vervolledigen.

§ 7. De werkgever neemt de verplaatsingskosten van de werknemer voor het bezoek voorafgaand aan de werkherhvatting voor zijn rekening.

Afdeling 4. — Spontane raadpleging

Art. I.4-37.- § 1. Elke werknemer, al dan niet onderworpen aan het gezondheidstoezicht, of met zijn akkoord de behandelende arts, kan rechtstreeks bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een spontane raadpleging vragen :

- 1° naar aanleiding van gezondheidsklachten waarvan hij of de behandelende arts meent dat deze arbeidsgerelateerd zijn, of;
- 2° indien hij van mening is dat alle of een deel van de maatregelen in het re-integratieplan bedoeld in artikel I.4-74, niet meer zijn aangepast aan zijn gezondheidstoestand.

§ 2. Vanaf het ogenblik dat hij de aanvraag ontvangt, verwittigt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de werkgever, tenzij de werknemer hiermee niet akkoord is, en voert binnen de tien werkdagen een gezondheidsbeoordeling van de werknemer uit. Deze gezondheidsbeoordeling wordt, in voorkomend geval, bekrachtigd door een beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waaraan alle voorwaarden betreffende de uitvoering van het gezondheidstoezicht verbonden zijn.

Afdeling 5. — Voortgezet gezondheidstoezicht

Art. I.4-38.- § 1. De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat de werknemers die blootgesteld werden aan chemische, fysische of biologische agentia, in de gevallen bedoeld bij deze codex, na het einde van de blootstelling kunnen blijven genieten van een toezicht op hun gezondheidstoestand.

§ 2. Dit toezicht bevat alle gerichte functionele onderzoeken en tests die nodig zijn gelet op de gezondheidstoestand van de werknemer en de omstandigheden waaronder hij werd blootgesteld.

§ 3. Indien de betrokken werknemer deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij werd blootgesteld, vallen de kosten van het voortgezet gezondheidstoezicht ten laste van de werkgever.

§ 4. Indien de betrokken werknemer niet langer deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij werd blootgesteld, kan het voortgezet gezondheidstoezicht verzekerd worden door het Federaal

les conditions et selon les modalités prévues par les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970.

L'employeur déclare sans délai, à l'Agence susdit, quels sont les travailleurs qui doivent bénéficier de cette surveillance de la santé prolongée.

§ 5. Cette surveillance de la santé prolongée peut également être imposée par le médecin inspecteur social de la direction générale CBE, s'il l'estime nécessaire.

Section 6. — Extension de la surveillance de la santé

Art. I.4-39.- A l'initiative soit du conseiller en prévention-médecin du travail, soit de l'employeur, soit des représentants des travailleurs, sur avis du Comité, et sur base des résultats de l'analyse des risques, la surveillance de la santé peut être étendue à tous les travailleurs qui sont occupés dans l'environnement immédiat du poste de travail d'un travailleur soumis à la surveillance de la santé obligatoire. Les pratiques de prévention pour ces travailleurs sont similaires à celles applicables au travailleur soumis.

Art. I.4-40.- Les caractéristiques et les conséquences de l'extension de la surveillance de la santé visée à l'article I.4-39 sont déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail et notifiées au médecin inspecteur social de la direction générale CBE. Ce dernier peut également imposer toute nouvelle évaluation de la santé qu'il juge nécessaire.

Section 7. — Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs

Art. I.4-41.- La présente section s'applique :

- 1° aux travailleurs handicapés que l'employeur est tenu d'engager en application de l'article 21, § 1^{er} de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, de l'article 25 de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique, et de l'article 270 du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé;
- 2° aux jeunes au travail tels que visés à l'article X.3-12;
- 3° aux travailleuses enceintes et allaitantes telles que visées à l'article X.5-1;
- 4° aux stagiaires, aux élèves et étudiants, tels que visés à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, d) et e) de la loi;
- 5° aux travailleurs intérimaires tels que visés à l'article X.2-1;
- 6° aux travailleurs ALE tels que visés par l'article 4, § 2, de la loi.

Art. I.4-42.- L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs visés à l'article I.4-41 soient soumis à une surveillance de la santé appropriée.

Les conditions d'exercice de cette surveillance de santé sont fixées dans les dispositions spécifiques du code qui concernent les catégories particulières de travailleurs visées à l'article I.4-41.

Art. I.4-43.- Cette surveillance de la santé appropriée vise à prendre en considération les caractéristiques spécifiques des travailleurs ou la nature de la relation de travail visées à l'article I.4-41, ayant comme conséquence que ces travailleurs sont considérés comme des travailleurs à risques particuliers, du fait de leur vulnérabilité ou sensibilité plus élevées, de leur manque d'expérience, de leur développement différent, et pour lesquels des mesures spécifiques de protection et de surveillance de la santé s'imposent.

Art. I.4-44.- Aucun travailleur qui appartient à une des catégories visées à l'article I.4-41 ne peut être licencié ni refusé d'être engagé par l'employeur du seul fait qu'il appartient à une de ces catégories.

CHAPITRE V. — La décision du conseiller en prévention-médecin du travail concernant l'évaluation de la santé

Section 1^{re}. — Champ d'application

Art. I.4-45.- Le présent chapitre est applicable aux décisions du conseiller en prévention-médecin du travail concernant l'évaluation de santé dans le cadre des examens médicaux de prévention visés à l'article I.4-15, à l'exception des décisions du conseiller en prévention-médecin du travail suite à une évaluation de réintégration du travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration conformément à l'article I.4-73.

agentschap voor beroepsrisico's onder de voorwaarden en volgens de nadere regels zoals bepaald bij de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970.

De werkgever meldt het bovengenoemde agentschap zonder verwijl welke werknemers recht hebben op een voortgezet gezondheidstoezicht.

§ 5. Zo hij het nodig acht, kan de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW het voortgezet gezondheidstoezicht oplegen.

Afdeling 6. — Uitbreiding van het gezondheidstoezicht

Art. I.4-39.- Op initiatief van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de werkgever of de vertegenwoordigers van de werknemers, op advies van het Comité, en op basis van de resultaten van de risicoanalyse, kan het gezondheidstoezicht uitgebreid worden tot alle werknemers die werken in de onmiddellijke omgeving van de werkpost van een werknemer die onderworpen is aan het verplicht gezondheidstoezicht. De preventieve handelingen voor deze werknemers zijn gelijkaardig aan deze die worden gesteld bij de onderworpen werknemer.

Art. I.4-40.- De kenmerken en de gevolgen van de uitbreiding van het gezondheidstoezicht bedoeld bij artikel I.4-39 worden vastgelegd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en worden meegedeeld aan de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW. Deze laatste kan eveneens eender welke nieuwe gezondheidsbeoordeling opleggen die hij nodig acht.

Afdeling 7. — Bijzondere bepalingen voor bepaalde categorieën werknemers

Art. I.4-41.- Deze afdeling is van toepassing op :

- 1° de mindervalide werknemers die de werkgever in dienst moet nemen overeenkomstig artikel 21, § 1, van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassement van de mindervaliden, artikel 25 van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken en artikel 270 van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid;
- 2° de jongeren op het werk zoals bedoeld in artikel X.3-12;
- 3° de werkneemsters tijdens de zwangerschap of die borstvoeding geven zoals bedoeld in artikel X.5-1;
- 4° de stagiairs, de leerlingen en de studenten als bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid, 1°, d) en e) van de wet;
- 5° de uitzendkrachten zoals bedoeld in artikel X.2-1;
- 6° de PWA's zoals bedoeld in artikel 4, § 2, van de wet.

Art. I.4-42.- De werkgever treft de nodige maatregelen opdat de in artikel I.4-41 bedoelde werknemers onderworpen worden aan een gepast gezondheidstoezicht.

De voorwaarden tot uitoefening van dit gezondheidstoezicht zijn vastgelegd in specifieke bepalingen van de codex die betrekking hebben op de bijzondere categorieën werknemers bedoeld in artikel I.4-41.

Art. I.4-43.- Voornoemd gepast gezondheidstoezicht wordt ingesteld om rekening te houden met de specifieke eigenschappen van de werknemers of de aard van de arbeidsrelatie bedoeld in artikel I.4-41, die tot gevolg hebben dat zij beschouwd worden als werknemers met bijzonder risico wegens hun grotere kwetsbaarheid of gevoeligheid, gebrek aan ervaring, verschillende ontwikkeling, en voor wie bijzondere maatregelen inzake bescherming en toezicht op de gezondheid moeten worden getroffen.

Art. I.4-44.- De werkgever mag de werknemers die behoren tot één van de categorieën bedoeld in artikel I.4-41 noch weigeren in dienst te nemen, noch ontslaan louter en alleen om het feit dat zij behoren tot één van die categorieën.

HOOFDSTUK V. — De beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer betreffende de beoordeling van de gezondheid

Afdeling 1. — Toepassingsgebied

Art. I.4-45.- Dit hoofdstuk is van toepassing op de beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer betreffende de beoordeling van de gezondheid in het kader van de preventieve medische onderzoeken bedoeld in artikel I.4-15, met uitzondering van de beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer naar aanleiding van een re-integratiebeoordeling van de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek overeenkomstig artikel I.4-73 heeft ontvangen.

Section 2. — Formulaire d'évaluation de santé

Art. I.4-46.- Le formulaire d'évaluation de la santé dont le modèle figure à l'annexe I.4-2, 1^{re} partie, est le document par lequel le conseiller en prévention-médecin du travail communique sa décision après chaque examen médical de prévention.

Le texte des articles I.4-62 à I.4-67, qui figure dans l'annexe I.4-2, 2^e partie, doit être inscrit sur le formulaire d'évaluation de santé.

Le conseiller en prévention-médecin du travail remplit ce document en triple exemplaire dès qu'il est en possession de tous les éléments d'appréciation, et en particulier des résultats des prestations visées à l'article I.4-27, et après que les mesures visées aux articles I.4-53 à I.4-56 ont été prises.

Le conseiller en prévention-médecin du travail adresse, sous pli fermé, un exemplaire de ce document à l'employeur et un autre au travailleur, ou bien il le remet personnellement à ceux-ci. Il insère le troisième exemplaire dans le dossier de santé du travailleur, conformément à l'article I.4-85.

Le formulaire d'évaluation de la santé ne peut porter aucune indication diagnostique, ni comporter toute autre formulation, qui serait de nature à porter atteinte au respect de la vie privée.

Toute restriction à l'aptitude au travail inscrite sur le formulaire d'évaluation de la santé est assortie de mesures préventives, visées à l'article I.4-33.

Art. I.4-47.- S'il s'agit d'une évaluation de la santé préalable d'un candidat ou d'un travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail mentionne sur le formulaire d'évaluation de la santé soit que le candidat ou le travailleur a les aptitudes suffisantes, soit que le candidat ou le travailleur est inapte définitivement ou inapte pour une période qu'il fixe.

Toute déclaration d'inaptitude sanctionnant une évaluation de la santé préalable est justifiée par le conseiller en prévention-médecin du travail. Les éléments justificatifs de cette décision d'inaptitude peuvent être transmis par le conseiller en prévention-médecin du travail au médecin traitant désigné par le candidat ou le travailleur et à leur demande, en vue de permettre une meilleure adaptation et adéquation de l'état de santé du candidat ou du travailleur à une autre possibilité d'emploi.

Art. I.4-48.- S'il s'agit d'une évaluation de santé préalable, d'une évaluation de santé périodique ou d'un examen de reprise de travail d'un travailleur affecté à un poste de sécurité ou de vigilance ou à une activité à risque lié à l'exposition aux rayonnements ionisants, le conseiller en prévention-médecin du travail mentionne sur le formulaire d'évaluation de la santé soit que le travailleur a les aptitudes suffisantes, soit que le travailleur est inapte définitivement ou inapte pour une période qu'il fixe et qu'il est interdit de l'affecter ou de le maintenir au poste de travail ou à l'activité concernés. Dans ce cas, il recommande de l'affecter à un poste de travail ou à une activité dont il détermine les conditions d'occupation à la rubrique F, soit que le travailleur doit être mis en congé de maladie.

Art. I.4-49.- S'il s'agit de tout autre examen médical de prévention, le conseiller en prévention-médecin du travail mentionne sur le formulaire d'évaluation de santé :

- 1° soit que le travailleur a les aptitudes suffisantes;
- 2° soit qu'il recommande que le travailleur soit muté définitivement ou muté pour une période qu'il fixe à un poste de travail ou une activité dont il détermine les conditions d'occupation à la rubrique F;
- 3° soit que le travailleur doit être mis en congé de maladie;
- 4° soit que le travailleur est inapte définitivement.

Art. I.4-50.- S'il s'agit de l'examen d'une travailleuse enceinte ou allaitante, le conseiller en prévention-médecin du travail mentionne sur le formulaire d'évaluation de la santé :

- 1° soit que la travailleuse a les aptitudes suffisantes pour poursuivre ses activités ou pour poursuivre ses activités aux conditions qu'il détermine ou pour occuper la nouvelle activité proposée pour une période qu'il fixe;
- 2° soit que la travailleuse est inapte à poursuivre ses activités pour une période qu'il fixe ou à occuper la nouvelle activité proposée pour une période qu'il fixe et doit donc être mise en écartement;

Afdeling 2. — Formulier voor de gezondheidsbeoordeling

Art. I.4-46.- Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling, waarvan het model opgenomen is als bijlage I.4-2, 1^{ste} deel, is het document waarmee de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn beslissing na elk preventief medisch onderzoek meedeelt.

De tekst van de artikelen I.4-62 tot I.4-67 die in bijlage I.4-2, 2^{de} deel is opgenomen, moet worden vermeld op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling.

Zodra hij beschikt over alle beoordelingselementen, en meer bepaald over de resultaten van de handelingen bedoeld in artikel I.4-27, en nadat de maatregelen bedoeld in de artikelen I.4-53 tot I.4-56 werden getroffen, vult de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dit document in drie exemplaren in.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zendt een exemplaar van dit document in een gesloten enveloppe naar de werkgever en een ander naar de werknemer, of bezorgt hen dit persoonlijk. Hij voegt het derde exemplaar toe aan het gezondheidsdossier van de werknemer, overeenkomstig artikel I.4-85.

Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling mag geen enkele aanwijzing over de diagnose bevatten, noch enige andere formulering die de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in het gedrang zou kunnen brengen.

Elke beperking inzake de arbeidsgeschiktheid vermeld op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling gaat vergezeld van preventieve maatregelen zoals bedoeld in artikel I.4-33.

Art. I.4-47.- Indien het gaat om een voorafgaande gezondheidsbeoordeling van een kandidaat of een werknemer, vermeldt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling dat de kandidaat of de werknemer ofwel voldoende arbeidsgeschikt is, ofwel definitief of voor een periode die hij bepaalt ongeschikt is.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer motiveert elke verklaring tot arbeidsgeschiktheid die resulteert uit een voorafgaande gezondheidsbeoordeling. Om de gezondheidstoestand van de kandidaat of van de werknemer beter aan te passen aan en af te stemmen op een andere mogelijkheid van tewerkstelling, kan, op hun verzoek, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de gegevens die deze beslissing tot arbeidsgeschiktheid staven naar de door de werknemer of door de kandidaat aangeduide behandelende arts zenden.

Art. I.4-48.- Indien het gaat om een voorafgaande gezondheidsbeoordeling, een periodieke gezondheidsbeoordeling of een onderzoek bij werkherhvatting van een werknemer die een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid bekleedt ofwel belast is met een activiteit met een welbepaald risico verbonden aan de blootstelling aan ioniserende straling, vermeldt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling dat de werknemer ofwel in voldoende mate arbeidsgeschikt is, ofwel definitief of voor een periode die hij bepaalt ongeschikt is en dat het verboden is hem op de bewuste werkpost of activiteit aan het werk te stellen of te houden. In dat geval geeft hij de raad hem tewerk te stellen op een werkpost of activiteit waarvan hij de tewerkstellingsvoorwaarden bepaalt in rubriek F ofwel vermeldt hij dat de werknemer met ziekteverlof moet worden gestuurd.

Art. I.4-49.- Indien het om het even welk ander preventief medisch onderzoek betreft, vermeldt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling dat de werknemer :

- 1° ofwel in voldoende mate arbeidsgeschikt is;
- 2° ofwel dat het aangeraden is dat de werknemer definitief of voor een periode die hij bepaalt zou worden overgeplaatst naar een andere werkpost of activiteit waarvan hij de tewerkstellingsvoorwaarden bepaalt in rubriek F;
- 3° ofwel dat de werknemer met ziekteverlof moet worden gestuurd;
- 4° ofwel dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is.

Art. I.4-50.- Indien het gaat om een onderzoek van een zwangere werknemster of een werknemster die borstvoeding geeft, vermeldt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling dat de werknemster :

- 1° ofwel voldoende geschikt is om haar activiteit zonder meer voort te zetten, of om haar activiteit voort te zetten onder de door hem bepaalde voorwaarden, of om de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een door hem bepaalde duur;
- 2° ofwel ongeschikt is om haar activiteit voort te zetten voor een door hem bepaalde duur of om de voorgestelde nieuwe activiteit te verrichten voor een door hem bepaalde duur en aldus verwijderd dient te worden;

3° soit que la travailleuse doit être mise en congé de maladie pour une affection étrangère à la grossesse ou à l'allaitement.

Art. I.4-51.- S'il s'agit d'un examen médical d'un jeune au travail visé à l'article X.3-12, ou d'un stagiaire soumis à un type de surveillance de santé tel que visé par le livre X, titre 4, le conseiller en prévention-médecin du travail mentionne sur le formulaire d'évaluation de la santé soit que le jeune ou le stagiaire a les aptitudes suffisantes, soit que le jeune ou le stagiaire est apte pour une affectation dont il détermine les conditions d'occupation.

Art. I.4-52.- L'employeur classe les formulaires d'évaluation de la santé par travailleur. Aussi longtemps que celui-ci reste occupé dans l'entreprise, l'employeur conserve au moins les formulaires des trois dernières années ainsi que tous les formulaires comportant des recommandations.

Il les tient en tout temps à la disposition du médecin inspecteur social de la direction générale CBE.

Section 3. — Mesures à prendre avant toute décision

Art. I.4-53.- Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'incapacité, le conseiller en prévention-médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, qui seront à charge de l'employeur, notamment dans le cas où le travailleur est atteint d'affection présumée d'origine professionnelle et dont le diagnostic n'a pu être suffisamment établi par les moyens définis à l'évaluation de santé périodique. Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités. Le travailleur peut se faire assister par un représentant des travailleurs au Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix.

Art. I.4-54.- Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le maintien d'un travailleur à son poste de travail ou à son activité est possible, il indique sur le formulaire d'évaluation de santé, à la rubrique F, quelles sont les mesures à prendre pour réduire au plus tôt et au minimum les facteurs de risques en appliquant les mesures de prévention en rapport avec l'analyse des risques.

Art. I.4-55.- Les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les représentants des travailleurs au sein du Comité ou, à défaut, les délégués syndicaux, choisis par le travailleur.

Art. I.4-56.- Le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours visées par le présent titre.

Section 4. — Procédure de concertation

Art. I.4-57.- Hormis le cas de l'évaluation de la santé préalable visée à l'article I.4-25, si le conseiller en prévention-médecin du travail juge qu'une mutation temporaire ou définitive est nécessaire, parce qu'un aménagement du poste de sécurité ou de vigilance ou de l'activité à risque défini n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, le travailleur peut faire appel à la procédure de concertation décrite ci-après, dans les conditions qui y sont énoncées.

Art. I.4-58.- § 1^{er}. Avant de remplir le formulaire d'évaluation de la santé, le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de sa proposition de mutation temporaire ou définitive, soit en lui remettant un document que le travailleur signe pour réception, soit en lui envoyant un pli recommandé avec accusé de réception.

§ 2. Le travailleur dispose d'un délai de cinq jours ouvrables, qui suivent l'accusé de réception, pour donner ou non son accord.

3° ofwel met ziekteverlof moet worden gestuurd wegens een aandoening die geen verband houdt met de zwangerschap of de borstvoeding.

Art. I.4-51.- Indien het gaat om een medisch onderzoek van een jongere op het werk zoals bedoeld in artikel X.3-12, of van een stagiair onderworpen aan een type van gezondheidstoezicht zoals bedoeld in boek X, titel 4, vermeldt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling ofwel dat de jongere of de stagiair voldoende geschikt is, ofwel dat de jongere of de stagiair geschikt is voor een betrekking waarvan hij de tewerkstellingsvoorwaarden bepaalt.

Art. I.4-52.- De werkgever rangschikt de formulieren voor de gezondheidsbeoordeling per werknemer. Zolang deze in de onderneming tewerkgesteld is, houdt de werkgever minstens de formulieren van de drie laatste jaren bij alsook alle formulieren waarop aanbevelingen vermeld staan.

Hij houdt ze op elk ogenblik ter beschikking van de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW.

Afdeling 3. — Vóór elke beslissing te nemen maatregelen

Art. I.4-53.- Vooraleer een tijdelijke of definitieve werkverandering van een werknemer voor te stellen of een beslissing tot arbeidsongeschiktheid te nemen, voert de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gepaste bijkomende onderzoeken uit, die ten laste vallen van de werkgever, inzonderheid wanneer de werknemer een aandoening heeft waarvan vermoed wordt dat ze beroepsgebonden is en waarvan de diagnose niet afdoende kon worden gesteld met de middelen bepaald voor de periodieke gezondheidsbeoordeling. Daarnaast doet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer navraag naar de sociale toestand van de werknemer, maakt hij een nieuwe risicoanalyse en onderzoekt hij ter plaatse welke maatregelen en aanpassingen het mogelijk zouden maken om de werknemer zijn werkpost of activiteit te laten behouden, rekening houdend met zijn mogelijkheden. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het Comité of bij ontstentenis daarvan door een syndicale vertegenwoordiger van zijn keuze.

Art. I.4-54.- Wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oordeelt dat de werknemer zijn werkpost kan behouden of zijn activiteiten kan voortzetten, vermeldt hij op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling, in rubriek F, welke maatregelen moeten worden genomen om zo snel mogelijk de risicofactoren tot een minimum te beperken door de preventiemaatregelen toe te passen overeenkomstig de risicoanalyse.

Art. I.4-55.- De werkgever, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en in voorkomend geval andere preventieadviseurs, de werknemer en de werknemersvertegenwoordigers in het Comité, of bij ontstentenis van het Comité, de vakbondsafgevaardigden van zijn keuze plegen voorafgaandelijk overleg over de mogelijkheden voor ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten.

Art. I.4-56.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer brengt de werknemer op de hoogte van zijn recht om een beroep te doen op de overleg- en beroepsprocedures bedoeld in deze titel.

Afdeling 4. — Overlegprocedure

Art. I.4-57.- Behalve in het geval van de voorafgaande gezondheidsbeoordeling bedoeld in artikel I.4-25, kan de werknemer onder de hierna vermelde voorwaarden een beroep doen op de hieronder beschreven overlegprocedure, indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oordeelt dat een tijdelijke of definitieve werkverandering noodzakelijk is, omdat een aanpassing van de veiligheidsfunctie of functie met verhoogde waakzaamheid of van de activiteit met welbepaald risico technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Art. I.4-58.- § 1. Alvorens het formulier voor de gezondheidsbeoordeling in te vullen, brengt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de werknemer schriftelijk op de hoogte van zijn voorstel tot tijdelijke of definitieve werkverandering ofwel door aan de werknemer een document af te leveren dat hij tekent voor ontvangst, ofwel door hem een aangetekende brief met ontvangstmelding te sturen.

§ 2. De werknemer beschikt over een termijn van vijf werkdagen die volgen op de ontvangstmelding om al dan niet zijn akkoord te geven.

§ 3. Si le travailleur n'est pas d'accord, il désigne au conseiller en prévention-médecin du travail un médecin traitant de son choix. Le conseiller en prévention-médecin du travail communique à ce médecin sa décision motivée. Les deux médecins s'efforcent de prendre une décision en commun. Chacun d'entre eux peut demander les examens ou les consultations complémentaires qu'il juge indispensable. Seuls les examens ou consultations complémentaires demandés par le conseiller en prévention-médecin du travail sont à charge de l'employeur.

Art. I.4-59.- Lorsque la concertation est suspensive de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, ce dernier attend la fin de cette procédure pour remplir le formulaire d'évaluation de la santé.

Art. I.4-60.- § 1^{er}. La concertation ne suspend pas la décision du conseiller en prévention-médecin du travail lorsqu'il s'agit d'un examen médical d'un travailleur chargé d'un poste de sécurité ou de vigilance ou d'une activité à risque d'exposition aux rayonnements ionisants, ou d'une travailleuse enceinte ou allaitante occupée à un poste de travail dont l'évaluation a révélé une activité à risque spécifique ou encore lorsque le travailleur est atteint d'une grave maladie contagieuse.

§ 2. Dans ces cas, le conseiller en prévention-médecin du travail remplit un premier formulaire d'évaluation de la santé au moment où il communique au travailleur sa décision de proposer une mutation temporaire ou définitive. Il inscrit à la rubrique G que le travailleur peut, s'il n'est pas d'accord, bénéficier de la procédure de concertation visée à l'article I.4-57, et à la rubrique F, qu'il recommande de l'affecter à un poste de travail ou à une activité dont il détermine les conditions d'occupation.

§ 3. A la fin de la procédure de concertation, il remplit un nouveau formulaire d'évaluation de la santé.

Art. I.4-61.- Lorsque les deux médecins n'ont pas réussi à prendre une décision commune, ou quand la procédure de concertation n'a pas pu se terminer dans un délai de 14 jours ouvrables, le conseiller en prévention-médecin du travail maintient sa propre décision sur le formulaire d'évaluation de la santé. Il mentionne à la rubrique G que le médecin du travailleur est d'un autre avis ou que la procédure n'a pas pu se terminer dans le délai fixé, et à la rubrique F, que la mutation temporaire ou définitive est nécessaire et qu'il recommande d'affecter le travailleur à un poste de travail ou à une activité dont il détermine les conditions d'occupation.

Section 5. — Procédure de recours

Art. I.4-62.- Hormis le cas de l'évaluation de la santé préalable visée à l'article I.4-25, un recours peut être introduit par le travailleur, qu'il ait ou non bénéficié de la procédure de concertation prévue à l'article I.4-57, contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ayant pour effet de restreindre son aptitude au travail exercé, ou de déclarer son inaptitude au travail exercé. A cette fin il utilise le formulaire dont le modèle est fixé à l'annexe I.4-2, 3^e partie.

Art. I.4-63.- Ce recours est introduit valablement à condition qu'il soit adressé sous pli recommandé au médecin inspecteur social de la direction générale CBE compétent, dans les sept jours ouvrables suivant la date d'envoi ou la remise au travailleur du formulaire d'évaluation de la santé.

Art. I.4-64.- Le médecin inspecteur social de la direction générale CBE convoque, par écrit, à une date et dans un lieu qu'il fixe, le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin traitant du travailleur, en leur demandant de se munir des documents pertinents établissant l'état de santé du travailleur, ainsi que le travailleur en vue d'y être entendu et examiné le cas échéant.

Art. I.4-65.- La séance de recours doit avoir lieu au plus tard dans les vingt et un jours ouvrables qui suivent la date de réception du recours du travailleur. Dans le cas d'une suspension de l'exécution du contrat de travail du travailleur, due à une mise en congé de maladie, ce délai peut être porté à trente et un jours ouvrables.

Art. I.4-66.- § 1^{er}. Si au cours de la séance une expertise est demandée par un médecin, le délai de prise de décision ne peut dépasser trente et un jours ouvrables à partir du jour où la séance a eu lieu.

Lors de la séance définitive, les trois médecins prennent une décision à la majorité des voix.

§ 3. Indien de werknemer niet akkoord gaat, wijst hij aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een behandelend arts naar eigen keuze aan. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer deelt die arts zijn met redenen omklede beslissing mee. De twee artsen trachten tot een gemeenschappelijke beslissing te komen. Elk van hen mag om de bijkomende onderzoeken of raadplegingen verzoeken die hij onontbeerlijk acht. Enkel de door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gevraagde bijkomende onderzoeken of raadplegingen zijn ten laste van de werkgever.

Art. I.4-59.- Wanneer het overleg de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer schorst, wacht deze tot die procedure beëindigd is om het formulier voor de gezondheidsbeoordeling in te vullen.

Art. I.4-60.- § 1. Indien het gaat over een medisch onderzoek van een werknemer die belast is met een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid, of met een activiteit met een risico op blootstelling aan ioniserende straling of van een zwangere werknemster of een werknemster die borstvoeding geeft, die is tewerkgesteld op een werkpost waarvan de beoordeling wijst op een activiteit met een specifiek risico, of nog wanneer de werknemer getroffen is door een ernstige besmettelijke ziekte, dan schorst het overleg de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer niet.

§ 2. In die gevallen vult de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een eerste formulier voor de gezondheidsbeoordeling in op het ogenblik dat hij de werknemer op de hoogte brengt van zijn beslissing om een tijdelijke of definitieve werkverandering voor te stellen. In rubriek G tekent hij aan dat de werknemer, indien hij niet akkoord gaat, gebruik kan maken van de in artikel I.4-57 bedoelde overlegprocedure. In rubriek F vermeldt hij dat hij aanbeveelt de werknemer te werk te stellen op een werkpost of aan een activiteit waarvan hij de tewerkstellingsvoorwaarden bepaalt.

§ 3. Na afloop van de overlegprocedure vult hij een nieuw formulier voor de gezondheidsbeoordeling in.

Art. I.4-61.- Wanneer de twee artsen er niet in slagen een gemeenschappelijke beslissing te nemen, of wanneer de overlegprocedure niet is kunnen eindigen binnen een termijn van 14 werkdagen, handhaaft de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn eigen beslissing op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling. Hij vermeldt in rubriek G dat de arts van de werknemer een andere mening toegedaan is of dat de procedure niet is kunnen eindigen binnen de gestelde termijn, en in rubriek F dat de tijdelijke of definitieve werkverandering noodzakelijk is en dat hij aanbeveelt om de werknemer te werk te stellen op een werkpost of aan een activiteit waarvan hij de tewerkstellingsvoorwaarden bepaalt.

Afdeling 5. — Beroepsprocedure

Art. I.4-62.- Behalve in het geval van de voorafgaande gezondheidsbeoordeling bedoeld in artikel I.4-25, kan door de werknemer, die al dan niet gebruik heeft gemaakt van de overlegprocedure bedoeld in artikel I.4-57, beroep worden ingesteld tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waarbij de geschiktheid in verband met het uitgevoerde werk wordt beperkt of waarbij hij ongeschikt wordt bevonden om het uitgevoerde werk verder te zetten. Hij gebruikt hiertoe het formulier waarvan het model is opgenomen in bijlage I.4-2, 3^{de} deel.

Art. I.4-63.- Dit beroep is geldig ingesteld op voorwaarde dat het bij aangetekende brief wordt toegezonden aan de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW binnen de zeven werkdagen na de verzendingsdatum of overhandiging van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling aan de werknemer.

Art. I.4-64.- De geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW roept de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de behandelende arts van de werknemer schriftelijk samen voor de beroepsprocedure waarvan hij de datum en de plaats bepaalt en hij vraagt hen de relevante documenten mee te brengen in verband met de gezondheidstoestand van de werknemer. Hij roept ook de werknemer op om, in voorkomend geval, te worden gehoord en onderzocht.

Art. I.4-65.- De behandeling van het beroep heeft uiterlijk plaats binnen eenentwintig werkdagen na de ontvangstdatum van het beroep van de werknemer. In geval van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemer wegens ziekteverlof, kan die termijn worden verlengd tot eenentwintig werkdagen.

Art. I.4-66.- § 1. Indien een arts tijdens de beroepsprocedure een deskundig onderzoek vraagt, mag de termijn voor het nemen van de beslissing de termijn van eenentwintig werkdagen vanaf de dag waarop het beroep behandeld werd niet overschrijden.

Tijdens de definitieve zitting nemen de drie artsen een beslissing bij meerderheid van stemmen.

En cas d'absence du médecin traitant désigné par le travailleur ou du conseiller en prévention-médecin du travail, et en cas de désaccord entre les médecins présents, le médecin inspecteur social de la direction générale CBE prend lui-même la décision.

§ 2. La décision médicale est consignée par le médecin inspecteur social de la direction générale CBE dans un procès-verbal signé par les médecins présents et est classée dans le dossier de santé du travailleur.

Une copie du procès-verbal consignait la décision prise est communiquée immédiatement à l'employeur et au travailleur par le médecin inspecteur social de la direction générale CBE.

Art. I.4-67.- Le recours est suspensif de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail. Il ne l'est pas pour l'examen médical d'un travailleur chargé d'un poste de sécurité ou de vigilance ou d'une activité à risque d'exposition aux rayonnements ionisants ou d'une travailleuse enceinte ou allaitante occupée à un poste de travail dont l'analyse a révélé une activité à risque spécifique.

Section 6. — Affectation temporaire pendant les procédures de concertation et de recours

Art. I.4-68.- § 1^{er}. L'employeur s'efforce d'affecter le plus rapidement possible à un autre poste de travail ou à une autre activité conformes aux recommandations fournies par le conseiller en prévention-médecin du travail, tout travailleur dont le formulaire d'évaluation de la santé en fait la recommandation.

L'employeur qui est dans l'impossibilité d'offrir un autre poste de travail ou une autre activité tels que visés à l'alinéa 1^{er}, doit pouvoir fournir une justification au médecin inspecteur social de la direction générale CBE.

§ 2. Le travailleur qui a introduit un recours ne pourra subir aucune perte de salaire jusqu'au jour où la décision définitive est prise. Durant cette période, il devra accepter toute activité que le conseiller en prévention-médecin du travail jugera compatible avec son état de santé.

§ 3. Tant qu'une décision définitive concernant l'aptitude au travail du travailleur n'est pas prise, l'incapacité de travail définitive n'est pas prouvée.

Section 7. — Conséquences de la décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail

Art. I.4-69.- § 1^{er}. Il est interdit d'affecter ou de maintenir à des postes de sécurité ou de vigilance, ou à des activités à risque lié à l'exposition aux rayonnements ionisants, tout travailleur déclaré, par le conseiller en prévention-médecin du travail, inapte à occuper ces postes.

§ 2. Il est interdit d'affecter ou de maintenir à des postes dont l'évaluation a révélé une activité à risque spécifique pour une travailleuse enceinte ou allaitante, et pour lesquels un aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, toute travailleuse déclarée, par le conseiller en prévention-médecin du travail, inapte à occuper ces postes.

Art. I.4-70.- Sous réserve de l'application de l'article I.4-69, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier. À cet effet, il suit la procédure telle que prévue aux articles I.4-74 à I.4-78 en vue de la mise en place d'un plan de réintégration.

Art. I.4-71.- Le travailleur atteint d'une maladie contagieuse grave qui est tenu de prendre un congé de maladie, recommandé par le conseiller en prévention-médecin du travail sur le formulaire d'évaluation de la santé, est tenu de consulter sans retard son médecin traitant avec lequel le conseiller en prévention-médecin du travail aura pris contact.

Dans ce cas, les dispositions relatives à l'examen de reprise du travail visées aux articles I.4-34 et I.4-35 sont applicables à ce travailleur.

Indien de door de werknemer aangeduide behandelende arts of de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer afwezig is en in geval er geen akkoord wordt bereikt onder de aanwezige artsen, neemt de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW zelf de beslissing.

§ 2. De medische beslissing wordt door de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW opgetekend in een verslag dat door de aanwezige artsen wordt ondertekend en in het gezondheidsdossier van de werknemer wordt bewaard.

Een afschrift van het verslag van de beslissing wordt door de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW onmiddellijk aan de werkgever en aan de werknemer bezorgd.

Art. I.4-67.- Het beroep schorst de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Dit geldt niet voor het medisch onderzoek van een werknemer met een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, of een activiteit die een risico op blootstelling aan ioniserende stralingen inhoudt of van een zwangere werknemster of een werknemster die borstvoeding geeft, die op een werkpost is tewerkgesteld waarvan de beoordeling uitwijst dat deze een activiteit met een specifiek risico betreft.

Afdeling 6. — Tussentijdse tewerkstelling tijdens de overleg- en beroepsprocedures

Art. I.4-68.- § 1. De werkgever tracht, overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, zo snel mogelijk elke werknemer, voor wie op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling aanbevelingen in die zin zijn aangetekend, te werk te stellen op een andere werkpost of aan een andere activiteit waarvan hij de tewerkstellingsvoorwaarden bepaalt.

De werkgever die in de onmogelijkheid verkeert om een andere werkpost of activiteit aan te bieden zoals bedoeld in het eerste lid, moet dit aan de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW kunnen verantwoorden.

§ 2. De werknemer die in beroep gaat, mag, tot de dag van de definitieve beslissing, geen enkele vorm van loonverlies lijden. Tijdens die periode neemt hij elk werk aan dat naar het oordeel van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bij zijn gezondheidstoestand past.

§ 3. Zolang er geen definitieve beslissing omtrent de arbeidsgeschiktheid van de werknemer genomen is, is de definitieve arbeidsgeschiktheid niet bewezen.

Afdeling 7. — Gevolgen van de definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Art. I.4-69.- § 1. Het is verboden een werknemer te werk te stellen of te blijven tewerkstellen aan een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of aan activiteiten waaraan een risico voor blootstelling aan ioniserende stralingen is verboden wanneer hij hiervoor door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ongeschikt werd verklaard.

§ 2. Het is verboden werknemers, die door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer hiervoor ongeschikt werden verklaard, aan het werk te stellen of te houden op werkposten waarvan de beoordeling heeft aangetoond dat er een bijzonder risico bestaat voor zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven en waarvoor een aanpassing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Art. I.4-70.- Onder voorbehoud van de toepassing van artikel I.4-69, is de werkgever ertoe gehouden de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van deze laatste. Hij volgt hiertoe de procedure zoals voorzien in de artikelen I.4-74 tot I.4-78 met het oog op het opstellen van een re-integratieplan.

Art. I.4-71.- De werknemer met een ernstige besmettelijke ziekte, die verplicht is om ziekteverlof te nemen dat aanbevolen werd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling, is er toe gehouden zonder verwijl zijn behandelende arts te raadplegen met wie de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer contact zal hebben genomen.

In dit geval zijn de bepalingen met betrekking tot het onderzoek bij werkherhvatting bedoeld in de artikelen I.4-34 en I.4-35 op deze werknemer van toepassing.

CHAPITRE VI. — *Le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement*

Art. I.4-72.- Le trajet de réintégration visé au présent chapitre vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur :

- soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu,
- soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu.

Le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le Comité participe au développement d'un cadre global pour la politique de réintégration exécutée dans l'entreprise, conformément à l'article I.4-79.

Art. I.4-73.- § 1^{er}. Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :

- 1° du travailleur pendant la période de son incapacité de travail, ou du médecin traitant si le travailleur y consent;
- 2° du médecin conseil, si celui-ci est d'avis que le travailleur entre en compte pour la réintégration en vertu de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994;
- 3° de l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration, telle que visée au § 1^{er}, 1° ou 2°.

Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit le médecin conseil à partir du moment où il reçoit une demande de réintégration, telle que visée au § 1^{er}, 1° ou 3°.

§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;
- examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.

Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerté éventuellement avec le médecin traitant du travailleur, avec le médecin conseil et avec d'autres conseillers en prévention et les personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail.

Il établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur.

§ 4. A l'issue de l'évaluation de réintégration, et en tenant compte du résultat de la concertation visée au § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

- a) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;
- b) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer

HOOFDSTUK VI. — *Het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen*

Art. I.4-72.- Het re-integratietraject bedoeld in dit hoofdstuk beoogt de re-integratie te bevorderen van de werknemer die het overeengekomen werk niet kan uitoefenen, door deze werknemer :

- ofwel tijdelijk een aangepast of een ander werk te geven in afwachting van het opnieuw uitoefenen van zijn overeengekomen werk,
- ofwel definitief een aangepast of een ander werk te geven indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk.

Het re-integratietraject is niet van toepassing op wedertewerkstelling bij arbeidsongeval of beroepsziekte.

Het Comité neemt deel aan het ontwikkelen van een globale omkadering van het re-integratiebeleid dat in de onderneming wordt gevoerd, overeenkomstig artikel I.4-79.

Art. I.4-73.- § 1. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer start een re-integratietraject op verzoek van :

- 1° de werknemer tijdens de periode van zijn arbeidsongeschiktheid, of de behandelende geneesheer als de werknemer hiermee instemt;
- 2° de adviserend geneesheer, indien deze van mening is dat de werknemer in aanmerking komt voor re-integratie krachtens de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- 3° de werkgever, ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, of vanaf het ogenblik waarop de werknemer hem een attest van zijn behandelend geneesheer bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt.

§ 2. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verwittigt de werkgever vanaf het ogenblik dat hij een re-integratieverzoek, zoals bedoeld § 1, 1° of 2°, heeft ontvangen.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verwittigt de adviserend geneesheer vanaf het ogenblik dat hij een re-integratieverzoek, zoals bedoeld § 1, 1° of 3°, heeft ontvangen.

§ 3. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nodigt de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen, uit voor een re-integratiebeoordeling om :

- na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen;
- de mogelijkheden voor re-integratie te onderzoeken, op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer.

Mits toestemming van de werknemer, pleegt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer eventueel overleg met de behandelende geneesheer van de werknemer, de adviserend geneesheer, andere preventieadviseurs en personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onderzoekt tevens de werkpost of werkomgeving van de werknemer met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van deze werkpost.

Hij maakt een verslag op van zijn bevindingen en van deze van de bij het overleg betrokken personen, dat wordt gevoegd in het gezondheidsdossier van de werknemer.

§ 4. Na afloop van de re-integratiebeoordeling en rekening houdend met het resultaat van het overleg bedoeld in § 3, neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zo spoedig mogelijk één van de volgende beslissingen die hij vermeldt op het formulier voor de re-integratiebeoordeling :

- a) de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, en de werknemer is in staat om in tussentijd bij de werkgever een aangepast of ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost. Op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratie-traject overeenkomstig § 3;
- b) de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, maar de werknemer is niet in staat

entretiens chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;

- c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail;
- d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail;
- e) il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration démarré à la demande du médecin conseil, tel que visé à l'article I.4-73, § 1^{er}, 2^o.

Lors de l'évaluation de la réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail accorde une attention particulière à la progressivité des mesures qu'il propose.

§ 5. Au plus tard dans un délai de 40 jours ouvrables après réception de la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail veille à ce que :

- 1^o le formulaire d'évaluation de réintégration soit transmis à l'employeur et au travailleur;
- 2^o le médecin-conseil soit tenu au courant s'il ne propose pas un travail adapté ou un autre travail, tel que visé au § 4, b), d), et e);
- 3^o le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur.

Art. I.4-74.- § 1^{er}. L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration :

- 1^o après avoir reçu l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);
- 2^o après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article I.4-80, ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

§ 2. Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible :

- a) une description des adaptations raisonnables du poste de travail;
- b) une description du travail adapté, notamment du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;
- c) une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que le volume de travail et l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;
- d) la nature de la formation proposée en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;
- e) la durée de validité du plan de réintégration.

Le cas échéant, le conseiller en prévention-médecin du travail remet le plan de réintégration au médecin-conseil qui prend une décision sur la reprise progressive du travail et l'incapacité de travail visées à l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Le plan de réintégration mentionne cette décision. Si nécessaire, l'employeur adapte le plan de réintégration.

§ 3. L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur :

- 1^o dans un délai de maximum 55 jours ouvrables après réception de l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

om in tussentijd bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren. Op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratietraject overeenkomstig § 3;

- c) de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten, maar is in staat om bij de werkgever een aangepast of een ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost;
- d) de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is niet in staat om bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren;
- e) hij oordeelt dat het om medische redenen niet opportuun is een re-integratietraject op te starten. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer herbekijkt elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van het re-integratietraject. Deze beslissing kan niet worden genomen voor re-integratietrajecten opgestart op verzoek van de adviserend geneesheer, bedoeld in artikel I.4-73, § 1, 2^o.

Bij de re-integratiebeoordeling heeft de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bijzondere aandacht voor de progressiviteit van de maatregelen die hij voorstelt.

§ 5. Uiterlijk binnen een termijn van 40 werkdagen na ontvangst van het re-integratieverzoek, zorgt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ervoor dat :

- 1^o het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt overgemaakt aan de werkgever en aan de werknemer;
- 2^o de adviserend geneesheer op de hoogte wordt gebracht als hij geen aangepast of ander werk voorstelt, zoals bedoeld in § 4, b), d) en e);
- 3^o het formulier voor de re-integratiebeoordeling wordt toegevoegd aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

Art. I.4-74.- § 1. De werkgever maakt een re-integratieplan op in overleg met de werknemer, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en, in voorkomend geval, andere personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie :

- 1^o na ontvangst van de re-integratiebeoordeling, wanneer het gaat om een tijdelijke ongeschiktheid zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, a);
- 2^o na het verstrijken van de termijn voor het instellen van beroep overeenkomstig artikel I.4-80, of na ontvangst van het resultaat van de beroepsprocedure waarin de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd bevestigd, wanneer het gaat om een definitieve ongeschiktheid zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, c).

§ 2. Het re-integratieplan bevat één of meerdere van de volgende maatregelen op een zo concreet en gedetailleerd mogelijke wijze :

- a) een omschrijving van de redelijke aanpassingen van de werkpost;
- b) een omschrijving van het aangepast werk, inzonderheid het volume van het werk en het uurrooster waaraan de werknemer kan worden tewerkgesteld, en in voorkomend geval, de progressiviteit van de maatregelen;
- c) een omschrijving van het ander werk, inzonderheid de inhoud van het werk dat de werknemer kan uitvoeren, evenals het volume van het werk en het uurrooster waaraan de werknemer kan worden tewerkgesteld, en in voorkomend geval, de progressiviteit van de maatregelen;
- d) de aard van de voorgestelde opleiding met het oog op het verwerven van de competenties die moeten toelaten dat de werknemer een aangepast of ander werk kan uitvoeren;
- e) de geldigheidsduur van het re-integratieplan.

In voorkomend geval bezorgt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratieplan aan de adviserend geneesheer die een beslissing neemt over de progressieve werkhervatting en de arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 100 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Het re-integratieplan maakt melding van deze beslissing. De werkgever past indien nodig het re-integratieplan aan.

§ 3. De werkgever bezorgt het re-integratieplan aan de werknemer :

- 1^o binnen een termijn van maximum 55 werkdagen na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een tijdelijke ongeschiktheid zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, a);

2° dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

§ 4. Un employeur qui, après la concertation visée au § 1^{er}, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.

Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Art. I.4-75.- Le travailleur dispose d'un délai de 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration pour accepter le plan ou non, et le remettre à l'employeur :

- 1° si le travailleur se rallie au plan de réintégration, il le signe pour accord;
- 2° si le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration, il y mentionne les raisons de son refus.

§ 2. L'employeur remet un exemplaire du plan de réintégration au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail, et le tient à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail transmet, selon le cas, le plan de réintégration ou le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au médecin conseil et le joint au dossier de santé du travailleur.

Art. I.4-76.- § 1^{er}. Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur :

- 1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article I.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article I.4-80 sont épuisées;
- 2° a remis le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail;
- 3° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord, tel que visé à l'article I.4-75, § 1^{er}, 2°.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail suit de manière régulière l'exécution du plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et l'employeur.

Un travailleur qui, lors de l'exécution du plan de réintégration, est d'avis que toutes ou une partie des mesures comprises dans ce plan ne sont plus adaptées à sa situation de santé, peut demander une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail en vue de réexaminer le trajet de réintégration conformément à l'article I.4-73, § 3.

Art. I.4-77.- Le travailleur peut se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix, tout au long du trajet de réintégration.

Art. I.4-78.- L'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration.

Art. I.4-79.- Afin de développer une politique de réintégration efficace, l'employeur consulte régulièrement, et au moins une fois par an, le Comité par rapport aux possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail et aux mesures pour adapter les postes de travail, en présence du conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant des autres conseillers en prévention compétents.

Les aspects collectifs de la réintégration sont évalués une fois par an et font l'objet d'une concertation au sein du Comité sur base d'un rapport qualitatif et quantitatif du conseiller en prévention-médecin du travail. La politique de réintégration est adaptée, si nécessaire, en fonction de cette évaluation.

Art. I.4-80.- § 1^{er}. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail le déclare définitivement inapte pour le travail convenu, telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c) ou d), peut introduire un recours.

§ 2. Dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration, le travailleur envoie une lettre recommandée au médecin inspecteur social de la direction générale CBE, et avertit également l'employeur.

2° binnen een termijn van maximum twaalf maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling wanneer het gaat om een definitieve ongeschiktheid zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, c).

§ 4. Een werkgever die na het overleg bedoeld in § 1 geen re-integratieplan opmaakt omdat hij meent dat dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, motiveert dit in een verslag.

Hij bezorgt dit verslag aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer binnen dezelfde termijnen als bedoeld in § 3, en houdt het ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.

Art. I.4-75.- § 1. De werknemer beschikt over een termijn van 5 werkdagen na ontvangst van het re-integratieplan om al dan niet met het plan in te stemmen en het terug te bezorgen aan de werkgever :

- 1° indien de werknemer instemt met het re-integratieplan, ondertekent hij voor akkoord;
- 2° indien de werknemer niet instemt met het re-integratieplan, vermeldt hij hierin de redenen van zijn weigering.

§ 2. De werkgever bezorgt een exemplaar van het re-integratieplan aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en houdt het ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.

§ 3. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer maakt, al naar gelang het geval, het re-integratieplan of het verslag bedoeld in artikel I.4-74, § 4 over aan de adviserend geneesheer en voegt het toe aan het gezondheidsdossier van de werknemer.

Art. I.4-76.- § 1. Voor een werknemer die definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, is het re-integratietraject definitief beëindigd op het ogenblik dat de werkgever :

- 1° van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een formulier voor de re-integratiebeoordeling heeft ontvangen waarin deze laatste heeft geoordeeld dat er geen aangepast of ander werk mogelijk is zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, d), en de beroepsmogelijkheden bedoeld in artikel I.4-80 zijn uitgeput;
- 2° het verslag bedoeld in artikel I.4-74, § 4, heeft bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer;
- 3° het re-integratieplan waarmee de werknemer niet heeft ingestemd, zoals bedoeld in artikel I.4-75, § 1, 2°, heeft bezorgd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

§ 2. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer volgt de uitvoering van het re-integratieplan op regelmatige basis op, in overleg met de werknemer en de werkgever.

Een werknemer die tijdens de uitvoering van het re-integratieplan van mening is dat alle of een deel van de in dit plan vervatte maatregelen niet meer zijn aangepast aan zijn gezondheidstoestand, kan een spontane raadpleging vragen bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer met het oog op het herbekijken van het re-integratietraject overeenkomstig artikel I.4-73, § 3.

Art. I.4-77.- De werknemer kan zich gedurende het hele re-integratietraject laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde in het Comité of bij ontstentenis hiervan, door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.

Art. I.4-78.- De werkgever en de werknemers werken mee aan het vlot verloop van het re-integratietraject om de slaagkansen van de re-integratie te bevorderen.

Art. I.4-79.- Met het oog op het ontwikkelen van een doeltreffend re-integratiebeleid overlegt de werkgever regelmatig, en minstens één keer per jaar, met het Comité over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten, in aanwezigheid van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en in voorkomend geval van de andere bevoegde preventieadviseurs.

De collectieve aspecten van de re-integratie worden éénmaal per jaar geëvalueerd en overlegd in het Comité op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Het re-integratiebeleid wordt zo nodig aangepast in functie van deze evaluatie.

Art. I.4-80.- § 1. De werknemer die niet akkoord gaat met de re-integratiebeoordeling van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waarbij hij definitief ongeschikt is verklaard voor het overeengekomen werk zoals bedoeld in artikel I.4-73, § 4, c) of d), kan hiertegen beroep instellen.

§ 2. De werknemer stuurt hiertoe binnen de 7 werkdagen nadat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het formulier voor de re-integratiebeoordeling aan hem heeft bezorgd, een aangetekende brief aan de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW, en verwittigt ook de werkgever.

§ 3. Le médecin inspecteur social convoque le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin traitant du travailleur pour une concertation, dans un lieu et à un moment qu'il détermine, et leur demande d'apporter les documents pertinents en rapport avec l'état de santé du travailleur. Le cas échéant, il convoque également le travailleur pour être entendu et examiné.

§ 4. Au cours de cette concertation, les trois médecins prennent une décision à la majorité des voix, et au plus tard dans un délai de 31 jours ouvrables après réception du recours par le médecin inspecteur social.

En l'absence du médecin traitant ou du conseiller en prévention-médecin du travail, ou si aucun accord ne peut être trouvé entre les médecins présents, le médecin inspecteur social prend lui-même la décision.

§ 5. Le médecin inspecteur social consigne la décision dans un rapport médical, qui est signé par les médecins présents et conservé dans le dossier de santé du travailleur.

Le médecin inspecteur social communique immédiatement le résultat de la procédure de recours à l'employeur et au travailleur.

§ 6. Suivant le résultat de la procédure de recours, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine l'évaluation de réintégration visée à l'article I.4-73, § 4.

§ 7. Pendant un trajet de réintégration, le travailleur ne peut bénéficier qu'une seule fois de la procédure de recours.

Art. I.4-81.- L'employeur prend à sa charge les frais de déplacement du travailleur liés au trajet de réintégration.

Art. I.4-82.- Le Ministre peut établir des modèles de formulaires concernant le trajet de réintégration.

CHAPITRE VII. — *Le dossier de santé*

Section 1^{re}. — Finalités

Art. I.4-83.- § 1^{er}. Le dossier de santé du travailleur constitue la mémoire des informations pertinentes concernant un travailleur, qui permet au conseiller en prévention-médecin du travail d'exercer la surveillance de la santé, et de mesurer l'efficacité des mesures de prévention et de protection appliquées sur le plan individuel et sur le plan collectif dans l'entreprise.

§ 2. Le traitement des données médicales à caractère personnel et des données d'exposition, à des fins de recherches scientifiques, d'enregistrements épidémiologiques, d'enseignement et de formation continue, doit respecter les conditions et les modalités prévues par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Art. I.4-84.- Le conseiller en prévention-médecin du travail est responsable de l'établissement et de la tenue à jour du dossier de santé pour chaque travailleur qu'il est appelé à examiner.

La section ou le département chargé de la surveillance médicale définit les règles de procédure relatives à l'établissement et la tenue à jour du dossier de santé selon les dispositions du présent chapitre.

Ces procédures font partie du manuel de qualité de la section de surveillance médicale.

Section 2. — Contenu

Art. I.4-85.- § 1^{er}. Le dossier de santé contient un ensemble de données structurées et ordonnées ainsi que des documents. Il est constitué de quatre parties distinctes :

- a) les données socio-administratives relatives à l'identification du travailleur et de son employeur;
- b) l'anamnèse professionnelle et les données objectives médicales à caractère personnel, visées à l'article I.4-86, et résultant des prestations obligatoires effectuées lors d'exams médicaux de prévention. Ces données personnelles sont en relation avec le poste de travail ou l'activité du travailleur;
- c) les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention-médecin du travail à l'occasion d'exams médicaux de prévention et qui lui sont spécifiquement réservées;
- d) les données d'exposition, visées à l'article I.4-87, pour chaque travailleur occupé à un poste de travail ou à une activité l'exposant à des agents biologiques, physiques ou chimiques.

§ 3. De geneesheer sociaal inspecteur roept de preventie-adviseur-arbeidsgeneesheer en de behandelende geneesheer van de werknemer op een door hem bepaalde plaats en tijdstip samen voor overleg, en vraagt hen de relevante documenten mee te brengen in verband met de gezondheidstoestand van de werknemer. In voorkomend geval roept hij ook de werknemer op om te worden gehoord en onderzocht.

§ 4. Tijdens dit overleg nemen de drie geneesheren een beslissing bij meerderheid van stemmen, en uiterlijk binnen een termijn van 31 werkdagen na de ontvangst van het beroep door de geneesheer sociaal inspecteur.

Bij afwezigheid van de behandelende arts of van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, of indien er geen akkoord wordt bereikt onder de aanwezige artsen, neemt de geneesheer sociaal inspecteur zelf de beslissing.

§ 5. De geneesheer sociaal inspecteur neemt de beslissing op in een medisch verslag dat door de aanwezige geneesheren wordt ondertekend en dat in het gezondheidsdossier van de werknemer wordt bewaard.

De geneesheer sociaal inspecteur deelt het resultaat van de beroepsprocedure onmiddellijk mee aan de werkgever en aan de werknemer.

§ 6. Afhankelijk van het resultaat van de beroepsprocedure herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de re-integratiebeoordeling bedoeld in artikel I.4-73, § 4.

§ 7. Tijdens een re-integratietraject kan de werknemer slechts één keer de beroepsprocedure aanwenden.

Art. I.4-81.- De werkgever neemt de verplaatsingskosten van de werknemer verbonden aan het re-integratietraject voor zijn rekening.

Art. I.4-82.- De Minister kan modellen van formulieren inzake het re-integratietraject vastleggen.

HOOFDSTUK VII. — *Het gezondheidsdossier*

Afdeling 1. — Doelstellingen

Art. I.4-83.- § 1. Het gezondheidsdossier van de werknemer bestaat uit de opslag van alle relevante informatie betreffende de werknemer die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in staat stelt het gezondheidstoezicht uit te voeren en de doeltreffendheid te meten van de preventie- en beschermingsmaatregelen die in de onderneming individueel en collectief worden toegepast.

§ 2. De verwerking van de medische persoonsgegevens en van de blootstellinggegevens voor wetenschappelijk onderzoek, epidemiologische registratie, onderwijs en voortgezette vorming moet gebeuren met eerbiediging van de voorwaarden en de nadere regels bedoeld in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Art. I.4-84.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer staat in voor de samenstelling en het bijhouden van het gezondheidsdossier voor elke werknemer die hij moet onderzoeken.

De afdeling of het departement belast met het medisch toezicht bepaalt de procedureregels betreffende de samenstelling en het bijhouden van het gezondheidsdossier, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Deze procedures maken deel uit van het kwaliteitshandboek van de afdeling belast met het medisch toezicht.

Afdeling 2. — Inhoud

Art. I.4-85.- § 1. Het gezondheidsdossier omvat een geheel van gestructureerde en duidelijk geordende gegevens en een aantal documenten. Het bestaat uit vier verschillende delen :

- a) de sociaal-administratieve gegevens betreffende de identificatie van de werknemer en zijn werkgever;
- b) de beroepsanamnese en de objectieve medische persoonsgegevens, bedoeld in artikel I.4-86, die zijn vastgesteld aan de hand van de verplichte handelingen verricht tijdens de preventieve medische onderzoeken. Deze persoonsgegevens houden verband met de werkpost of de activiteit van de werknemer;
- c) de specifieke gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tijdens de preventieve medische onderzoeken en die aan laatstgenoemde arts zijn voorbehouden;
- d) de blootstellinggegevens, bedoeld in artikel I.4-87, van elke werknemer die is tewerkgesteld op een werkpost of aan een activiteit waarbij hij blootstaat aan biologische, fysische of chemische agentia.

§ 2. Le dossier de santé n'inclut pas d'informations relatives à la participation à des programmes de santé publique non liés à la profession.

Art. I.4-86.- Les données objectives médicales à caractère personnel, visées à l'article I.4-85, § 1^{er}, b), contiennent :

- 1° la «Demande de surveillance de santé des travailleurs» visée à l'article I.4-10;
- 2° la date et le type d'examen médical de prévention pratiqué et les résultats des prestations effectuées et déterminées au chapitre III du présent titre;
- 3° la date et les résultats des examens dirigés ou des tests fonctionnels dirigés;
- 4° la date et les résultats de la surveillance biologique;
- 5° les radiographies et les protocoles d'examens radiologiques;
- 6° tous autres documents ou données relatifs aux examens dirigés subis par le travailleur concerné et réalisés par des médecins ou des services extérieurs, chacun de ces documents devant être daté et identifier le travailleur;
- 7° le formulaire d'évaluation de santé visé à l'article I.4-46;
- 8° la date et la nature des vaccinations et revaccinations, les résultats des tests tuberculiques, les fiches de vaccination et, le cas échéant, les raisons médicales précises des contre-indications;
- 9° toutes indications utiles relatives à la surveillance médicale prolongée exercée éventuellement en application de l'article I.4-38;
- 10° tous autres documents médicaux ou médico-sociaux que le conseiller en prévention-médecin du travail juge utile de joindre au dossier, notamment les échanges d'informations avec le médecin choisi par le travailleur;
- 11° une copie de la déclaration de maladie professionnelle visée à l'article I.4-99;
- 12° une copie de la fiche d'accident du travail que l'employeur doit envoyer à la section ou au département chargé de la surveillance médicale, conformément à l'article I.6-3;
- 13° le plan de réintégration ou le rapport visé à l'article I.4-75, § 3.

Art. I.4-87.- Les données d'exposition, visées à l'article I.4-85, § 1^{er}, d), contiennent pour le travailleur concerné :

- 1° la liste des substances chimiques identifiées par leur numéro CAS, EINECS, ELINCS, ou par toute autre information qui permet une identification précise;
- 2° des données tant qualitatives que quantitatives et représentatives de la nature, de l'intensité, de la durée et de la fréquence de l'exposition du travailleur à des agents chimiques ou physiques;
- 3° la date et le niveau d'exposition en cas de dépassement des valeurs limites d'exposition;
- 4° la liste des agents biologiques et les incidents ou accidents éventuellement survenus.

Section 3. — Modalités de conservation

Art. I.4-88.- Le dossier de santé est tenu au sein de la section ou du département chargé de la surveillance médicale ou du centre régional d'examen du service externe, selon le cas.

Il est confié à la garde et à la responsabilité exclusive du conseiller en prévention-médecin du travail responsable de la section ou du département chargé de la surveillance médicale qui en est le gestionnaire, et qui seul peut désigner un ou plusieurs membres du personnel qui l'assiste(nt), astreint(e)s au secret professionnel, et qui seul(s) peut(peuvent) y avoir accès.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, auprès des employeurs des groupes A et B comme il est prévu à l'article II.1-2, où la présence du conseiller en prévention-médecin du travail est permanente, le dossier de santé peut être tenu dans l'entreprise.

Art. I.4-89.- § 1^{er}. Sauf le cas où il le transmet à un autre département ou section chargé de la surveillance médicale, conformément aux dispositions de l'article I.4-92, le département ou la section chargé de la surveillance médicale conserve dans des conditions qui sauvegardent le secret médical, en bon état, au complet et bien classé dans ses archives, le dossier du travailleur qui a cessé de faire partie du personnel soumis

§ 2. Het gezondheidsdossier bevat geen informatie over de medewerking aan programma's inzake volksgezondheid die geen verband houden met het beroep.

Art. I.4-86.- De objectieve medische persoonsgegevens, bedoeld in het artikel I.4-85, § 1, b) bevatten :

- 1° het in artikel I.4-10 bedoelde « Verzoek om gezondheidstoezicht over de werknemers »;
- 2° de datum en de aard van het soort uitgevoerd preventief medisch onderzoek en de resultaten van de handelingen uitgevoerd volgens en bepaald in hoofdstuk III van deze titel;
- 3° de resultaten van de gerichte onderzoeken of van de gerichte functionele tests met hun datum;
- 4° de resultaten van het biologisch toezicht met hun datum;
- 5° de radiografieën en de verslagen van de radiologische onderzoeken;
- 6° alle andere documenten of gegevens met betrekking tot de gerichte onderzoeken die de betrokken werknemer heeft ondergaan en die door externe artsen of diensten zijn verricht. Al die documenten zijn gedateerd en vermelden de identiteitsgegevens van de werknemer;
- 7° het in artikel I.4-46 bedoelde formulier voor de gezondheidsbeoordeling;
- 8° de datum en de aard van de inentingen en hernieuwde inentingen, de uitslagen van de tuberculinetests, de inentingskaarten en desgevallend de nauwkeurig omschreven redenen van medische aard van het bestaan van contra-indicaties;
- 9° alle nuttige aanwijzingen met betrekking tot het voortgezet gezondheidstoezicht dat eventueel wordt uitgeoefend in toepassing van artikel I.4-38;
- 10° alle andere medische of medisch-sociale documenten die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nuttig acht om bij het dossier te voegen, meer bepaald de uitwisseling van informatie met de door de werknemer gekozen arts;
- 11° een afschrift van de in artikel I.4-99 bedoelde aangifte van beroepsziekte;
- 12° een afschrift van de arbeidsongevallensteekkaart die de werkgever, in toepassing van artikel I.6-3, stuurt naar de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht;
- 13° het re-integratieplan of het verslag bedoeld in artikel I.4-75, § 3.

Art. I.4-87.- De in artikel I.4-85, § 1, d) bedoelde blootstellinggegevens van de betrokken werknemer bevatten :

- 1° de lijst van de chemische stoffen geïdentificeerd aan de hand van hun CAS-, EINECS-, of ELINCS- nummer, of aan de hand van alle andere informatie die een nauwkeurige identificatie mogelijk maakt;
- 2° de kwalitatieve, kwantitatieve en representatieve gegevens in verband met de aard, de intensiteit, de duur en de frequentie van de blootstelling van de werknemer aan chemische of fysische agentia;
- 3° de datum en het blootstellingsniveau in geval de grenswaarden worden overschreden;
- 4° de lijst van de biologische agentia en van de eventuele incidenten of ongevallen.

Afdeling 3. — Wijze van bewaren

Art. I.4-88.- Het gezondheidsdossier wordt al naargelang het geval bijgehouden binnen de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht of op het gewestelijk centrum voor onderzoek van de externe dienst.

Alleen de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, verantwoordelijk voor de afdeling of voor het departement van het medisch toezicht, en die er de beheerder van is, is belast met de bewaring ervan en is er exclusief verantwoordelijk voor en hij alleen kan een of meerdere leden van het personeel die hem bijstaan en die onderworpen zijn aan het beroepsgeheim aanduiden om er uitsluitend toegang toe te hebben.

In afwijking van het eerste lid, mag voor de werkgevers van groepen A en B, zoals bepaald in artikel II.1-2, waar de aanwezigheid van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer permanent is, het gezondheidsdossier bijgehouden worden in de onderneming.

Art. I.4-89.- § 1. Het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht bewaart het dossier van de werknemer die geen deel meer uitmaakt van het personeel dat onderworpen is aan het gezondheidstoezicht, in goede staat, volledig en goed gerangschikt in zijn archieven en onder voorwaarden die het medisch geheim waarborgen, behalve indien hij het overeenkomstig artikel I.4-92 doorstuurt aan een

à la surveillance de santé. Ce dossier contient les données visées à l'article I.4-85, § 1^{er}, a), b) et d).

§ 2. Cette conservation sera assurée pendant quinze ans au moins à dater du départ du travailleur. Passé ce délai, la section ou le département chargé de la surveillance médicale peut détruire le dossier ou le remettre au médecin que le travailleur aura désigné, si ce dernier l'a demandé en temps utile après avoir été informé de cette possibilité.

§ 3. Toutefois, lorsque le dossier doit être conservé pendant une durée supérieure à quinze ans, dans les cas prévus par les dispositions spécifiques du code, la section ou le département chargé de la surveillance médicale en assure la conservation en archives, à dater du jour où ce travailleur a cessé de faire partie du personnel soumis à la surveillance de santé.

Dans ce cas, passé le délai précité, le dossier ne peut ni être détruit, ni être remis au travailleur ou à quelque organisme que ce soit, mais il doit être transmis à la direction générale CBE.

Art. I.4-90.- Aucune section ou département chargé de la surveillance médicale ne peut être supprimé sans que son médecin dirigeant ait averti de cette suppression au moins trois mois à l'avance la direction générale CBE afin de permettre à celle-ci de décider, en temps utile, des mesures à prendre concernant la destination à donner aux dossiers de santé se trouvant dans cette section ou ce département.

Art. I.4-91.- La destruction des dossiers de santé, le transfert de ceux-ci ainsi que le prêt ou la fourniture en copie des documents qu'ils contiennent, tels qu'ils sont prévus dans le présent chapitre, se font dans des conditions qui sauvegardent entièrement le secret médical.

Section 4. — Transfert et mouvements

Art. I.4-92.- § 1^{er}. Le dossier de santé, contenant les données visées à l'article I.4-85, § 1^{er}, a), b) et d), d'un travailleur qui change d'employeur, doit être conservé au complet au siège du département ou de la section chargé de la surveillance médicale actuel(le) chargé(e) de surveillance de santé de ce travailleur.

§ 2. En application des dispositions de l'article I.4-28, 1^o, afin d'éviter d'imposer des prestations médicales à un candidat ou un travailleur qui les aurait subies récemment, si un dossier de santé au nom de cette personne existe dans une autre entreprise, et s'il le juge opportun, le conseiller en prévention-médecin du travail demande au département ou à la section chargé de la surveillance médicale de cette autre entreprise, le transfert des données objectives médicales à caractère personnel concernant cette personne, ainsi que les données d'exposition visées à l'article I.4-87, s'il s'agit d'un travailleur qui était exposé aux rayonnements ionisants et qui est appelé à l'être à nouveau.

§ 3. Le département ou la section chargé de la surveillance médicale qui choisit de ne pas transférer la partie concernant les données objectives médicales à caractère personnel, est tenu(e) de prêter les pièces concernées ou de fournir sans délai au conseiller en prévention-médecin du travail une copie conforme des pièces qu'il a sollicitées. Toutefois, les radiographies doivent toujours être soumises à ce médecin sous leur forme originale.

La section ou le département chargé de la surveillance médicale qui délivre ces copies doit y apposer la mention «pour copie conforme au document original».

§ 4. Chaque dossier ou partie de dossier transféré(e) est accompagné(e) d'un inventaire complet des pièces qui le composent.

Chaque section ou département chargé de la surveillance médicale enregistre les mouvements des dossiers et parties de dossiers, en mentionnant, pour chaque dossier ou chacune des parties de dossiers envoyé(e)s ou reçu(e)s, les nom et prénom du travailleur intéressé ainsi que l'adresse de la section ou du département chargé de la surveillance médicale, destinataire ou expéditeur, selon le cas.

Tous les mouvements précités de dossiers ou de parties de dossier se font sous la responsabilité exclusive des personnes mentionnées à l'article I.4-88.

Art. I.4-93.- Les dossiers et documents sont expédiés aux sections ou départements chargés de la surveillance médicale ou aux médecins traitants des travailleurs sous pli fermé et personnel. L'expédition est assurée par les soins et sous la responsabilité exclusive du conseiller en prévention-médecin du travail responsable de la gestion du dossier ou

ander departement of een andere afdeling belast met het medisch toezicht. Dit dossier bevat de gegevens bedoeld in artikel I.4-85, § 1, a), b) en d).

§ 2. Het dossier wordt daar, ten minste vijftien jaar na het vertrek van de werknemer bewaard. Eens die tijd verstreken mag de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht het dossier vernietigen, of het aan de door de werknemer aangewezen arts bezorgen, indien deze werknemer dit bijtijds gevraagd heeft na op de hoogte te zijn gebracht van deze mogelijkheid.

§ 3. Nochtans, wanneer het dossier in de gevallen bepaald door de specifieke bepalingen van de codex, langer dan vijftien jaar moet worden bewaard, bewaart de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht het in het archief vanaf de dag dat de werknemer geen deel meer uitmaakt van het aan het gezondheidstoezicht onderworpen personeel.

Na verloop van deze termijn wordt het dossier noch vernietigd, noch overhandigd aan de werknemer of aan om het even welke instelling, maar wordt het gestuurd naar de algemene directie TWW.

Art. I.4-90.- Geen enkele afdeling of departement belast met het medisch toezicht mag worden opgeheven indien de geneesheer belast met het beheer ervan, niet ten minste drie maanden vooraf de algemene directie TWW hiervan op de hoogte heeft gesteld zodat deze directie in de mogelijkheid wordt gesteld om bijtijds te beslissen welke maatregelen er moeten genomen worden met betrekking tot de bestemming die moet worden gegeven aan de gezondheidsdossiers die zich in deze afdeling of in dit departement bevinden.

Art. I.4-91.- De vernietiging en de overdracht van de gezondheidsdossiers, evenals het uitlenen en het verstrekken van kopies van de documenten die ze bevatten, zoals bepaald in dit hoofdstuk, gebeurt onder voorwaarden die het medisch geheim volledig waarborgen.

Afdeling 4. — Overdracht en bewegingen

Art. I.4-92.- § 1. Het gezondheidsdossier van een werknemer die van werkgever verandert en dat de gegevens bedoeld in artikel I.4-85, § 1, a), b) en d) bevat, moet volledig bewaard worden op de zetel van het huidige departement of de huidige afdeling belast met het medisch toezicht dat het gezondheidstoezicht op de werknemer heeft uitgeoefend.

§ 2. Om te vermijden dat aan een kandidaat of een werknemer geneeskundige handelingen worden opgelegd die hij onlangs reeds heeft gekregen en wanneer een gezondheidsdossier op naam van deze persoon reeds bestaat in een andere onderneming, verzoekt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer indien hij dit nuttig acht in toepassing van artikel I.4-28, 1^o dat het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht van deze andere onderneming hem de objectieve medische persoonsgegevens over die persoon zou opsturen evenals de blootstellinggegevens bedoeld in artikel I.4-87, indien het een werknemer betreft die aan ioniserende stralen werd blootgesteld en het opnieuw zal worden.

§ 3. Het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht, dat verkiet het gedeelte met de objectieve medische persoonsgegevens niet over te dragen, leent de bedoelde stukken uit aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of bezorgt hem onverwijld een eensluidend afschrift van de documenten die hij heeft gevraagd. Van radiografieën wordt evenwel steeds het origineel aan deze arts voorgelegd.

De afdeling of het departement belast met het medisch toezicht die afschriften aflevert moet hierop de vermelding «voor eensluidend afschrift van het oorspronkelijk document» aanbrengen.

§ 4. Bij elk overgedragen dossier of dossiergedeelte wordt een volledige inventaris gevoegd van de documenten die het bevat.

Elke afdeling of elk departement belast met het medisch toezicht registreert de bewegingen van de dossiers en de delen van dossiers door voor elk dossier of deel van een dossier dat verzonden of ontvangen wordt, de naam en voornaam van de betrokken werknemer te vermelden evenals het adres van de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht dat er al naargelang het geval de bestemming of de afzender van is.

Alle voornoemde bewegingen van dossiers of dossiergedeelten gebeuren onder de uitsluitende verantwoordelijkheid van de in artikel I.4-88 vermelde personen.

Art. I.4-93.- De dossiers en documenten worden in een gesloten enveloppe en ten persoonlijke titel naar de afdelingen of departementen belast met het medisch toezicht of naar de behandelende artsen van de werknemers gestuurd. De verzending wordt verzekerd door en onder de uitsluitende verantwoordelijkheid van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verantwoordelijk voor het beheer van het dossier, of

du membre du personnel qui l'assiste, astreint(e) au secret professionnel. Les dossiers et documents sont envoyés aux destinataires par la poste ou par toute autre voie offrant au moins les mêmes garanties contre la perte ou les détériorations.

Art. I.4-94.- Le département ou la section chargé de la surveillance médicale qui choisit la transmission par voie électronique du dossier ou des parties de dossier doit se conformer aux principes et garanties que sont l'authenticité, la fiabilité et la confidentialité.

La transmission des données médicales s'effectue sous la responsabilité du médecin dirigeant le département ou la section chargé de la surveillance médicale, qui doit s'assurer de la protection et de la sécurité de ces données, tant en ce qui concerne l'accès et l'utilisation que le transfert, par des méthodes d'efficacité démontrée.

Les mesures prises sont définies dans des instructions précises fixées dans un règlement interne dont l'application et le contrôle sont confiés au médecin dirigeant le département ou la section chargé de la surveillance médicale.

Section 5. — Accès

Art. I.4-95.- § 1^{er}. A la demande ou avec l'accord du travailleur intéressé, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se mettre en rapport avec le médecin traitant de ce travailleur et lui prêter ou lui fournir en copie des documents figurant dans le dossier de santé, et contenant les données visées à l'article I.4-85, § 1^{er}, a), b) et d).

§ 2. Le travailleur a le droit de prendre connaissance de l'ensemble des données médicales à caractère personnel et des données d'exposition constituant son dossier de santé, conformément à l'article 9 de la loi du 22 août 2002 relative aux droits du patient.

§ 3. Sans préjudice des dispositions des § 1^{er} et § 2, et des articles I.4-88 et I.4-92, toutes mesures nécessaires sont prises pour que nul n'ait la possibilité de prendre connaissance du dossier de santé.

Section 6. — Traitement automatisé

Art. I.4-96.- Les données du dossier de santé peuvent faire l'objet d'un traitement automatisé ou manuel conformément aux dispositions de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, et aux dispositions du présent chapitre.

Art. I.4-97.- § 1^{er}. Sous réserve des dispositions de l'article 16, § 1^{er} de la loi visée à l'article I.4-96, si le dossier de santé fait l'objet d'un traitement automatisé, le conseiller en prévention-médecin du travail qui dirige la section ou le département chargé de la surveillance médicale est le responsable du traitement des données. En tant que tel, il veille à ce qu'un état descriptif du fichier informatique soit établi et contienne les données suivantes :

- 1° les règles de description de la structure du dossier;
- 2° les règles de classement par rubriques des différentes catégories de données du dossier;
- 3° les systèmes de codification appliqués;
- 4° les mesures et la qualité des personnes garantissant la continuité et la sécurité du traitement automatisé des données;
- 5° la qualité des personnes qui peuvent consulter et traiter les différentes catégories de données.

§ 2. Le Ministre peut, pour la conservation et le transfert des dossiers de santé automatisés, fixer des conditions et modalités plus précises pour l'application des articles I.4-88 à I.4-95, en particulier dans le cadre de l'application des dispositions de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale.

CHAPITRE VIII. — Déclaration des maladies professionnelles

Art. I.4-98.- Le conseiller en prévention-médecin du travail qui constate l'un des cas énumérés ci-après ou qui en a été informé par un autre médecin, est tenu de le déclarer au médecin inspecteur social de la direction générale CBE et au médecin-conseil de l'Agence fédérale des risques professionnels :

- 1° les cas de maladies professionnelles figurant sur la liste de ces maladies établie en application de l'article 30 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970;

van het onder het beroepsgeheim vallende personeelslid dat hem bijstaat. De dossiers en documenten worden met de post of langs eender welke andere weg, die tenminste dezelfde waarborgen biedt tegen verlies of beschadiging, aan de bestemmingen bezorgd.

Art. I.4-94.- Het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht dat kiest voor de elektronische overdracht van het dossier of de gedeelten ervan moet de principes en waarborgen van authenticiteit, betrouwbaarheid en vertrouwelijkheid toepassen.

De overdracht van de medische gegevens gebeurt onder de verantwoordelijkheid van de geneesheer die de leiding heeft over het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht en die, aan de hand van bewezen doeltreffende methodes, instaat voor de bescherming en de beveiliging van die gegevens op gebied van toegang, gebruik en overdracht.

De maatregelen die hiervoor worden genomen, worden vastgelegd in gedetailleerde instructies die zijn opgenomen in een intern reglement waarvan de toepassing en het toezicht worden toevertrouwd aan de geneesheer die de leiding heeft over het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht.

Afdeling 5. — Toegang

Art. I.4-95.- § 1. Op verzoek van of met akkoord van de betrokken werknemer, mag de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de arts die deze werknemer behandelt contacteren en hem documenten uit het gezondheidsdossier dat de gegevens bevat bedoeld in artikel I.4-85, § 1, a), b) en d) lenen of hem er een afschrift van bezorgen.

§ 2. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van alle medische persoonsgegevens en van de blootstellinggegevens uit zijn gezondheidsdossier overeenkomstig artikel 9 van de wet van 22 augustus 2002 betreffende de rechten van de patiënt.

§ 3. Onder voorbehoud van de bepalingen van § 1 en § 2, en van de artikelen I.4-88 en I.4-92, worden alle nodige maatregelen genomen opdat niemand kan kennis nemen van het gezondheidsdossier.

Afdeling 6. — Geautomatiseerde verwerking

Art. I.4-96.- De gegevens uit het gezondheidsdossier kunnen automatisch of manueel worden verwerkt overeenkomstig de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, en de bepalingen van dit hoofdstuk.

Art. I.4-97.- § 1. Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 16, § 1 van de in artikel I.4-96 bedoelde wet, is de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, die de leiding heeft over de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht, de verantwoordelijke voor de verwerking indien het gezondheidsdossier automatisch wordt verwerkt. In die hoedanigheid zorgt hij ervoor dat een beschrijvende staat van het elektronisch bestand wordt opgemaakt die de volgende gegevens vermeldt :

- 1° de wijze waarop de structuur van het dossier wordt beschreven;
- 2° de wijze waarop de verschillende gegevenscategorieën van het dossier in rubrieken worden onderverdeeld;
- 3° de toegepaste coderingssystemen;
- 4° de maatregelen en de hoedanigheid van de personen die de continuïteit en de veiligheid van de geautomatiseerde gegevensverwerking verzekeren;
- 5° de hoedanigheid van de personen die de verschillende gegevenscategorieën mogen raadplegen en verwerken.

§ 2. De Minister kan, met het oog op de bewaring en overmaking van de geautomatiseerde gezondheidsdossiers bijzondere voorwaarden en nadere regelen vaststellen voor de toepassing van de artikelen I.4-88 tot I.4-95, inzonderheid binnen het raam van de toepassing van de bepalingen van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid.

HOOFDSTUK VIII. — Aangifte van de beroepsziekten

Art. I.4-98.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die één van de hierna opgesomde gevallen vaststelt, of ervan op de hoogte wordt gesteld door een andere arts, doet hiervan aangifte bij de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW en bij de geneesheer-adviseur van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's :

- 1° de gevallen van beroepsziekten op de lijst van deze ziekten opgemaakt in toepassing van artikel 30 van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970;

- 2° les cas ne figurant pas sur la liste précitée, mais bien sur la liste européenne des maladies professionnelles et sur la liste complémentaire des maladies, telles que visées à l'annexe I.4-3;
- 3° les cas d'autres maladies dont l'origine professionnelle est établie ou dont le médecin qui les a constatées atteste ou soupçonne semblable origine;
- 4° les cas de prédisposition à l'une des maladies professionnelles mentionnées ci-dessus ou des premiers symptômes de celle-ci, chaque fois que cette constatation peut influencer la stabilité de l'emploi ou le salaire du travailleur intéressé.

Art. I.4-99.- § 1^{er}. Le conseiller en prévention-médecin du travail établit sa déclaration dans le plus court délai possible au moyen d'un formulaire conforme au modèle figurant à l'annexe I.4-4.

Il complète le formulaire en triple exemplaire et adresse le premier exemplaire au médecin inspecteur social compétent de la direction générale CBE, le deuxième au médecin-conseil de l'Agence fédérale des risques professionnels, et insère le troisième exemplaire dans le dossier de santé de l'intéressé.

L'envoi se fait sous pli fermé.

§ 2. Les documents de déclaration sont mis gratuitement à la disposition du conseiller en prévention-médecin du travail sur demande adressée soit à la direction générale CBE, soit à l'Agence fédérale des risques professionnels.

§ 3. Si le travailleur pour lequel le conseiller en prévention-médecin du travail a établi une déclaration de maladie professionnelle, ou d'une autre maladie dont l'origine professionnelle peut être établie, se trouve dans les conditions requises pour bénéficier de la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles, le conseiller en prévention-médecin du travail ne manque pas d'en informer ce travailleur et de lui fournir les attestations nécessaires à la constitution de son dossier de demande de réparation.

CHAPITRE IX. — Litiges

Art. I.4-100.- Sauf le cas de la procédure de recours visée aux articles I.4-62 à I.4-67, tous litiges ou toutes difficultés pouvant résulter des prescriptions du présent titre, sont traités par le médecin inspecteur social de la direction générale CBE.

TITRE 5. — PREMIERS SECOURS

CHAPITRE I. — Définitions

Art. I.5-1.- Pour l'application des dispositions du présent titre, on entend par :

- 1° secouriste : travailleur qui dispense les premiers secours sur le lieu de travail, après avoir suivi au minimum la formation et le recyclage visés au chapitre IV du présent titre, qui sont adaptés aux risques inhérents aux activités de l'employeur;
- 2° local de soins : local situé sur le lieu de travail ou dans son environnement immédiat, destiné à contenir le matériel nécessaire aux premiers secours, à accueillir et soigner les travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise, et éventuellement à être mis à disposition des travailleuses enceintes et allaitantes.

CHAPITRE II. — Obligations générales de l'employeur

Art. I.5-2.- § 1^{er}. L'employeur est tenu, en fonction de la nature des activités et des résultats de l'analyse des risques, de prendre les mesures nécessaires en vue :

- 1° d'assurer aussi vite que possible, les premiers secours aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise, et si nécessaire, de transmettre l'alerte aux services extérieurs à l'entreprise qui sont spécialisés dans l'assistance médicale urgente et les opérations de sauvetage, ou à un établissement de soins;
- 2° pour autant qu'il n'existe pas de contre-indications, d'assurer le transport des travailleurs concernés, selon le cas soit vers le local de soins, soit à leur domicile, soit vers un établissement de soins adapté ou préalablement déterminé;
- 3° d'organiser les contacts nécessaires avec les services extérieurs à l'entreprise qui sont spécialisés dans l'assistance médicale urgente et les opérations de sauvetage, et avec les établissements de soins, auxquels il peut être fait appel afin que les travailleurs concernés obtiennent le plus rapidement possible l'assistance médicale appropriée.

- 2° de gevallen die niet voorkomen op bovenvermelde lijst maar wel op de Europese lijst van beroepsziekten en op de aanvullende lijst van ziekten zoals bedoeld in bijlage I.4-3;
- 3° de gevallen van andere ziekten waarvan vaststaat dat ze hun oorsprong in het beroep vinden of waarvoor de arts die ze heeft vastgesteld een gelijkaardige oorsprong bevestigt of vermoedt;
- 4° de gevallen van voorbeschiktheid voor één van de hierboven vermelde beroepsziekten of van de eerste symptomen hiervan, telkens dit een invloed kan hebben op de vastheid van betrekking of het loon van de betrokken werknemer.

Art. I.4-99.- § 1. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer doet de aangifte zo snel mogelijk en aan de hand van een formulier dat overeenstemt met het model in de bijlage I.4-4.

Hij vult het formulier in drievoud in, zendt een exemplaar naar de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW, een tweede naar de geneesheer-adviseur van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's en voegt een derde bij het gezondheidsdossier van de betrokkene.

De verzending gebeurt in een gesloten enveloppe.

§ 2. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan de aangifteformulieren op aanvraag gratis bekomen bij de algemene directie TWW of bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's.

§ 3. Indien de werknemer waarvoor door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aangifte werd gedaan van een beroepsziekte of een andere ziekte waarvan de oorsprong in het beroep kan worden aangetoond, voldoet aan de vereiste voorwaarden om in aanmerking te komen voor de wetgeving betreffende de vergoeding van schade wegens beroepsziekte, brengt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer deze werknemer hiervan op de hoogte en verstrekt hij hem alle attesten die nodig zijn om zijn dossier betreffende die aanvraag tot vergoeding samen te stellen.

HOOFDSTUK IX. — Meningsverschillen

Art. I.4-100.- Behalve in geval van de beroepsprocedure bedoeld in de artikelen I.4-62 tot I.4-67, worden alle betwistingen of alle moeilijkheden die kunnen voortvloeien uit de bepalingen van deze titel behandeld door de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW.

TITEL 5. — EERSTE HULP

HOOFDSTUK I. — Definities

Art. I.5-1.- Voor de toepassing van de bepalingen van deze titel wordt verstaan onder :

- 1° hulpverlener : werknemer die de eerste hulp op de arbeidsplaats verleent en die daartoe tenminste de vorming en de bijscholing heeft gevolgd bedoeld in hoofdstuk IV van deze titel, die aangepast zijn aan de risico's inherent aan de activiteiten van de werkgever;
- 2° verzorgingslokaal : lokaal dat gevestigd is op de arbeidsplaats of in de onmiddellijke omgeving er van, bestemd om het nodige materiaal te bevatten voor eerste hulp, om de werknemers die het slachtoffer zijn van een ongeval of die onwel worden op te vangen en te verzorgen, en desgevallend om ter beschikking te worden gesteld van werkneemsters tijdens de zwangerschap of werkneemsters die borstvoeding geven.

HOOFDSTUK II. — Algemene verplichtingen van de werkgever

Art. I.5-2.- § 1. De werkgever is ertoe gehouden in functie van de aard van de activiteiten en van de resultaten van de risicoanalyse, de nodige maatregelen te treffen om :

- 1° de werknemers die slachtoffer zijn van een ongeval of die onwel geworden zijn, zo spoedig mogelijk eerste hulp te verlenen en indien nodig de diensten buiten de onderneming gespecialiseerd in medische noodhulp en reddingswerkzaamheden, of een verzorgingsinstelling te alarmeren;
- 2° voor zover er geen tegenindicaties bestaan, er voor te zorgen dat de betrokken werknemers vervoerd worden, naargelang het geval hetzij naar het verzorgingslokaal, hetzij naar hun woning, of naar een geschikte of vooraf bepaalde verzorgingsinstelling;
- 3° de nodige contacten te leggen met de diensten buiten de onderneming gespecialiseerd in medische noodhulp en reddingswerkzaamheden en de verzorgingsinstellingen waarop een beroep kan worden gedaan, opdat de betrokken werknemers zo snel mogelijk de gepaste medische hulp zouden bekomen.

§ 2. L'employeur veille à ce que les mesures visées au § 1^{er} puissent s'appliquer aux entrepreneurs, sous-traitants et autres personnes, présents sur le lieu de travail.

Art. I.5-3.- § 1^{er}. L'employeur, avec la participation soit du service interne, soit du service externe, suivant le service à qui cette mission a été attribuée, et en application des articles II.1-4, alinéa 2, 14° et 15°, II.1-5, 3° et II.1-11, 5°, détermine les mesures suivantes après avis préalable du Comité :

- 1° élabore les procédures de premiers secours selon les prescriptions du plan d'urgence interne;
- 2° détermine les moyens nécessaires pour l'organisation des premiers secours;
- 3° détermine le nombre de travailleurs à affecter pour l'organisation des premiers secours et la qualification dont ils doivent disposer;
- 4° détermine les risques spécifiques liés à ses activités, pour lesquels les secouristes doivent acquérir, soit les connaissances et aptitudes de base en matière de premiers secours, visées à l'article I.5-8, alinéa 2, soit ces connaissances et aptitudes de base complétées par les connaissances et aptitudes spécifiques, visées à l'article I.5-8, alinéa 3.

Lors de l'élaboration des mesures visées à l'alinéa 1^{er}, l'employeur tient compte :

- 1° de la nature des activités qu'il effectue;
- 2° des résultats de l'analyse des risques;
- 3° du nombre de travailleurs et, le cas échéant, du groupe à risque particulièrement sensible auquel ils appartiennent.

§ 2. L'employeur évalue et adapte les mesures déterminées en application du § 1^{er}, en tenant compte des incidents et accidents survenus, et de l'évolution technologique dans l'entreprise et dans les techniques de premiers secours.

CHAPITRE III. — *Équipement et organisation*

Art. I.5-4.- Les moyens élémentaires nécessaires pour assurer les premiers secours comprennent le matériel de base, une boîte de secours et le cas échéant, un local de soins.

Sur avis du conseiller en prévention-médecin du travail et du Comité, l'employeur détermine quel matériel est nécessaire et où il doit être présent, le contenu de la boîte de secours, et si des compléments sont nécessaires.

L'employeur vérifie régulièrement si les moyens visés à l'alinéa précédent sont effectivement présents.

Art. I.5-5.- § 1^{er}. Dans les entreprises classées dans le groupe A, B ou C selon l'article II.1-2, les moyens élémentaires visés à l'article I.5-4 comprennent un local de soins, sauf si les résultats de l'analyse des risques en démontrent l'inutilité.

Le local de soins est aménagé après avis du conseiller en prévention-médecin du travail et du Comité.

Il contient le matériel, le mobilier et tous les autres moyens nécessaires à l'usage de ce local et ceci en conformité avec la destination de ce local.

Le local de soins a des dimensions suffisantes, offre toutes les garanties en matière de sécurité et d'hygiène, et est pourvu d'eau courante tant froide que chaude. Il est aéré, éclairé et chauffé en fonction de sa destination.

Les voies d'accès à ce local sont libres et permettent le passage d'un brancard.

L'emplacement de ce local est signalé par un panneau, conformément aux dispositions relatives à la signalisation de sécurité et de santé au travail du livre III, titre 6.

§ 2. Après avis du conseiller en prévention-médecin du travail, le local de soins peut servir de local mis à disposition des travailleuses enceintes et allaitantes.

Art. I.5-6.- § 1^{er}. Dans les entreprises classées dans le groupe A, B ou C selon l'article II.1-2, chaque employeur prévoit, en application de l'article I.5-3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, après avis préalable du conseiller en prévention-médecin du travail et du Comité, un nombre suffisant de personnel infirmier, de secouristes, ou d'autres personnes désignées, en fonction du nombre de travailleurs, des caractéristiques des activités de l'employeur, et des résultats de l'analyse des risques, de manière à ce que les premiers secours puissent être dispensés pendant toute la durée du travail.

§ 2. De werkgever waakt erover dat de maatregelen bedoeld in § 1 kunnen toegepast worden op aannemers, onderaannemers en andere personen die aanwezig zijn op de arbeidsplaats.

Art. I.5-3.- § 1. De werkgever stelt, met de medewerking van, al naargelang het geval, de interne of externe dienst aan wie deze opdracht is toegewezen en in toepassing van de artikelen II.1-4, tweede lid, 14° en 15°, II.1-5, 3° en II.1-11, 5°, en na voorafgaand advies van het Comité, de volgende maatregelen vast :

- 1° hij werkt de procedures van eerste hulp uit volgens de voorschriften van het intern noodplan;
- 2° hij bepaalt welke middelen noodzakelijk zijn voor de organisatie van de eerste hulp;
- 3° hij bepaalt het aantal werknemers dat moet ingezet worden voor de organisatie van de eerste hulp en de kwalificaties waarover zij dienen te beschikken;
- 4° hij bepaalt de specifieke risico's verbonden aan zijn activiteiten, waarvoor de hulpverleners hetzij de basiskennis en -vaardigheden inzake eerste hulp, bedoeld in artikel I.5-8, tweede lid, hetzij deze basiskennis en -vaardigheden aangevuld met de specifieke kennis en vaardigheden, bedoeld in artikel I.5-8, derde lid, moeten verwerven.

Bij de vaststelling van de in het eerste lid bedoelde maatregelen houdt de werkgever rekening met :

- 1° de aard van de activiteiten die hij verricht;
- 2° de resultaten van de risicoanalyse;
- 3° het aantal werknemers en, in voorkomend geval, de bijzonder gevoelige risicogroep waartoe ze behoren.

§ 2. De werkgever evalueert de maatregelen die in toepassing van § 1 worden vastgesteld en past ze aan, rekening houdend met de incidenten en ongevallen die zich hebben voorgedaan en met de technologische evolutie in de onderneming en in de eerste hulpverleningstechnieken.

HOOFDSTUK III. — *Uitrusting en organisatie*

Art. I.5-4.- De elementaire middelen die nodig zijn om de eerste hulp te kunnen verstrekken omvatten het basismateriaal, een verbanddoos en, in voorkomend geval, een verzorgingslokaal.

Op advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en het Comité bepaalt de werkgever welk materiaal er nodig is en waar het aanwezig moet zijn, stelt de inhoud van de verbanddoos vast en bepaalt of er aanvullingen noodzakelijk zijn.

De werkgever gaat regelmatig na of de in vorig lid bedoelde middelen effectief aanwezig zijn.

Art. I.5-5.- § 1. In de ondernemingen die, krachtens artikel II.1-2, ingedeeld worden in groep A, B of C, omvatten de elementaire middelen bedoeld in artikel I.5-4 een verzorgingslokaal, behalve indien uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat dit niet noodzakelijk is.

Het verzorgingslokaal wordt ingericht na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en het Comité.

Het bevat het materiaal, het meubilair en alle andere middelen die vereist zijn voor het gebruik van dit lokaal en dit overeenkomstig de bestemming ervan.

Het verzorgingslokaal is voldoende ruim bemeten, biedt alle waarborgen inzake veiligheid en hygiëne en is voorzien van zowel koud als warm stromend water. Het wordt verlucht, verlicht en verwarmd in functie van zijn bestemming.

De toegangswegen tot dit lokaal worden vrijgehouden en laten de doorgang van een draagbaar toe.

De plaats van het lokaal wordt aangeduid door een bord, overeenkomstig de bepalingen inzake de veiligheids- en gezondheidssignalering op het werk van boek III, titel 6.

§ 2. Na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, kan het verzorgingslokaal dienst doen als lokaal dat ter beschikking wordt gesteld van de werknemers tijdens de zwangerschap en de werknemers die borstvoeding geven.

Art. I.5-6.- § 1. In de ondernemingen die, krachtens artikel II.1-2, ingedeeld worden in groep A, B of C, voorziet elke werkgever, in toepassing van artikel I.5-3, § 1, eerste lid, 3°, na voorafgaand advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en het Comité, een voldoende aantal verpleegkundigen, hulpverleners of andere aangeduide personen, in verhouding tot het aantal werknemers, de kenmerken van de activiteiten van de werkgever en de resultaten van de risicoanalyse, zodanig dat de eerste hulp kan verleend worden gedurende de ganse duur van de arbeid.

§ 2. Dans les entreprises classées dans le groupe D selon l'article II.1-2, les premiers secours sont dispensés par l'employeur ou par un ou plusieurs travailleurs qu'il désigne et qui sont formés à cet effet.

§ 3. L'employeur tient un registre, dans lequel le travailleur qui pratique une intervention dans le cadre des premiers secours, indique les éléments suivants :

- 1° son nom;
- 2° le nom de la victime;
- 3° l'endroit, la date, l'heure, la description et les circonstances de l'accident ou du malaise;
- 4° la nature, la date et l'heure de l'intervention;
- 5° l'identité des témoins éventuels.

Art. I.5-7.- Les fonctionnaires chargés de la surveillance peuvent imposer à l'employeur des compléments au matériel de premiers secours ou une autre organisation des premiers secours.

CHAPITRE IV. — Formation et recyclage des secouristes

Section 1^{re}. — Les connaissances et aptitudes

Art. I.5-8.- La formation et le recyclage permettent au secouriste d'acquérir les connaissances et aptitudes exigées pour reconnaître des états de santé qui menacent la vie de personnes et pour pouvoir appliquer les principes de premiers secours appropriés dans l'attente de l'intervention des services spécialisés visés à l'article I.5-2, § 1^{er}.

Les connaissances et aptitudes de base visent les objectifs figurant à l'annexe I.5-1.

Les connaissances et aptitudes spécifiques visent à pouvoir dispenser les premiers secours aux travailleurs victimes d'un accident qui est lié aux risques inhérents à une activité spécifique de l'employeur et pour lesquels les connaissances et aptitudes de base en matière de premiers secours sont insuffisantes.

Art. I.5-9.- Les travailleurs qui ont suivi avec fruit auprès d'une institution figurant sur la liste des institutions ou employeurs qui dispensent la formation et le recyclage des secouristes, publiée par la direction générale HUT, une formation et un recyclage annuel portant sur les connaissances et aptitudes de base, et sur les connaissances et aptitudes spécifiques nécessaires pour dispenser les premiers secours, sont sensés disposer des connaissances et aptitudes visées à l'article I.5-8.

En dérogation à l'alinéa 1^{er}, le recyclage peut avoir lieu tous les deux ans, à condition que l'employeur démontre sur base d'une analyse des risques préalable, tenue à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance, et après avis préalable du conseiller en prévention-médecin du travail et du Comité, qu'un recyclage organisé tous les deux ans ne porte pas préjudice aux connaissances et aptitudes dont doivent disposer les travailleurs désignés comme secouristes en application du présent titre.

Lorsqu'un travailleur désigné comme secouriste n'a pas pu assister à une séance de recyclage prévue, il doit suivre une autre séance de recyclage dans les 12 mois qui suivent la séance initialement prévue. S'il n'a pas pu assister à une autre séance durant cette période, ce travailleur n'est plus sensé disposer des connaissances et aptitudes visées à l'article I.5-8.

Section 2. — Organisation des cours

Art. I.5-10.- Les institutions ou employeurs qui dispensent une formation et un recyclage portant sur les connaissances et aptitudes de base des secouristes satisfont aux conditions suivantes :

- 1° veiller à ce que le contenu des cours réponde aux trois objectifs visés à l'annexe I.5-1 et intègre en tous temps les meilleures pratiques disponibles;
- 2° disposer à des moments opportuns et faire seulement appel à des chargés de cours disposant de connaissances et aptitudes actualisées dans les matières enseignées;
- 3° disposer des moyens appropriés, en particulier de salles de cours et du matériel d'enseignement et d'entraînement;
- 4° organiser les cours de manière à ce qu'ils comprennent au moins 15 heures de cours, les pauses non comprises, parmi lesquelles sont consacrées respectivement 3 heures de cours à l'objectif 1, 6 heures de cours à l'objectif 2 et 6 heures de cours à l'objectif 3;

§ 2. In de ondernemingen die, krachtens artikel II.1-2, ingedeeld worden in groep D, wordt de eerste hulp verstrekt door de werkgever of door één of meerdere daartoe opgeleide en door hem aangeduide werknemers.

§ 3. De werkgever houdt een register bij waarin de werknemer die een interventie doet in het kader van de eerste hulp, de volgende elementen vermeldt :

- 1° zijn naam;
- 2° de naam van het slachtoffer;
- 3° de plaats, de datum, het uur, de beschrijving en de omstandigheden van het ongeval of het onwel worden;
- 4° de aard, de datum en het uur van de interventie;
- 5° de identiteit van eventuele getuigen.

Art. I.5-7.- De met het toezicht belaste ambtenaren kunnen aan de werkgever aanvullingen bij het materiaal voor eerste hulp of een andere organisatie van de eerste hulpverlening opleggen.

HOOFDSTUK IV. — Vorming en bijscholing van hulpverleners

Afdeling 1. — De kennis en vaardigheden

Art. I.5-8.- De vorming en bijscholing zorgen er voor dat de hulpverlener de kennis en de vaardigheden verwerft om de levensbedreigende medische toestand van personen te herkennen en daarbij de principes van de eerste hulp toe te passen in afwachting van het tussenkomen van de gespecialiseerde diensten, bedoeld in artikel I.5-2, § 1.

De basiskennis en -vaardigheden hebben betrekking op de doelstellingen, opgenomen als bijlage I.5-1.

De specifieke kennis en vaardigheden hebben betrekking op het verstrekken van eerste hulp aan werknemers die het slachtoffer zijn van een ongeval dat verband houdt met risico's die inherent zijn aan een specifieke activiteit van de werkgever en waarvoor de basiskennis en -vaardigheden inzake eerste hulp ontoereikend zijn.

Art. I.5-9.- De werknemers die met vrucht een vorming en een jaarlijkse bijscholing inzake de basiskennis en -vaardigheden en de specifieke kennis en vaardigheden, nodig voor het verstrekken van de eerste hulp, hebben gevolgd bij een instelling die voorkomt op de lijst van instellingen of werkgevers die vorming en bijscholing aan hulpverleners verstrekken, gepubliceerd door de algemene directie HUA, worden vermoed te beschikken over de kennis en vaardigheden, bedoeld in artikel I.5-8.

In afwijking van het eerste lid, kan de bijscholing om de twee jaar plaatsvinden, op voorwaarde dat de werkgever aantoot, op basis van een voorafgaandelijke risicoanalyse die ter beschikking wordt gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar, en na voorafgaand advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en van het Comité, dat een bijscholing georganiseerd om de twee jaar geen afbreuk doet aan de kennis en vaardigheden waarover de werknemers die hij als hulpverlener heeft aangeduid in toepassing van deze titel moeten beschikken.

Wanneer een werknemer aangeduid als hulpverlener niet heeft kunnen deelnemen aan een voorziene bijscholingssessie, moet hij een andere bijscholingssessie volgen binnen de 12 maanden die volgen op de oorspronkelijk voorziene bijscholing. Indien hij tijdens deze periode niet heeft kunnen deelnemen aan een andere sessie, wordt deze werknemer niet langer geacht te beschikken over de kennis en de vaardigheden bedoeld in artikel I.5-8.

Afdeling 2. — Organisatie van de cursussen

Art. I.5-10.- De instellingen of werkgevers die een vorming en bijscholing verstrekken met het oog op het verwerven van de basiskennis en -vaardigheden van hulpverlener, voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° er zorg voor dragen dat de inhoud van de cursussen beantwoordt aan de drie doelstellingen bedoeld in de bijlage I.5-1 en de best beschikbare praktijken voortdurend integreert;
- 2° op de gepaste tijdstippen beschikken over en alleen een beroep doen op lesgevers die geactualiseerde kennis en vaardigheden bezitten in de onderwezen materies;
- 3° over de gepaste middelen beschikken, inzonderheid leslokalen en les- en oefenmateriaal;
- 4° de cursus derwijze organiseren dat hij minimum 15 lesuren omvat, de pauzes niet inbegrepen, waarbij respectievelijk minimaal 3 lesuren gewijd worden aan doelstelling 1, 6 lesuren aan doelstelling 2 en 6 lesuren aan doelstelling 3;

- 5° organiser des recyclages annuels, qui comprennent au minimum 4 heures de cours, et qui sont orientés sur le maintien des connaissances et aptitudes de base et l'enseignement de pratiques ou de connaissances nouvelles ou évoluées en matière de premiers secours;
- 6° limiter le nombre d'élèves par chargé de cours et par cours à 15 maximum;
- 7° après la clôture des cours, délivrer aux élèves un certificat, sur base d'une évaluation des compétences;
- 8° s'engager à respecter continuellement les conditions précitées.

Les employeurs qui forment leurs propres travailleurs comme secouristes peuvent, pour le recyclage de ces travailleurs, déroger au caractère annuel du recyclage visé à l'alinéa 1^{er}, 5°, aux mêmes conditions que celles fixées à l'article I.5-9, alinéa 2.

Section 3. — Procédure pour figurer sur la liste visée à l'article I.5-9

Art. I.5-11.- Les demandes pour figurer sur la liste visée à l'article I.5-9 sont introduites auprès de la direction générale HUT et contiennent :

- 1° la dénomination, le statut et l'adresse de l'institution, ainsi que l'endroit des salles de cours et du lieu où se trouve le matériel d'enseignement et d'entraînement;
- 2° la mention des qualifications des chargés de cours auxquels l'organisateur fait appel, notamment leurs diplômes, leur expérience, leur curriculum et la manière dont ils se recyclent;
- 3° une déclaration écrite par laquelle l'institution s'engage à respecter les conditions figurant à l'article I.5-10.

Art. I.5-12.- La direction générale HUT vérifie si la demande est complète et la transmet ensuite pour examen, rapport et avis à la direction générale CBE.

Les institutions pour lesquelles la direction générale CBE a émis un avis favorable au sujet de leur demande, sont reprises par la direction générale HUT sur la liste visée à l'article I.5-9, qui est publiée par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Si, après contrôle de la direction générale CBE et après que l'institution a été entendue, il apparaît que l'institution ne satisfait plus aux conditions visées à l'article I.5-10, la direction générale HUT supprime l'institution concernée de la liste visée à l'article I.5-9.

Section 4. — Connaissances et aptitudes spécifiques

Art. I.5-13.- Les cours pour l'acquisition de connaissances et aptitudes spécifiques sont organisés par des institutions, secteurs, organisations professionnelles ou employeurs qui font appel pour dispenser ces cours, à des personnes ou organisations dont la compétence pour donner les premiers secours à des travailleurs victimes d'accidents ou d'affections liés à des risques inhérents à l'activité spécifique de l'entreprise, est communément acceptée.

TITRE 6. – MESURES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}. — Mesures en cas d'accident du travail grave

Section 1^{re}. — Champ d'application et définitions

Art. I.6-1.- Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux personnes visées à l'article 94^{ter}, § 1^{er} et § 2 de la loi.

Art. I.6-2.- Est considéré comme un accident du travail grave au sens de l'article 94^{bis}, 1° de la loi :

- 1° un accident du travail ayant entraîné la mort;
- 2° un accident du travail dont la survenance a un rapport direct avec une déviation qui s'écarte du processus normal d'exécution du travail et qui est reprise dans la liste reprise à l'annexe I.6-1, ou avec l'agent matériel qui est impliqué dans l'accident et qui est repris dans la liste reprise à l'annexe I.6-2, et qui a donné lieu à :
 - a) soit une lésion permanente;
 - b) soit une lésion temporaire dont la nature figure sur la liste reprise à l'annexe I.6-3.

Section 2. — Déclaration des accidents du travail graves

Art. I.6-3.- Les accidents du travail graves, visés à l'article I.6—2, 1° et 2°, a), sont déclarés immédiatement par l'employeur de la victime aux fonctionnaires chargés de la surveillance, conformément à l'article 94nonies de la loi.

5° jaarlijkse bijscholingen organiseren, die minimaal 4 lesuren omvatten en gericht zijn op het behoud van de basiskennis en -vaardigheden en het bijbrengen van nieuwe of geëvolueerde eerste hulppraktijken of -kennis;

6° het aantal cursisten per lesgever en per les beperken tot maximaal 15;

7° na het beëindigen van de cursus aan de cursisten een getuigschrift afleveren op basis van een competentie-evaluatie;

8° zich ertoe verbinden de voormelde vereisten voortdurend te eerbiedigen.

Werkgevers die eigen werknemers tot hulpverlener opleiden mogen voor de bijscholing van deze werknemers van het jaarlijks karakter van de bijscholing bedoeld in het eerste lid, 5°, afwijken onder dezelfde voorwaarden als bepaald in artikel I.5-9, tweede lid.

Afdeling 3. — Procedure om opgenomen te worden in de lijst bedoeld in artikel I.5-9

Art. I.5-11.- De aanvragen om opgenomen te worden in de lijst bedoeld in artikel I.5-9 worden ingediend bij de algemene directie HUA en omvatten :

- 1° benaming, statuut en adres van de instelling, alsook het adres van de plaats waar de leslokalen en het les- en oefenmateriaal zich bevinden;
- 2° de opgave van de kwalificaties van de lesgevers waarop de organisator een beroep doet, inzonderheid hun diploma's, ervaring, curriculum en de wijze waarop zij zich bijscholen;
- 3° een schriftelijke verklaring waarbij de instelling de verbintenis aangaat de voorwaarden bedoeld in artikel I.5-10 na te leven.

Art. I.5-12.- De algemene directie HUA gaat na of de aanvraag volledig is en zendt ze vervolgens voor onderzoek, verslag en advies naar de algemene directie TWW.

De instellingen aan wie de algemene directie TWW een gunstig advies heeft gegeven met betrekking tot hun aanvraag, worden door de algemene directie HUA opgenomen in de lijst bedoeld in artikel I.5-9, die wordt gepubliceerd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Indien, na controle door de algemene directie TWW, en nadat de instelling werd gehoord, blijkt dat deze niet meer voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel I.5-10, schrapt de algemene directie HUA de betrokken instelling van de lijst, bedoeld in artikel I.5-9.

Afdeling 4. — Specifieke kennis en vaardigheden

Art. I.5-13.- De cursussen voor het verwerven van specifieke kennis en vaardigheden worden georganiseerd door instellingen, sectoren, beroepsorganisaties of werkgevers, die voor het verstrekken van deze cursussen een beroep doen op personen of organisaties waarvan de bevoegdheid inzake het verstrekken van eerste hulp aan werknemers die het slachtoffer zijn van ongevallen of aandoeningen verbonden aan risico's die inherent zijn aan de specifieke activiteit van de onderneming, algemeen aanvaard is.

TITEL 6. — MAATREGELLEN IN GEVAL VAN ARBEIDSONGEVAL

HOOFDSTUK I. — Maatregelen in geval van ernstig arbeidsongeval

Afdeling 1. — Toepassingsgebied en definities

Art. I.6-1.- De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de personen bedoeld in artikel 94^{ter}, § 1 en § 2 van de wet.

Art. I.6-2.- 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.6-1, of met het voorwerp dat bij het ongeval betrokken is en dat voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage I.6-2, en dat aanleiding heeft gegeven tot :
 - a) hetzij een blijvend letsel;
 - b) hetzij een tijdelijk letsel dat voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage I.6-3.

Afdeling 2. — Aangifte van ernstige arbeidsongevallen

Art. I.6-3.- De ernstige arbeidsongevallen bedoeld in artikel I.6-2, 1° en 2°, a) worden door de werkgever van het slachtoffer onmiddellijk aangegeven bij de met het toezicht belaste ambtenaren overeenkomstig artikel 94nonies van de wet.

La notification est faite via un moyen technologique approprié avec mention du nom et de l'adresse de l'employeur de la victime, du nom de la victime, de la date et du lieu de l'accident et de ses conséquences probables ainsi qu'une courte description des circonstances.

Section 3. — Examen par les services de prévention

Art. I.6-4.- La personne ou les personnes sur qui reposent les obligations, visées à l'article 94ter, § 1^{er} et § 2 de la loi, informent, en application de ces dispositions, le service pour la prévention et la protection au travail, dont elles se sont assurées la collaboration pour l'examen des accidents du travail sur le lieu de travail entraînant une incapacité de travail de quatre jours ou plus, de l'accident du travail grave, et veillent à ce que ce service examine l'accident immédiatement, en établit les causes, propose des mesures de prévention pour prévenir la répétition de l'accident et leur transmette un rapport à ce sujet.

Art. I.6-5.- Le rapport visé à l'article I.6-4 comprend au moins les éléments suivants :

- 1° l'identification des victimes et de leurs employeurs;
- 2° la description détaillée du lieu de l'accident;
- 3° la description détaillée des circonstances de l'accident, y compris le matériel visuel;
- 4° les causes primaires, secondaires et tertiaires constatées;
- 5° les éventuelles autres causes constatées dont les causes de nature psychosociale notamment le stress ou le burn-out occasionnés par le travail, les conflits liés au travail ou la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 6° des recommandations visant à prévenir la répétition de l'accident;
- 7° l'identification de la ou des personnes visées à l'article I.6-4 et des services pour la prévention et la protection au travail qui ont contribué à la réalisation du rapport;
- 8° l'identification des personnes qui ont élaboré le rapport;
- 9° l'identification des personnes à qui une copie du rapport a été envoyée.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 4° on entend par :

- a) causes primaires : les faits matériels qui ont rendu l'accident possible, notamment, un EPC ou un EPI manquant ou utilisé de manière incorrecte, une protection manquante ou court-circuitée d'une machine;
- b) causes secondaires : causes de nature organisationnelle, en raison desquelles les causes primaires sont apparues, notamment, une analyse des risques non effectuée, une instruction manquante, un contrôle lacunaire du respect des instructions, un service interne ne fonctionnant pas correctement;
- c) causes tertiaires : causes matérielles ou organisationnelles qui se situent chez des tiers, notamment, une faute de conception ou de fabrication à une machine importée de l'extérieur, un avis incorrect formulé par un service externe ou par un SECT.

La personne ou les personnes visées à l'article I.6-4, à qui il revient, suivant le rapport, de donner suite aux recommandations formulées, complètent le rapport par les éléments suivants :

- 1° le contenu de leur décision respective concernant les mesures que chacun prendra pour prévenir la répétition de l'accident, sélectionnées sur base des recommandations formulées par le service ou les services pour la prévention et la protection au travail et, le cas échéant, de l'avis des Comités respectifs, ou, après concertation avec les services et, le cas échéant, les Comités respectifs, les mesures alternatives qui garantissent au moins le même résultat;
- 2° un plan d'action, comprenant les délais dans lesquels les mesures seront appliquées et la justification de ces délais;
- 3° l'avis des Comités respectifs sur les causes qui sont à la base de l'accident du travail grave et sur les mesures qui sont proposées afin de prévenir sa répétition.

L'ensemble des éléments énumérés au présent article constitue le rapport circonstancié visé à l'article 94ter, § 1^{er} et § 2, de la loi.

Le rapport circonstancié est transmis au fonctionnaire chargé de la surveillance sur papier ou via un moyen technologique approprié et est

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.

Afdeling 3. — Onderzoek door de preventiediensten

Art. I.6-4.- 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.

Art. I.6-5.- Het verslag bedoeld in artikel I.6-4 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 en tertiaire oorzaken;
- 5° 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;
- 6° aanbevelingen om herhaling van het ongeval te voorkomen;
- 7° de identificatie van de in artikel I.6-4 bedoelde persoon of personen en van de diensten voor preventie en bescherming op het werk die aan de totstandkoming van het verslag hebben bijgedragen;
- 8° de identificatie van de personen die het verslag hebben opgesteld;
- 9° de identificatie van de personen aan wie een afschrift van het verslag is toegezonden.

Voor de toepassing van het eerste lid, 4° wordt verstaan onder :

- a) primaire oorzaken : de materiële feiten die het ongeval mogelijk hebben gemaakt, inzonderheid een ontbrekend of niet correct gebruikt CBM of PBM, 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 risicoanalyse, een ontbrekende instructie, een gebrekkelijk toezicht op de naleving van instructies, een niet correct functionerende interne dienst;
- c) tertiaire oorzaken : materiële of organisatorische oorzaken die zich bij derden situeren, inzonderheid een ontwerp- of fabricagefout aan een buitenaf betrokken machine, een niet correct advies geformuleerd door een externe dienst of door een EDTC.

De in artikel I.6-4 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 voorkomen, 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, dat de termijnen bevat waarin de maatregelen zullen toegepast 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 voorkomen.

Het geheel van de elementen opgesomd in dit artikel vormt het omstandig verslag bedoeld in artikel 94ter, § 1 en § 2, van de wet.

Het omstandig verslag wordt aan de met het toezicht belaste ambtenaar bezorgd op papier of via een technologisch geschikt middel

signé par la personne ou les personnes visée(s) à l'article I.6-4 de sa (leur) propre main.

Art. I.6-6.- Si, en raison de faits matériels, il n'est pas possible de transmettre, conformément à l'article 94ter, § 1^{er} et § 2, de la loi, un rapport circonstancié endéans les dix jours au fonctionnaire chargé de la surveillance, celui-ci peut accepter, dans le même délai et transmis de la même manière, un rapport provisoire qui contient au moins les éléments suivants :

- 1° les éléments énumérés à l'article I.6-5, alinéa 1^{er}, 1° et 2°;
- 2° une première description des circonstances de l'accident;
- 3° les causes primaires constatées;
- 4° un relevé détaillé des examens qui doivent encore être effectués avec mention des faits matériels en raison desquels il n'est pas possible de transmettre un rapport circonstancié;
- 5° les conclusions de la délégation du Comité qui s'est rendue immédiatement sur place après l'accident du travail grave;
- 6° les avis des Comités respectifs qui auraient déjà été établis dans des procès-verbaux approuvés au moment de la transmission du rapport provisoire au fonctionnaire.

Dans ce cas, ce fonctionnaire fixe le délai dans lequel les éléments complémentaires doivent lui être transmis.

Section 4. — Examen par un expert

Art. I.6-7.- Les fonctionnaires chargés de la surveillance peuvent désigner un expert dans les cas suivants :

- 1° les cas visés à l'article 94ter, § 4, alinéa 1^{er} de la loi;
- 2° s'ils disposent d'indices d'une collaboration défectueuse entre les personnes visées à l'article 94ter, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi;
- 3° en cas de circonstances complexes, notamment lorsqu'une ou plusieurs causes ou suites de l'accident du travail grave se situent en dehors des rapports entre les personnes sur qui reposent les obligations, visées à l'article 94ter, § 1^{er} et 2 de la loi, et leurs éventuels travailleurs;
- 4° en cas d'accidents du travail particulièrement graves;
- 5° en cas de situations illégales où il n'y a pas de service de prévention.

Art. I.6-8.- § 1^{er}. Pour pouvoir exercer la fonction d'expert en matière d'examen d'accidents du travail graves, les candidats doivent être en mesure de fournir la preuve d'avoir terminé avec fruit un cours agréé de formation complémentaire de conseillers en prévention niveau I.

§ 2. Pour pouvoir être repris sur la liste d'experts, les candidats adressent à cet effet à la direction générale CBE, une demande à laquelle les éléments suivants sont annexés :

- 1° les copies de la preuve visée au § 1^{er};
- 2° leur curriculum vitae;
- 3° les renseignements relatifs aux matières et les secteurs d'activités pour lesquels ils ont acquis une expérience particulière.

La direction générale CBE examine les demandes et juge si les candidats peuvent être repris sur la liste. Elle subdivise celle-ci selon les expertises particulières et le lieu d'activité des experts.

Les experts ne peuvent être membres ni de la direction générale CBE ni de la direction générale HUT.

Art. I.6-9.- Le fonctionnaire chargé de la surveillance choisit sur la liste un expert possédant la compétence appropriée à l'accident et l'informe de sa désignation par la voie la plus adéquate.

L'expert notifie au fonctionnaire chargé de la surveillance, dans un délai de 72 heures et par un moyen technologique approprié, s'il accepte ou non la mission. En cas de conflit d'intérêt, l'expert doit refuser la mission.

Art. I.6-10.- L'expert examine l'accident du travail grave, en constate les causes et formule des recommandations pour prévenir la répétition de l'accident, conformément au cahier des charges, dont le contenu est fixé à l'annexe I.6-4.

Il rédige un rapport reprenant les éléments de l'enquête, les causes constatées et les recommandations formulées.

Dans un délai de trente jours calendrier après avoir accepté sa mission, il communique le rapport, dont le modèle est repris à

en wordt door de in artikel I.6-4 bedoelde persoon of personen eigenhandig ondertekend.

Art. I.6-6.- Indien het omwille van materiële feiten niet mogelijk is om overeenkomstig artikel 94ter, § 1 en § 2, van de wet een omstandig verslag binnen tien dagen aan de met het toezicht 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 artikel I.6-5, eerste 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 deze ambtenaar de termijn vast binnen welke hem de complementaire elementen moeten worden bezorgd.

Afdeling 4. — Onderzoek door een deskundige

Art. I.6-7.- De met het toezicht belaste ambtenaren kunnen in de volgende gevallen een deskundige aanstellen :

- 1° in de gevallen bedoeld in artikel 94ter, § 4, eerste lid van de wet;
- 2° indien zij beschikken over aanwijzingen betreffende een gebrekkige samenwerking tussen de in artikel 94ter, § 2, eerste lid, van de wet, bedoelde personen;
- 3° in complexe omstandigheden, inzonderheid wanneer één of meer oorzaken of gevolgen van het ernstig arbeidsongeval zich situeren buiten de verhoudingen tussen de personen op wie de verplichtingen, bedoeld in artikel 94ter, § 1 en 2 van de wet, rusten, en hun eventuele werknemers;
- 4° in geval van bijzonder ernstige arbeidsongevallen;
- 5° bij onwettige toestanden waar een preventiedienst ontbreekt.

Art. I.6-8.- § 1. Om de functie van deskundige inzake het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen te kunnen uitoefenen, moeten de kandidaten in staat zijn het bewijs te leveren dat zij met vrucht een erkende cursus van aanvullende vorming van preventieadviseurs niveau I hebben beëindigd.

§ 2. Om opgenomen te kunnen worden op de lijst van deskundigen, richten de kandidaten hiertoe aan de algemene directie TWW een aanvraag, met de volgende elementen als bijlagen :

- 1° de kopies van het bewijs bedoeld in § 1;
- 2° hun curriculum vitae;
- 3° de inlichtingen betreffende de materies en de activiteitensectoren waarin zij een bijzondere deskundigheid hebben verworven.

De algemene directie TWW onderzoekt de aanvragen en oordeelt of de kandidaten kunnen worden opgenomen in de lijst. Zij delen deze in volgens de bijzondere deskundigheden en het geografisch werkkterrein van de deskundigen.

De deskundigen mogen geen deel uitmaken van de algemene directie TWW of de algemene directie HUA.

Art. I.6-9.- De met het toezicht belaste ambtenaar kiest uit de lijst een deskundige die over de aan het ongeval aangepaste deskundigheid beschikt en informeert hem langs de geschiktste weg van zijn aanstelling.

De deskundige stelt binnen een termijn van 72 uur aan de hand van een aangepast technologisch middel de met het toezicht belaste ambtenaar ervan in kennis dat hij de opdracht al dan niet aanvaardt. In geval van belangenconflict, moet de deskundige de opdracht weigeren.

Art. I.6-10.- De deskundige onderzoekt het ernstig arbeidsongeval, stelt er de oorzaken van vast en formuleert aanbevelingen om de herhaling van het ongeval te voorkomen, overeenkomstig het lastenboek waarvan de inhoud is vastgesteld in bijlage I.6-4.

Hij stelt een verslag op dat de elementen van het onderzoek, de vastgestelde oorzaken en de geformuleerde aanbevelingen vermeldt.

Hij deelt het verslag, waarvan het model is opgenomen in bijlage I.6-5, binnen een termijn van dertig kalenderdagen na het

l'annexe I.6-5, aux personnes visées à l'article 94quater, 3° de la loi et seulement à ces personnes.

A l'occasion de sa visite dans le cadre de l'examen de l'accident du travail grave, l'expert est tenu de contacter le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne de la personne ou des personnes sur qui reposent les obligations visées à l'article 94ter, § 1^{er} et § 2, de la loi.

Art. I.6-11.- Les honoraires de l'expert sont fixés à 81,51 EUR par heure de prestation fournie, les éventuels frais de déplacement non compris.

Ce montant est lié à l'indice des prix à la consommation au même titre que les cotisations forfaitaires minimales visées à l'article II.3-20.

CHAPITRE II.— Mesures à prendre pour tous les accidents du travail

Art. I.6-12.- L'employeur veille à ce que le service pour la prévention et la protection au travail chargé de cette mission établisse une fiche d'accident du travail pour chaque accident ayant entraîné une incapacité de travail de quatre jours ou plus.

Le formulaire de déclaration d'un accident du travail en application de la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971 ou en application de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, peut remplacer la fiche d'accident du travail, à condition que les données nécessaires à l'établissement de la fiche soient complétées sur le formulaire de déclaration.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le service visé à l'alinéa 1^{er} se limite à indiquer les données pour lesquelles il est compétent.

Dans les cas où le service interne qui a établi la fiche d'accident du travail ou qui a rempli le formulaire de déclaration de l'accident du travail n'est pas chargé de la surveillance de la santé de ses travailleurs, l'employeur envoie une copie ou un tirage de la fiche ou de la déclaration à la section chargée de la surveillance médicale du service externe auquel il est affilié.

L'employeur conserve les fiches d'accident du travail ou les copies ou tirages des formulaires de déclaration des accidents du travail pendant dix ans au moins.

Lorsque l'entreprise ou l'institution se compose de plusieurs sièges d'exploitation, les fiches, copies ou tirages visés à l'alinéa précédent sont conservés au siège d'exploitation concerné.

Ces fiches, copies ou tirages sont tenus à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance. »

Art. 2. Sont abrogés :

- 1° l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par les arrêtés royaux des 3 mai 1999, 11 juillet 2002, 28 août 2002, 28 mai 2003, 8 juillet 2004, 24 février 2005, 25 avril 2007, 17 mai 2007, 10 avril 2014 et 24 avril 2014;
- 2° l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, modifié par les arrêtés royaux des 4 juillet 2004, 21 septembre 2004, 27 décembre 2004, 27 janvier 2008, 26 avril 2009, 10 avril 2014, 24 avril 2014, 28 octobre 2016 et 30 janvier 2017;
- 3° l'arrêté royal du 28 mai 2003 portant exécution du chapitre XIbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les experts, modifié par les arrêtés royaux des 31 décembre 2003 et 24 février 2005;
- 4° l'arrêté royal du 15 décembre 2010 relatif aux premiers secours dispensés aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise, modifié par l'arrêté royal du 9 mars 2014;
- 5° l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail;

aanvaarden van zijn opdracht, mee aan de personen bedoeld in artikel 94quater, 3° van de wet en enkel aan deze personen.

Naar aanleiding van zijn bezoek in het kader van het onderzoek van het ernstig arbeidsongeval, is de deskundige ertoe gehouden contact op te nemen met de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst van de persoon of de personen op wie de verplichtingen rusten, bedoeld in artikel 94ter, § 1 en § 2, van de wet.

Art. I.6-11.- Het honorarium van de deskundige is vastgesteld op 81,51 EUR per uur geleverde prestatie, de eventuele verplaatsingskosten niet inbegrepen.

Dit bedrag wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen op dezelfde wijze als de forfaitaire minimumbijdragen bedoeld in artikel II.3-20.

HOOFDSTUK II. — Maatregelen te nemen bij alle arbeidsongevallen

Art. I.6-12.- De werkgever zorgt ervoor dat de dienst voor preventie en bescherming op het werk die met deze opdracht is belast voor elk ongeval dat vier of meer dagen arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt, een arbeidsongevallensteekkaart opstelt.

Het formulier voor de aangifte van een arbeidsongeval met toepassing van de arbeidsongevallenwet 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 die de arbeidsongevallensteekkaart heeft opgesteld of het formulier voor de aangifte van het arbeidsongeval heeft ingevuld, niet met het gezondheidstoezicht op zijn werknemers is belast, 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 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 belaste ambtenaren."

Art. 2. Opgeheven worden :

- 1° het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 3 mei 1999, 11 juli 2002, 28 augustus 2002, 28 mei 2003, 8 juli 2004, 24 februari 2005, 25 april 2007, 17 mei 2007, 10 april 2014 en 24 april 2014;
- 2° het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 juli 2004, 21 september 2004, 27 december 2004, 27 januari 2008, 26 april 2009, 10 april 2014, 24 april 2014, 28 oktober 2016 en 30 januari 2017;
- 3° het koninklijk besluit van 28 mei 2003 tot uitvoering van hoofdstuk XIbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de deskundigen betreft, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 december 2003 en 24 februari 2005;
- 4° het koninklijk besluit van 15 december 2010 betreffende de eerste hulp die verstrekt wordt aan werknemers die slachtoffer worden van een ongeval of die onwel worden, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 maart 2014;
- 5° het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk;

6° l'arrêté ministériel du 31 mai 2006 fixant le modèle du rapport, incluant le cahier des charges, et les délais pour la notification du rapport de l'expert dans le cadre de l'examen des accidents du travail graves.

Art. 3. Les références aux dispositions des arrêtés royaux abrogés par l'article 2 et, en particulier, celles qui apparaissent dans tous les documents établis en application ou suite à ces arrêtés, restent valables jusqu'à leur mise en conformité avec les dispositions introduites par le présent arrêté, et cela pendant un délai de deux ans qui prend cours à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 4. Le Ministre compétent pour l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 28 avril 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

6° het ministerieel besluit van 31 mei 2006 tot vaststelling van het model van verslag, met inbegrip van het lastenboek, en van de termijnen voor mededeling van het verslag van de deskundige in het kader van het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen.

Art. 3. De verwijzingen naar de bepalingen van de koninklijke besluiten die opgeheven worden door artikel 2 en die inzonderheid voorkomen in alle documenten die in toepassing van of naar aanleiding van die besluiten werden opgesteld blijven geldig tot ze in overeenstemming zijn gebracht met de bepalingen van dit besluit en dit gedurende een termijn van twee jaar die begint te lopen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 4. De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 28 april 2017.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.1-1

Tableau de transposition des directives européennes

Dispositions du code	Directives
Livre I ^{er} , à l'exception du titre 3	Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail
Livre II, à l'exception des titres 5, 6 et 9	Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail
Livre II, titre 5	Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur
Livre III, titres 1 et 3	Directive 89/654/CEE du Conseil du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (première directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre III, titre 4	Directive 1999/92/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1999 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives (quinzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre III, titre 6	Directive 92/58/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail (neuvième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
Livre IV	Directive 2009/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (deuxième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre V, titre 2	Directive 2003/10/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 février 2003 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit) (dix-septième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre V, titre 3	Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 juin 2002 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations) (seizième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre V, titre 5	Directive 90/641/Euratom du Conseil, du 4 décembre 1990, concernant la protection opérationnelle des travailleurs extérieurs exposés à un risque de rayonnements ionisants au cours de leur intervention en zone contrôlée

Dispositions du code	Directives
Livre V, titre 6	Directive 2006/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2006 relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels) (dix-neuvième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre V, titre 7	Directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) (vingtième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre VI, titre 1 ^{er}	Directive 98/24/CE du Conseil, du 7 avril 1998, concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (quatorzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre VI, titre 2	Directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (sixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE du Conseil)
Livre VI, titre 3	Directive 2009/148/CE du Parlement européen et du Conseil du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail
Livre VII, titre 1 ^{er} , à l'exception du chapitre VI	Directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (septième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre VII, titre 1 ^{er} , chapitre VI	Directive 2010/32/UE du conseil du 10 mai 2010 portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP
Livre VIII, titre 2	Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (cinquième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE).
Livre VIII, titre 3	Directive 90/269/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs (quatrième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre IX, titre 2	Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle (troisième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)
Livre X, titre 1 ^{er}	Directive 2003/88/CE du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail
Livre X, titre 2	Directive 91/383/CEE du Conseil des Communautés européennes du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire
Livre X, titre 3	Directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail
Livre X, titre 5	Directive 92/85/CEE du Conseil des communautés européennes du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre 1^{er} – Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.1-1

Omzettingstabel van de Europese richtlijnen

Bepalingen codex	Richtlijnen
Boek I, met uitzondering van titel 3	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
Boek II, met uitzondering van titel 5, titel 6 en titel 9	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
Boek II, titel 5	Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt
Boek III, titels 1 en 3	Richtlijn 89/654/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimum voorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen (eerste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1 van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek III, titel 4	Richtlijn 1999/92/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1999 betreffende minimumvoorschriften voor de verbetering van de gezondheidsbescherming en de veiligheid van werknemers die door explosieve atmosferen gevaar kunnen lopen (vijftiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek III, titel 6	Richtlijn 92/58/EEG van de Raad van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften voor veiligheids- en/of gezondheidssignalering op het werk (negende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek IV	Richtlijn 2009/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (tweede bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek V, titel 2	Richtlijn 2003/10/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 februari 2003 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (lawaai) (zeventiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek V, titel 3	Richtlijn 2002/44/EG van het Europees Parlement en de Raad van 25 juni 2002 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (trillingen) (zestiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek V, titel 5	Richtlijn 90/641/Euratom van de Raad van 4 december 1990 inzake de praktische bescherming van externe werkers die gevaar lopen aan ioniserende straling te worden blootgesteld tijdens hun werk in een gecontroleerde zone
Boek V, titel 6	Richtlijn 2006/25/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2006 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan risico's van fysische agentia (kunstmatige optische straling) (negentiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek V, titel 7	Richtlijn 2013/35/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (elektromagnetische velden) (twintigste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek VI, titel 1	Richtlijn 98/24/EG van de Raad van 7 april 1998 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico's van chemische agentia op het werk (veertiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek VI, titel 2	Richtlijn 2004/37/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene agentia op het werk (zesde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek VI, titel 3	Richtlijn 2009/148/EG van het Europees Parlement en de Raad van 30 november 2009 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk

Bepalingen codex	Richtlijnen
Boek VII, titel 1, met uitzondering van hoofdstuk VI	Richtlijn 2000/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 september 2000 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek VII, titel 1, hoofdstuk VI	Richtlijn 2010/32/EU van de Raad van 10 mei 2010 tot uitvoering van de door HOSPEEM en EPSU gesloten kaderovereenkomst inzake de preventie van scherpe letsels in de ziekenhuis- en gezondheidszorgbranche
Boek VIII, titel 2	Richtlijn 90/270/EEG van de Raad van 29 mei 1990 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur (vijfde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek VIII, titel 3	Richtlijn 90/269/EEG van de Raad van 29 mei 1990 betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het manueel hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers (vierde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek IX, titel 2	Richtlijn 89/656/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor het gebruik op het werk van persoonlijke beschermingsmiddelen door werknemers (derde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)
Boek X, titel 1	Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd
Boek X, titel 2	Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeidbetrekkingen
Boek X, titel 3	Richtlijn 94/33/EG van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk
Boek X, titel 5	Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I – Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.3-1

Compétences et connaissances des personnes de confiance visées à l'article I.3-58

A) Connaissances et compétences

Module 1. Cadre légal relatif au rôle et au statut de la personne de confiance

Acquérir les connaissances portant sur :

- a) La politique du bien-être dans l'entreprise, plus précisément :
 - Le système dynamique de gestion des risques, en particulier l'analyse des risques et les mesures de prévention appliquées aux risques psychosociaux au travail;
 - Les acteurs impliqués dans la politique de prévention et leurs missions.
- b) La prévention des risques psychosociaux au travail, plus précisément :
 - Les missions des acteurs impliqués dans la prévention des risques psychosociaux au travail et la collaboration entre ces acteurs, en particulier le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le conseiller en prévention-médecin du travail, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne de prévention et de protection au travail et le comité pour la prévention et la protection du travail;
 - Les missions et le statut de la personne de confiance;
 - Les procédures internes accessibles aux travailleurs qui estiment subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail;
 - Les procédures externes auprès de l'inspection du contrôle du bien-être au travail et auprès des tribunaux.

- c) Le système judiciaire belge et la responsabilité pénale et civile des personnes impliquées dans la politique de prévention et les conséquences pénales et civiles des dommages découlant des risques psychosociaux au travail.
- d) La médiation volontaire et judiciaire visées par le code judiciaire.
- e) Le dispositif légal de lutte contre les discriminations.
- f) Eléments de déontologie : notamment, le secret professionnel, la confidentialité, l'indépendance...

Module 2. Les risques psychosociaux au travail

Acquérir les connaissances portant sur :

- La définition et les caractéristiques des risques psychosociaux au travail (causes, conséquences, ampleur, manifestations...);
- Les facteurs de risques individuels et collectifs (y compris les ressources individuelles et collectives) spécifiques aux risques psychosociaux au travail;
- Les dommages au niveau de l'individu (conséquences physiques, psychologiques, sociales et professionnelles), au niveau du groupe et de l'organisation;
- Les différentes typologies des situations de souffrances relationnelles au travail : pouvoir différencier les types de conflits, les situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, le phénomène de bouc-émissaire, la maltraitance managériale,...
- Les méthodes d'analyse de risques.

Module 3. Intervention psychosociale : Techniques d'entretien

Acquérir les connaissances et les compétences pour mener les entretiens avec chacune des personnes impliquées (demandeur, personne mise en cause, membre de la ligne hiérarchique...), relatives, entre autre, à :

- l'accueil : les conditions d'un bon entretien, le dispositif spatial, l'identification des attentes du demandeur, poser un cadre d'entretien;
- la communication efficace : le processus de communication entre les personnes, l'écoute active, l'assertivité, les attitudes verbales et non verbales,...
- la gestion de ses propres émotions et de celles de la personne entendue;
- aux conseils relatifs aux stratégies permettant la résolution de la situation problématique;
- au recadrage permettant à la personne de changer ses représentations de la situation.

Acquérir les compétences pour mener les entretiens avec chacune des personnes impliquées à l'aide d'exercices pratiques.

Module 4. Intervention psychosociale : Gestion des situations problématiques

Acquérir les connaissances portant sur les différentes techniques d'intervention psychosociales en tenant compte des dimensions interindividuelles, groupales et organisationnelles des situations de souffrance au travail.

En particulier, acquérir les connaissances sur les techniques de gestion des conflits suivantes : l'intervention auprès d'un tiers, la conciliation et la médiation (objectifs et processus).

Acquérir les compétences pour appliquer les techniques d'intervention psychosociales à l'aide d'exercices pratiques.

B) Supervision

La supervision consiste en un échange d'expériences entre personnes de confiance sur des cas pratiques sous la conduite d'un facilitateur.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre I^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.3-1

Kennis en vaardigheden van de vertrouwenspersonen bedoeld in artikel I.3-58

A) Kennis en vaardigheden

Module 1. Wettelijk kader betreffende de rol en het statuut van de vertrouwenspersoon

Verwerven van de kennis over :

- a) Het welzijnsbeleid binnen de onderneming, meer bepaald :
 - Het dynamisch risicobeheersingssysteem, in het bijzonder de risicoanalyse en de preventie maatregelen toegepast op de psychosociale risico's op het werk;
 - De actoren die betrokken zijn bij het preventiebeleid en hun opdrachten.

- b) De preventie van psychosociale risico's op het werk, meer bepaald :
- De opdrachten van de actoren die betrokken zijn bij de preventie van psychosociale risico's op het werk en de samenwerking tussen deze actoren, in het bijzonder de preventieadviseur psychosociale aspecten, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en het comité voor preventie en bescherming op het werk;
 - De opdrachten en het statuut van de vertrouwenspersoon;
 - De interne procedures die toegankelijk zijn voor werknemers die menen schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk;
 - De externe procedures bij de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk en bij de rechtbanken.
- c) Het Belgische gerechtelijk systeem, de straf- en burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de personen die betrokken zijn bij het preventiebeleid en de straf- en burgerrechtelijke gevolgen van de schade die voortvloeit uit psychosociale risico's op het werk.
- d) De vrijwillige en gerechtelijke bemiddeling bedoeld in het Gerechtelijk Wetboek.
- e) De wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie.
- f) Elementen van deontologie : inzonderheid het beroepsgeheim, de vertrouwelijkheid, de onafhankelijkheid, ...

Module 2. De psychosociale risico's op het werk

Verwerven van de kennis over :

- De definitie en de kenmerken van psychosociale risico's op het werk (oorzaken, gevolgen, omvang, symptomen,...);
- De individuele en collectieve risicofactoren (met inbegrip van de individuele en collectieve hulpbronnen) die specifiek zijn voor psychosociale risico's op het werk;
- De schade op individueel niveau (lichamelijke, psychologische, sociale en professionele gevolgen), op het niveau van een groep en op het niveau van de organisatie;
- De verschillende typologieën van situaties waarin er sprake is van relationeel leed op het werk : een onderscheid kunnen maken tussen soorten conflicten, gevallen van pesten of van ongewenst seksueel gedrag, het fenomeen van de zondebok, het wanbeleid,...
- De methodes voor het uitvoeren van een risicoanalyse.

Module 3. Psychosociale interventie : gesprekstechnieken

De kennis en vaardigheden verwerven om een gesprek te voeren met alle betrokken personen (verzoeker, aangeklaagde, lid van de hiërarchische lijn, ...), onder meer met betrekking tot :

- Het onthaal : de voorwaarden voor een goed gesprek, de ruimtelijke inrichting van de ontvangstruimte, het identificeren van de verwachtingen van de verzoeker, een kader scheppen voor het onderhoud;
- De doeltreffende communicatie : het communicatieproces tussen personen, het actief luisteren, de assertiviteit, de verbale en non-verbale communicatie;
- Het beheersen van de eigen emoties en deze van de gehoorde persoon;
- Advies verlenen met betrekking tot strategieën die de probleemsituatie kunnen oplossen;
- Het herkaderen waardoor de betrokken persoon een andere perceptie kan krijgen van de situatie.

Aan de hand van praktische oefeningen worden de bekwaamheden verworven om een gesprek te voeren met alle betrokken personen.

Module 4. Psychosociale interventie : de beheersing van probleemsituaties

Kennis verwerven over de verschillende technieken voor psychosociale interventie rekening houdend met de interindividuele, de groeps- en de organisatorische dimensies van situaties waarbij er sprake is van relationeel leed op het werk.

In het bijzonder, de kennis verwerven over de volgende technieken voor de beheersing van conflicten : de interventie bij een derde, de verzoening en de bemiddeling (doelstellingen en procedure).

Aan de hand van praktische oefeningen worden de bekwaamheden verworven om de technieken voor psychosociale interventie toe te passen.

B) Supervisie

De supervisie bestaat in een uitwisseling van ervaringen tussen vertrouwenspersonen over praktische gevallen, onder begeleiding van een facilitator.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.4-1

Modèle de la "Demande de surveillance de santé des travailleurs" prévue à l'article I.4-10

Demande de surveillance de santé des travailleurs

L'employeur soussigné (nom, prénom et adresse de l'employeur, personne physique, ou forme juridique, dénomination et siège de l'entreprise ou de l'organisme)

prie le conseiller en prévention-médecin du travail de soumettre à l'évaluation de santé prescrite par le livre I^{er}, titre 4 du code du bien-être au travail

Monsieur, Madame (nom, prénom de la personne à examiner)

né(e) le

demeurant à

et de procéder à cette évaluation en se référant aux indications ci-après

Poste ou activité: (*) à occuper :

effectivement occupé(e) :

Nature de l'évaluation de santé : (*)

1. évaluation de santé préalable à l'affectation : (°)

à un poste de sécurité

à un poste de vigilance

à une activité à risque défini : type d'activité :

pour une personne handicapée

pour un jeune au travail ou un stagiaire

2. évaluation de santé préalable à un changement d'affectation : (°)

à un poste de sécurité

à un poste de vigilance

à une activité à risque défini : type d'activité :

3. examen de reprise du travail

4. examen dans le cadre de la protection de la maternité : (°)

travailleuse enceinte/allaitante/accouchée (*)

occupée à un poste dont l'évaluation a révélé une activité à risque spécifique (type :)

occupée à un poste dont l'évaluation a révélé une exposition interdite (type :)

devant effectuer un travail de nuit (horaire :)

demandant une consultation

qui reprend le travail

(*) Biffer les mentions inutiles

(°) Cocher la case ad hoc

Date et signature de l'employeur ou de son délégué,

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre I^{er} – Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,

K. PEETERS

BIJLAGE I.4-1

Model van het “Verzoek om gezondheidstoezicht over de werknemers” bedoeld in artikel I.4-10

Verzoek om gezondheidstoezicht over de werknemers

De ondergetekende werkgever (naam, voornaam en adres van de werkgever, natuurlijke persoon of rechtsvorm, naam en zetel van de onderneming of instelling)

.....
verzoekt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

de heer/mevrouw (naam, voornaam van de te onderzoeken persoon)

geboren op

en wonende te

aan de door boek I, titel 4 van de codex over het welzijn op het werk voorgeschreven gezondheidsbeoordeling te onderwerpen en tot die beoordeling over te gaan, rekening houdend met onderstaande aanwijzingen :

Werkpost of activiteit (*) die zal uitgeoefend worden :

die effectief wordt uitgeoefend :

Aard van de gezondheidsbeoordeling : (*)

1. gezondheidsbeoordeling voorafgaand aan de tewerkstelling : (°)

- aan een veiligheidsfunctie
- aan een functie met verhoogde waakzaamheid
- aan een activiteit met welbepaald risico : aard van de activiteit
- voor een mindervalide
- voor een jongere op het werk of een stagiair

2. beoordeling van de gezondheid vóór de verandering van tewerkstelling (°)

- aan een veiligheidsfunctie
- aan een functie met verhoogde waakzaamheid
- aan een activiteit met welbepaald risico : aard van de activiteit

3. onderzoek bij werkhervatting

4. onderzoek in het kader van de moederschapsbescherming (°)

zwangere/zogende/bevallen (*) werkneemster

- die een werkpost bekleedt waarvan de beoordeling wijst op een activiteit met een welbepaald risico (aard :)
- die een werkpost bekleedt waarvan de beoordeling wijst op verboden blootstelling (aard :)
- die nachtarbeid moet verrichten (werkrooster :)
- die om een raadpleging verzoekt
- die het werk hervat

(*) De onnodige vermeldingen schrappen

(°) Het vak ad hoc aankruisen

Datum en handtekening van de werkgever of zijn afgevaardigde,

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I – Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,

K. PEETERS

ANNEXE I.4-2, 1re partie

Modèle du "Formulaire d'évaluation de la santé"

Formulaire d'évaluation de santé visé à l'article I.4-46 du code du bien-être au travail

Nom, prénom et adresse du travailleur examiné :

Nom, prénom et adresse de l'employeur :

Date de naissance :

(*) Poste de travail effectivement proposé à partir de

occupé depuis le

(*) Activité à risque effectivement proposée à partir de

occupée depuis le

A. S'il s'agit d'une évaluation de santé préalable

Le conseiller en prévention-médecin du travail soussigné déclare que la personne prénommée (°)

a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités

est inapte (*) définitivement (*)
pour une période de (*) au poste ou à l'activité précités

B. S'il s'agit de l'examen d'un travailleur chargé d'un poste de sécurité ou d'un poste de vigilance ou d'une activité à risque lié à l'exposition aux rayonnements ionisants (1) (2)

Le conseiller en prévention-médecin du travail soussigné déclare que la personne prénommée (°)

a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités

est inapte définitivement (*)
pour une période de (*)

pour le poste ou l'activité précités, qu'il est interdit de l'affecter (*), de le maintenir (*) à ce poste ou cette activité et recommande de l'affecter à un poste ou une activité répondant aux recommandations en F ci-après.

que la personne prénommée doit être mise en congé de maladie par son médecin traitant.

C. S'il s'agit de tout autre examen

Le conseiller en prévention-médecin du travail soussigné déclare que la personne prénommée (°)

a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités

recommande que la personne prénommée soit mutée
définitivement (*)
à un poste ou une activité répondant aux recommandations en F ci-après.
pour une période de (*)

doit être mise en congé de maladie par son médecin traitant

est inapte définitivement

D. S'il s'agit de l'examen d'une travailleuse enceinte ou allaitante

Le conseiller en prévention-médecin du travail soussigné

1° déclare que la travailleuse prénommée (°)

a les aptitudes suffisantes pour :

poursuivre ses activités

poursuivre ses activités aux conditions requises sous 2° pour une période de ...

occuper la nouvelle activité proposée pour une période de ...

est inapte à

poursuivre ses activités pour une période de ... et est mise en écartement

occuper la nouvelle activité proposée pour une période de ... et est mise en écartement.

doit être mise en congé de maladie pour une autre cause par son médecin traitant.

2° fait les propositions suivantes concernant l'aménagement des conditions de travail, l'aménagement des temps de travail à risques, les conditions sous lesquelles un travail de jour peut être accompli et les mesures de prévention à prendre à l'égard des travailleuses pendant la grossesse et pendant l'allaitement.

E. S'il s'agit d'un examen d'un jeune au travail ou d'un stagiaire :

Le conseiller en prévention-médecin du travail soussigné déclare que la personne prénommée : (°)

a les aptitudes suffisantes

est apte pour une affectation à un poste de travail ou à une activité répondant aux conditions d'occupation fixées sous F.

F. Recommandations et propositions du conseiller en prévention-médecin du travail concernant les conditions d'occupation et d'aménagement et les mesures de prévention, relatives au poste de travail ou à l'activité.

G. Concertation.

Durée de validité :

6 mois (*)

1 an (*)

3 ans (*)

5 ans (*)

Date de l'examen médical :

Date de communication de la fiche - à l'employeur :

- au travailleur :

Cachet du service pour la prévention et la protection au travail :

Nom et prénom du conseiller en prévention-médecin du travail :

Signature

(*) Biffer les mentions inutiles.

(*) Cocher la case ad hoc

Au verso : procédure de recours.

(1) Evaluation de santé préalable, évaluation de santé périodique, examen de reprise du travail.

(2) Si un travailleur, visé sous cette rubrique, demande à bénéficier de la procédure de concertation, un nouveau formulaire d'évaluation de santé sera établi à l'issue de cette procédure. C'est la date de communication de ce dernier formulaire qui constituera le point de départ de la procédure de recours décrite dans la 2ème partie de la présente annexe.

ANNEXE I.4-2, 2e partie

Extrait du Livre I^{er}, titre 4 du Code du bien-être au travail

Art. I.4-62.- Hormis le cas de l'évaluation de la santé préalable visée à l'article I.4-26, un recours peut être introduit par le travailleur, qu'il ait ou non bénéficié de la procédure de concertation prévue à l'article I.4-58, contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ayant pour effet de restreindre son aptitude au travail exercé, ou de déclarer son inaptitude au travail exercé. A cette fin il utilise le formulaire dont le modèle est fixé à l'annexe I.4-2, 3e partie.

Art. I.4-63.- Ce recours est introduit valablement à condition qu'il soit adressé sous pli recommandé au médecin inspecteur social de la direction générale CBE compétent, dans les sept jours ouvrables suivant la date d'envoi ou la remise au travailleur du formulaire d'évaluation de la santé.

Art. I.4-64.- Le médecin inspecteur social de la direction générale CBE convoque, par écrit, à une date et dans un lieu qu'il fixe, le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin traitant du travailleur, en leur demandant de se munir des documents pertinents établissant l'état de santé du travailleur, ainsi que le travailleur en vue d'y être entendu et examiné le cas échéant.

Art. I.4-65.- La séance de recours doit avoir lieu au plus tard dans les vingt et un jours ouvrables qui suivent la date de réception du recours du travailleur. Dans le cas d'une suspension de l'exécution du contrat de travail du travailleur, due à une mise en congé de maladie, ce délai peut être porté à trente et un jours ouvrables.

Art. I.4-66.- § 1^{er}. Si au cours de la séance une expertise est demandée par un médecin, le délai de prise de décision ne peut dépasser trente et un jours ouvrables à partir du jour où la séance a eu lieu.

Lors de la séance définitive, les trois médecins prennent une décision à la majorité des voix.

En cas d'absence du médecin traitant désigné par le travailleur ou du conseiller en prévention-médecin du travail, et en cas de désaccord entre les médecins présents, le médecin inspecteur social de la direction générale CBE prend lui-même la décision.

§ 2. La décision médicale est consignée par le médecin inspecteur social de la direction générale CBE dans un procès-verbal signé par les médecins présents et est classée dans le dossier de santé du travailleur.

Une copie du procès-verbal consignant la décision prise est communiquée immédiatement à l'employeur et au travailleur par le médecin inspecteur social de la direction générale CBE.

Art. I.4-67.- Le recours est suspensif de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail. Il ne l'est pas pour l'examen médical d'un travailleur chargé d'un poste de sécurité ou de vigilance ou d'une activité à risque d'exposition aux rayonnements ionisants ou d'une travailleuse enceinte ou allaitante occupée à un poste de travail dont l'analyse a révélé une activité à risque spécifique.

Formulaire de recours

Le recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail peut être introduit sur le formulaire ci-annexé, dûment complété, daté et signé par le travailleur. Ce formulaire doit être envoyé, par recommandé, au médecin inspecteur social de la direction générale CBE, dont l'adresse figure ci-dessous.

Adresse du médecin inspecteur social de la direction générale CBE :

- direction de Bruxelles du Contrôle du Bien-être au Travail : rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles;
- direction du Hainaut du Contrôle du Bien-être au Travail : rue du Chapitre 1, 7000 Mons;
- direction de Liège du Contrôle du Bien-être au Travail : boulevard de la Sauvenière 73, 4000 Liège;
- direction de Namur, Luxembourg, Brabant Wallon du Contrôle du Bien-être au Travail : Chaussée de Liège 622, 5100 Jambes.

Adresse du Service externe pour la prévention et la protection au travail :

(1) Le conseiller en prévention-médecin du travail est tenu de biffer les adresses inutiles.

(2) Le conseiller en prévention-médecin du travail est tenu de compléter le cas échéant.

ANNEXE I.4-2, 3e partie

FORMULAIRE DE RECOURS

Recommandé

Date

Au médecin inspecteur social

Direction régionale Contrôle du bien-être au travail

.....

OBJET : Recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail

Service pour la prévention et la protection au travail :

.....

Employeur :

.....

A l'attention du médecin inspecteur social,

Ayant pris connaissance de la décision notifiée le par le conseiller en prévention-médecin du travail attaché au service pour la prévention et la protection du travail précité, je vous informe que j'introduis un recours contre ladite décision.

J'ai prié le Docteur , à de vous adresser les conclusions médicales qu'il estimera devoir formuler à mon sujet.

Signature,

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre I^{er} – Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
 K. PEETERS

G. Overleg.

Geldigheidsduur :

6 maanden (*)

1 jaar (*)

3 jaar (*)

5 jaar (*)

Datum van het medisch onderzoek :

Datum van de mededeling van de kaart - aan de werkgever :

- aan de werknemer :

Stempel van de dienst voor preventie en bescherming op het werk :

Naam en voornaam van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer :

Handtekening

(*) De overbodige vermeldingen doorhalen.

(°) Het vak ad hoc aankruisen

Op de versozijde : beroepsprocedure.

(1) Voorafgaande gezondheidsbeoordeling, periodieke gezondheidsbeoordeling, onderzoek bij werkhervatting.

(2) Indien een in deze rubriek bedoelde werknemer verlangt gebruik te maken van de overlegprocedure wordt na afloop van die procedure een nieuw formulier opgesteld. De datum waarop dit formulier wordt opgestuurd of afgegeven geldt als aanvangsdatum van de in het tweede deel van deze bijlage uiteengezette beroepsprocedure.

BIJLAGE I.4-2, 2de deel

Uittreksel uit Boek I, titel 4 van de codex over het welzijn op het werk

Art. I.4-62.- Behalve in het geval van de voorafgaande gezondheidsbeoordeling bedoeld in artikel I.4-26, kan door de werknemer, die al dan niet gebruik heeft gemaakt van de overlegprocedure bedoeld in artikel I.4-58, beroep worden ingesteld tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer waarbij de geschiktheid in verband met het uitgevoerde werk wordt beperkt of waarbij hij ongeschikt wordt bevonden om het uitgevoerde werk verder te zetten. Hij gebruikt hiertoe het formulier waarvan het model is opgenomen in bijlage I.4-2, 3de deel.

Art. I.4-63.- Dit beroep is geldig ingesteld op voorwaarde dat het bij aangetekende brief wordt toegezonden aan de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW binnen de zeven werkdagen na de verzendingsdatum of overhandiging van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling aan de werknemer.

Art. I.4-64.- De geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW roept de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de behandelende arts van de werknemer schriftelijk samen voor de beroepsprocedure waarvan hij de datum en de plaats bepaalt en hij vraagt hen de relevante documenten mee te brengen in verband met de gezondheidstoestand van de werknemer. Hij roept ook de werknemer op om, in voorkomend geval, te worden gehoord en onderzocht.

Art. I.4-65.- De behandeling van het beroep heeft uiterlijk plaats binnen eenentwintig werkdagen na de ontvangstdatum van het beroep van de werknemer. In geval van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemer wegens ziekteverlof, kan die termijn worden verlengd tot eenendertig werkdagen.

Art. I.4-66.- § 1. Indien een arts tijdens de beroepsprocedure een deskundig onderzoek vraagt, mag de termijn voor het nemen van de beslissing de termijn van eenendertig werkdagen vanaf de dag waarop het beroep behandeld werd niet overschrijden.

Tijdens de definitieve zitting nemen de drie artsen een beslissing bij meerderheid van stemmen.

Indien de door de werknemer aangeduide behandelende arts of de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer afwezig is en in geval er geen akkoord wordt bereikt onder de aanwezige artsen, neemt de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW zelf de beslissing.

§ 2. De medische beslissing wordt door de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW opgetekend in een verslag dat door de aanwezige artsen wordt ondertekend en in het gezondheidsdossier van de werknemer wordt bewaard.

Een afschrift van het verslag van de beslissing wordt door de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW onmiddellijk aan de werkgever en aan de werknemer bezorgd.

Art. I.4-67.- Het beroep schorst de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Dit geldt niet voor het medisch onderzoek van een werknemer met een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, of een activiteit die een risico op blootstelling aan ioniserende stralingen inhoudt of van een werknemster tijdens de zwangerschap of lactatie die op een werkpost is tewerkgesteld waarvan de beoordeling uitwijst dat deze een activiteit met een specifiek risico betreft.

Formulier van beroep.

Het beroep tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan ingediend worden op bijgaand formulier, volledig ingevuld, gedateerd en ondertekend door de werknemer. Dit formulier moet aangetekend opgestuurd worden aan de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW waarvan het adres hierna wordt vermeld.

Adres van de geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW (1) :

- Directie Antwerpen van het Toezicht Welzijn op het Werk : Theaterbuilding, Italiëlei 124, bus 77, 2000 Antwerpen
- Directie Brussel Hoofdstad van het Toezicht Welzijn op het Werk : Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel
- Directie Limburg en Vlaams-Brabant van het Toezicht Welzijn op het Werk : Koning Albertstraat 16B, 3290 Diest
- Directie Oost-Vlaanderen van het Toezicht Welzijn op het Werk : Ketelvest 26/202, 9000 Gent
- Directie West-Vlaanderen van het Toezicht Welzijn op het Werk : Koning Albert I-laan 1/5, bus 5, 8200 Brugge

Adres van de Externe dienst voor preventie en bescherming op het Werk (2) :

(1) De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is ertoe gehouden de overbodige adressen te schrappen.

(2) De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is ertoe gehouden te vervolledigen in voorkomend geval.

BIJLAGE I.4-2, 3de deel**Formulier van beroep**

Aangetekend

Datum

Aan de geneesheer sociaal inspecteur
Regionale Directie Toezicht op het Welzijn op het werk
.....
.....

BETREFT : Beroep tegen de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Dienst voor preventie en bescherming op het werk :
.....
.....
.....

Werkgever :
.....
.....

Ter attentie van de geneesheer sociaal inspecteur,

Na kennis te hebben genomen van de mij betekende beslissing d.d.van de aan bovengenoemde dienst voor preventie en bescherming verbonden preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, deel ik u mede dat ik beroep aanteken tegen die beslissing.

Ik heb dokter , te verzocht u de medische conclusies toe te sturen die hij oordeelt te moeten formuleren over mijn zaak.

Handtekening,

Naam :

Voornaam :

Persoonlijk adres :

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.4-3

Liste européenne des maladies professionnelles visée à l'article I.4-98, 2°

(Annexes I et II de la Recommandation 2003/670/CE de la Commission du 19 septembre 2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles)

Partie I. Liste européenne des maladies professionnelles

1. Maladies provoquées par les agents chimiques suivants

100	Acrylonitrile
101	Arsenic ou ses composés
102	Béryllium (glucinium) ou ses composés
103.01	Oxyde de carbone
103.02	Oxychlorure de carbone
104.01	Acide cyanhydrique
104.02	Cyanures et composés
104.03	Isocyanates
105	Cadmium ou ses composés
106	Chrome ou ses composés
107	Mercure ou ses composés
108	Manganèse ou ses composés
109.01	Acide nitrique
109.02	Oxydes d'azote
109.03	Ammoniaque
110	Nickel ou ses composés
111	Phosphore ou ses composés
112	Plomb ou ses composés
113.01	Oxydes de soufre
113.02	Acide sulfurique
113.03	Sulfure de carbone
114	Vanadium ou ses composés
115.01	Chlore
115.02	Brome
115.04	Iode
115.05	Fluor ou ses composés
116	Hydrocarbures aliphatiques ou alicycliques constituants de l'éther de pétrole et de l'essence
117	Dérivés halogénés des hydrocarbures aliphatiques ou alicycliques
118	Alcool butylique, méthylique et isopropylique
119	Ethylèneglycol, diéthylèneglycol, 1-4 Butanédiol ainsi que les dérivés nitrés des glycols et du glycérol
120	Méthyléther, éthyléther, isopropyléther, vinyléther, dichloroisopropyléther, guaiacol méthyléther et éthyléther de l'éthylène-glycol
121	Acétone, chloracétone, bromoacétone, hexafluoroacétone, méthyléthylcétone, méthyl n-butylcétone, méthylisobutylcétone, diacétone alcool, mésityloxyde, 2 méthylcyclohexanone
122	Esters organophosphoriques
123	Acides organiques
124	Formaldéhyde
125	Nitrodérivés aliphatiques
126.01	Benzène ou ses homologues (les homologues du benzène sont définis par la formule C_nH_{2n-6})
126.02	Naphtalène ou ses homologues (l'homologue du naphtalène est défini par la formule C_nH_{2n-12})
126.03	Vinylbenzène et divinylbenzène
127	Dérivés halogénés des hydrocarbures aromatiques
128.01	Phénols ou homologues ou leurs dérivés halogénés
128.02	Naphtols ou homologues ou leurs dérivés halogénés
128.03	Dérivés halogénés des alkylaryloxydes
128.04	Dérivés halogénés des alkylarylsulfures

128.05	Benzoquinones
129.01	Amines aromatiques ou hydrazines aromatiques ou leurs dérivés halogénés, phénoliques, nitrosés, nitrés ou sulfonés
129.02	Amines aliphatiques et leurs dérivés halogénés
130.01	Nitrodérivés des hydrocarbures aromatiques
130.02	Nitrodérivés des phénols ou de leurs homologues
131	Antimoine et dérivés
132	Esters de l'acide nitrique
133	Acide sulfhydrique
135	Encéphalopathies dues à des solvants organiques non repris sous d'autres positions
136	Polyneuropathies dues à des solvants organiques non repris sous d'autres positions

2. Maladies de la peau causées par des substances et agents non compris sous d'autres positions

201	Maladies de la peau et cancers cutanés dus :
201.01	A la suie
201.02	Au goudron
201.03	Au bitume
201.04	Au brai
201.05	A l'anthracène ou ses composés
201.06	Aux huiles et aux graisses minérales
201.07	A la paraffine brute
201.08	Au carbazol ou ses composés
201.09	Aux sous-produits de la distillation de la houille
202	Affections cutanées provoquées dans le milieu professionnel par des substances allergisantes ou irritatives scientifiquement reconnues non considérées sous d'autres positions

3. Maladies provoquées par l'inhalation de substances et agents non compris sous d'autres positions

301	Maladies de l'appareil respiratoire et cancers
301.11	Silicose
301.12	Silicose associée à la tuberculose pulmonaire
301.21	Asbestose
301.22	Mésothéliome consécutif à l'inhalation des poussières d'amiante
301.31	Pneumoconioses dues aux poussières de silicates
302	Complication de l'asbestose par le cancer bronchique
303	Affections broncho-pulmonaires dues aux poussières de métaux frittés
304.01	Alvéolites allergiques extrinsèques
304.02	Affection pulmonaire provoquée par l'inhalation de poussières et de fibres de coton, de lin, de chanvre, de jute, de sisal et de bagasse
304.04	Affections respiratoires provoquées par l'inhalation de poussières de cobalt, d'étain, de baryum et de graphite
304.05	Sidérose
305.01	Affections cancéreuses des voies respiratoires supérieures provoquées par les poussières de bois
304.06	Asthmes de caractère allergique provoqués par l'inhalation de substances allergisantes reconnues chaque fois comme telles et inhérentes au type de travail
304.07	Rhinites de caractère allergique provoquées par l'inhalation de substances allergisantes reconnues chaque fois comme telles et inhérentes au type de travail
306	Affections fibrotiques de la plèvre, avec restriction respiratoire, provoquées par l'amiante
307	Bronchite obstructive chronique ou emphysème des mineurs de houille
308	Cancer de poumon consécutif à l'inhalation des poussières d'amiante
309	Affections broncho-pulmonaires dues aux poussières ou fumées d'aluminium ou de ses composés
310	Affections broncho-pulmonaires causées par les poussières de scories Thomas

4. Maladies infectieuses et parasitaires

- 401 Maladies infectieuses ou parasitaires transmises à l'homme par des animaux ou débris d'animaux
- 402 Tétanos
- 403 Brucellose
- 404 Hépatite virale
- 405 Tuberculose
- 406 Amibiase
- 407 Autres maladies infectieuses provoquées par le travail du personnel s'occupant de prévention, soins de santé, assistance à domicile et autres activités assimilables pour lesquelles un risque d'infection est prouvé

5. Maladies provoquées par les agents physiques suivants

- 502.01 Cataracte provoquée par le rayonnement thermique
- 502.02 Affections conjonctivales consécutives aux expositions aux rayonnements ultraviolets
- 503 Hypoacousie ou surdit e provoquée par le bruit lésionnel
- 504 Maladie provoquée par la compression ou décompression atmosphériques
- 505.01 Maladies ostéoarticulaires des mains et des poignets provoquées par les vibrations mécaniques
- 505.02 Maladies angio-neurotiques provoquées par les vibrations mécaniques
- 506.10 Maladies des bourses péri-articulaires dues à la pression
- 506.11 Bursite pré et sousrotulienne
- 506.12 Bursite olécranienne
- 506.13 Bursite de l'épaule
- 506.21 Maladies par surmenage des gaines tendineuses
- 506.22 Maladies par surmenage du tissu péri-tendineux
- 506.23 Maladies par surmenage des insertions musculaires et tendineuses
- 506.30 Lésions m nisciales consécutives à des travaux prolongés effectués en position agenouillée ou accroupie
- 504.40 Paralysies des nerfs dues à la pression
- 506.45 Syndrome du canal carpien
- 507 Nystagmus des mineurs
- 508 Maladies provoquées par les radiations ionisantes

Partie II. Liste complémentaire de maladies dont l'origine professionnelle est soupçonnée, qui devraient faire l'objet d'une déclaration et dont l'inscription dans l'annexe I de la liste européenne pourrait être envisagée dans le futur

2.1. Maladies provoquées par les agents chimiques suivants

- 2.101 Ozone
- 2.102 Hydrocarbures aliphatiques autres que ceux visés sous la rubrique 1.116 de l'annexe I
- 2.103 Diphényle
- 2.104 D caline
- 2.105 Acides aromatiques – Anhydrides aromatiques ou leurs dérivés halogénés
- 2.106 Oxyde de diphényle
- 2.107 Tetrahydrophurane
- 2.108 Thiop ne
- 2.109 M thacrylonitrile et Acétonitrile
- 2.111 Thioalcools
- 2.112 Marcaptans et thioéthers
- 2.113 Thallium ou ses composés
- 2.114 Alcools ou leurs dérivés halogénés non visés sous la rubrique 1.118 de l'annexe I
- 2.115 Glycols ou leurs dérivés halogénés non visés sous la rubrique 1.119 de l'annexe I
- 2.116 Ethers ou leurs dérivés halogénés non visés sous la rubrique 1.120 de l'annexe I
- 2.117 Cétones ou leurs dérivés halogénés non visés sous la rubrique 1.121 de l'annexe I
- 2.118 Esters ou leurs dérivés halogénés non visés sous la rubrique 1.122 de l'annexe I
- 2.119. Furfural

- 2.120 Thiophénols ou homologues ou leurs dérivés halogénés
 - 2.121 Argent
 - 2.122 Sélénium
 - 2.123 Cuivre
 - 2.124 Zinc
 - 2.125 Magnésium
 - 2.126 Platine
 - 2.127 Tantale
 - 2.128 Titane
 - 2.129 Terpènes
 - 2.130 Boranes
 - 2.140 Maladies provoquées par l'inhalation des poussières de nacre
 - 2.141 Maladies provoquées par des substances hormonales
 - 2.150 Caries des dents dues aux travaux dans les industries chocolatières, sucrières et de la farine
 - 2.160 Oxyde de silicium
 - 2.170 Hydrocarbures aromatiques polycycliques non repris sous d'autres positions
 - 2.190 Diméthylformamide
- 2.2. Maladies de la peau causées par des substances et agents non compris sous d'autres positions
- 2.201 Affections cutanées allergiques et orthoergiques non reconnues dans l'annexe I
- 2.3. Maladies provoquées par l'inhalation de substances non comprises sous d'autres positions
- 2.301 Fibroses pulmonaires dues aux métaux non compris dans la liste européenne
 - 2.303 Affections broncho-pulmonaires et cancers broncho-pulmonaires secondaires à l'exposition
 - à la suie
 - au goudron
 - au bitume
 - au brai
 - à l'anthracène ou ses composés
 - aux huiles et aux graisses minérales
 - 2.304 Affections broncho-pulmonaires dues aux fibres minérales artificielles
 - 2.305 Affections broncho-pulmonaires dues aux fibres synthétiques
 - 2.307 Affections respiratoires, notamment l'asthme, causées par des substances irritatives non reprises dans l'annexe I
 - 2.308 Cancer du larynx consécutif à l'inhalation des poussières d'amiante
- 2.4. Maladies infectieuses et parasitaires non décrites dans l'annexe I
- 2.401 Maladies parasitaires
 - 2.402 Maladies tropicales
- 2.5. Maladies provoquées par les agents physiques
- 2.501 Arrachement par surmenage des apophyses épineuses
 - 2.502 Discopathies de la colonne dorsolombaire causées par des vibrations verticales répétées de l'ensemble du corps
 - 2.503 Nodules des cordes vocales à cause des efforts maintenus de la voix pour des raisons professionnelles

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre I^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.4-3

Europese lijst van beroepsziekten bedoeld in artikel I.4-98, 2°

(Bijlagen I en II van de aanbeveling 2003/670/EG van de commissie van 19 september 2003 betreffende de Europese lijst van beroepsziekten)

Deel I. Europese lijst van beroepsziekten

1. Door de volgende chemische agentia veroorzaakte ziekten :

100	Acrylonitril
101	Arseen en arseenverbindingen
102	Beryllium en berylliumverbindingen
103.01	Koolmonoxide
103.02	Fosgeen
104.01	Blauwzuur
104.02	Cyaniden en verbindingen daarvan
104.03	Isocyanaten
105	Cadmium en cadmiumverbindingen
106	Chroom en chroomverbindingen
107	Kwik en kwikverbindingen
108	Mangaan en mangaanverbindingen
109.01	Salpeterzuur
109.02	Stikstofoxyden
109.03	Ammoniak
110	Nikkel of nikkelverbindingen
111	Fosfor of fosforverbindingen
112	Lood of loodverbindingen
113.01	Zwaveloxiden
113.02	Zwavelzuur
113.03	Koolstofdissulfide
114	Vanadium of vanadiumverbindingen
115.01	Chloor
115.02	Broom
115.04	Jood
115.05	Fluor of fluorverbindingen
116	Alifatische of alicyclische koolwaterstoffen uit petroleumether en benzine
117	Gehalogeneerde derivaten van alifatische of acyclische koolwaterstoffen
118	Butyl-, methyl- en isopropylalcohol
119	Ethyleenglycol, diëthyleenglycol, 1,4-butaandiol en nitroderivaten van glycolen en glycerol
120	Methylether, ethylether, isopropylether, vinylether, dichloorisopropylether, guaiacolmethylether en ethyleenglycolmonoethylether
121	Aceton, chlooraceton, broomaceton, hexafluoraceton, methylethylketon, methyl-n-butylketon, methylisobutylketon, diacetonalcohol, mesityloxyde en 2-methylcyclohexanon
122	Organofosforesters
123	Organische zuren
124	Formaldehyde
125	Alifatische nitroderivaten
126.01	Benzeen of homologen daarvan (benzeenhomologen worden aangeduid met de formule : C_nH_{2n-6})
126.02	Naftalenen of homologen daarvan (naftaleenhomologen worden aangeduid met de formule : C_nH_{2n-12})
126.03	Vinylbenzeen en divinylbenzeen
127	Halogeenderivaten van aromatische koolwaterstoffen
128.01	Fenolen of homologen of halogeenderivaten daarvan
128.02	Naftolen of homologen of halogeenderivaten daarvan
128.03	Halogeenderivaten van alkylaryloxyden
128.04	Halogeenderivaten van alkylarylsulfiden

128.05	Benzochinonen
129.01	Aromatische aminen of aromatische hydrazinen en halogeen-, fenol-, nitroso-, nitro- of sulfonderivaten daarvan
129.02	Alifatische aminen en halogeenderivaten
130.01	Nitroderivaten van aromatische koolwaterstoffen
130.02	Nitroderivaten van fenolen en homologen
131	Antimoon en antimoonderivaten
132	Salpeterzure esters
133	Waterstofsulfide
135	Door niet onder andere posten opgenomen organische oplosmiddelen veroorzaakte encefalopathieën
136	Door niet onder andere posten opgenomen organische oplosmiddelen veroorzaakte polyneuropathieën

2. Huidziekten, veroorzaakt door stoffen en agentia die niet onder andere posten zijn opgenomen :

201	Huidziekten en huidkanker veroorzaakt door :
201.01	Roet
201.02	Teer
201.03	Bitumen
201.04	Pek
201.05	Anthraceen of anthraceenverbindingen
201.06	Minerale oliën en vetten
201.07	Ruwe paraffine
201.08	Carbazol of carbazolverbindingen
201.09	Bijproducten van de steenkooldistillatie
202	Dermatites en dermatosen, veroorzaakt in het werkmilieu door wetenschappelijk erkende allergenen of irriterende stoffen die niet onder andere posten zijn opgenomen

3. Door het inademen van niet onder andere posten opgenomen stoffen en agentia veroorzaakte ziekten

301	Ziekten van het ademhalingsstelsel en kanker
301.11	Silicose
301.12	Silicose gepaard met longtuberculose
301.21	Asbestose
301.22	Mesothelioom, veroorzaakt door de inademing van stof van asbeststof
301.31	Pneumoconiosen, veroorzaakt door stof van silicaten
302	Complicatie van asbestose door brochuscarcinoom
303	Bronchopulmonale aandoeningen, veroorzaakt door stof van gesinterde metalen
304.01	Extrinsieke allergische alveolitis
304.02	Longaandoeningen, veroorzaakt door de inademing van stof en vezels van katoen, vlas, hennep, jute, sisal en bagasse
304.03	Allergische ademhalingsstoornissen, veroorzaakt door de inademing van als zodanig erkende en aan het soort werk inherente allergenen
304.04	Aandoeningen van de ademhalingswegen, veroorzaakt door de inademing van stof van kobalt, tin, barium en grafiet
304.05	Siderose
304.06	Allergisch astma, veroorzaakt door de inademing van als zodanig erkende en aan het soort werk inherente allergenen
304.07	Allergische rinitis, veroorzaakt door de inademing van als zodanig erkende en aan het soort werk inherente allergenen
305.01	Door houtstof veroorzaakte kanker van de bovenste ademhalingswegen
306	Fibrotische aandoeningen van de pleura, met longfunctiestoornissen, veroorzaakt door asbest
307	Chronische obstructieve bronchitis of emfyseem bij mijnwerkers
308	Longkanker, veroorzaakt door de inademing van asbeststof
309	Bronchopulmonale aandoeningen ten gevolge van stof of rook van aluminium of verbindingen daarvan
310	Bronchopulmonale aandoeningen, veroorzaakt door stof van thomasslakken

4. Infectie- en parasitaire ziekten :

- 401 Infectie- en parasitaire ziekten die door dieren of dierlijke resten op mensen worden overgebracht
- 402 Tetanus
- 403 Brucellose
- 404 Virushepatitis
- 405 Tuberculose
- 406 Amoebiasis
- 407 Andere door het werk veroorzaakte infectieziekten van het personeel dat zich bezighoudt met preventie, gezondheidszorg, hulp aan huis en andere soortgelijke werkzaamheden waarvoor een bewezen infectierisico bestaat

5. Door de volgende fysische agentia veroorzaakte beroepsziekten :

- 502.01 Staar, veroorzaakt door thermische straling
- 502.02 Conjunctivale aandoeningen als gevolg van de blootstelling aan ultraviolette straling
- 503 Hardhorendheid of doofheid ten gevolge van lawaai
- 504 Caissonziekte
- 505.01 Osteoarticulaire aandoeningen van de handen en polsen ten gevolge van mechanische trillingen
- 505.02 Angioneurotische aandoeningen veroorzaakt door mechanische trillingen
- 506.10 Ontsteking van de periarticulaire slijmbeurzen als gevolg van druk
- 506.11 Bursitis pre- en infrapatellaris
- 506.12 Bursitis olecrani
- 506.13 Bursitis van de schouder
- 506.21 Ontstekingen door overbelasting van peesscheden
- 506.22 Ontstekingen door overbelasting van het weefsel van peesscheden
- 506.23 Ontstekingen door overbelasting van de inplantingen van spieren en pezen
- 506.30 Meniscuslaesies als gevolg van langdurig werken in geknieelde of gehurkte houding
- 506.40 Zenuwverlamming door druk
- 506.45 Carpale-tunnelsyndroom
- 507 Nystagmus van mijnwerkers
- 508 Ziekten veroorzaakt door ioniserende stralen

Deel II. Aanvullende lijst van ziekten die vermoedelijk door de beroepsuitoefening veroorzaakt worden, gemeld zouden moeten worden en in de toekomst in bijlage I van de Europese lijst opgenomen zouden kunnen worden

2.1. Ziekten veroorzaakt door onderstaande chemische agentia :

- 2.101 Ozon
- 2.102 Andere dan de in rubriek 1.116 van bijlage I bedoelde alifatische koolwaterstoffen
- 2.103 Bifenyyl
- 2.104 Decaline
- 2.105 Aromatische zuren — aromatische anhydriden en halogeenderivaten daarvan
- 2.106 Difenylxyde
- 2.107 Tetrahydrofuraan
- 2.108 Thiofeen
- 2.109 Methacrylnitril en Acetonitril
- 2.111 Thioalcohol
- 2.112 Mercaptanen en thio-ethers
- 2.113 Thallium of thalliumverbindingen
- 2.114 Niet onder rubriek 1.118 van bijlage I bedoelde alcoholen en halogeenderivaten daarvan
- 2.115 Niet onder rubriek 1.119 van bijlage I bedoelde glycolen en halogeenderivaten daarvan
- 2.116 Niet onder rubriek 1.120 van bijlage I bedoelde ethers en halogeenderivaten daarvan
- 2.117 Niet onder rubriek 1.121 van bijlage I bedoelde ketonen en halogeenderivaten daarvan
- 2.118 Niet onder rubriek 1.122 van bijlage I bedoelde esters en halogeenderivaten daarvan
- 2.119 Furfural

- 2.120 Thiofenolen of homologe verbindingen of halogeenderivaten daarvan
- 2.121 Zilver
- 2.122 Selenium
- 2.123 Koper
- 2.124 Zink
- 2.125 Magnesium
- 2.126 Platina
- 2.127 Tantaal
- 2.128 Titaan
- 2.129 Terpenen
- 2.130 Boranen
- 2.140 Door inademing van parelmoerstof veroorzaakte ziekten
- 2.141 Door hormonale stoffen veroorzaakt ziekten
- 2.150 Cariës van de tanden ten gevolge van werkzaamheden in de chocolade-, suiker- en meelindustrie
- 2.160 Siliciumdioxide
- 2.170 Niet onder andere posten opgenomen polycyclische aromatische koolwaterstoffen
- 2.190 Dimethylformamide
- 2.2. Door niet onder andere posten opgenomen stoffen en agentia veroorzaakte huidziekten :
- 2.201 Niet in bijlage I erkende allergische en ortho-ergische dermatites en dermatosen
- 2.3. Door het inademen van niet onder andere posten opgenomen stoffen veroorzaakte ziekten :
- 2.301 Aan niet in de Europese lijst opgenomen metalen te wijten longfibrosen
- 2.303 Bronchopneumonale aandoeningen en kanker ten gevolge van blootstelling aan :
- roet,
 - teer,
 - bitumen,
 - pek,
 - anthraceen en verbindingen daarvan
 - minerale oliën en vetten
- 2.304 Bronchopneumonale aandoeningen ten gevolge van minerale kunstvezels
- 2.305 Bronchopneumonale aandoeningen ten gevolge van synthetische vezels
- 2.307 Aandoeningen van de ademhalingswegen, in het bijzonder astma, veroorzaakt door niet in bijlage I opgenomen irriterende stoffen
- 2.308 Kanker van het strottenhoofd, veroorzaakt door de inademing van asbeststof
- 2.4. Niet in bijlage I opgenomen infectie- en parasitaire ziekten :
- 2.401 Parasitaire ziekten
- 2.402 Tropische ziekten
- 2.403 Infectieuze, niet in bijlage I opgenomen ziekten van het personeel dat zich bezighoudt met preventie, verzorging, hulp aan huis of laboratoriumwerkzaamheden en andere werkzaamheden waarvoor een infectierisico bestaat
- 2.5. Door fysische agentia veroorzaakte ziekten
- 2.501 Afscheuring door overbelasting van de doornuitsteeksels
- 2.502 Discopathie van de dorsolumbale wervelkolom als gevolg van herhaalde verticale lichaams-trillingen
- 2.503 Noduli van de stembanden door intensief beroepsmatig stemgebruik

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

Annexe I.4-4

Déclaration de maladie professionnelle

Application de l'article 61 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, de l'article I.4-99 du code du bien-être au travail et de l'article 64^{ter} du R.G.H.S. des travailleurs dans les mines, minières et carrières souterraines.

1. TRAVAILLEUR
 - 1.1 Nom* : Prénom* :
 - 1.2 Numéro NISS* :
2. EMPLOYEUR
 - 2.1 Nom ou nom de la firme* :
 - 2.2 Numéro BCE* :
3. NATURE DE LA MALADIE*
 - 3.1 Maladie professionnelle figurant sur la liste des maladies professionnelles reconnues (art. 30 des lois coordonnées relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci)

Maladie :Code :
 - 3.2 Maladie NE figurant PAS sur la liste des maladies professionnelles reconnues (art. 30^{bis} des lois coordonnées relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci)

Maladie :
 - 3.3 Maladie en relation avec le travail (art. 62^{bis} des lois coordonnées relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci)

Affection :
 - 3.4 En cas de prédisposition ou premiers symptômes

Maladie/affection :
4. NATURE DU RISQUE PROFESSIONNEL
 - 4.1 Données en relation avec le travail
 - 4.1.1 Secteur d'activité* : .. NACE :
 - 4.1.2 Occupé dans la section :
 - 4.1.3 Description des activités exercées par le travailleur* :
 -
 -
 - 4.2 Cause probable de la maladie ou de l'affection* (agents, produits, postures, mouvements, autres)

.....

.....
 - 4.3 Pas d'exposition chez l'employeur actuel

Explication :
5. CONSEILLER EN PREVENTION-MEDECIN DU TRAVAIL FAISANT CETTE DECLARATION
 - 5.1 Nom* :Prénom* :
 - 5.2 Adresse de correspondance : Rue* :Numéro* :
 - Code postal*..... Commune* :
 - 5.3 Téléphone/GSM : adresse e-mail :
 - 5.4 Attaché à un service interne de prévention
 service externe de prévention – Nom :
 - 5.5 Date* : / /
 - 5.6 Signature* :

* Champ à remplir obligatoirement.

En application de l'article 61^{bis} des lois coordonnées relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, le médecin de l'Agence fédérale des risques professionnels informe le conseiller en prévention-médecin du travail de la suite réservée à la déclaration qu'il a introduite.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre I^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.4-4

Aangifte van Beroepsziekten

Toepassing van artikel 61 van de gecoördineerde wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, van artikel I.4-99 van de codex over het welzijn op het werk en van artikel 64ter van het A.R.H.G. der arbeiders in de mijnen, ondergrondse groeven en graverijen.

1. WERKNEMER
 - 1.1 Naam* : Voornaam* :
 - 1.2 INSZ-nummer* :
2. WERKGEVER
 - 2.1 Naam of handelsnaam* :
 - 2.2 KBO nummer* :
3. SOORT ZIEKTE*
 - 3.1 Beroepsziekte voorkomend op de lijst van vergoedbare beroepsziekten (art. 30 van de gecoördineerde wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die er uit voortvloeit)

Ziekte : Code :
 - 3.2 Ziekte NIET voorkomend op de lijst van de vergoedbare beroepsziekten (art. 30bis van de gecoördineerde wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die er uit voortvloeit)

Ziekte :
 - 3.3 Arbeidsgerelateerde ziekte (art. 62bis van de gecoördineerde wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die er uit voortvloeit)

Aandoening :
 - 3.4 Geval van vatbaarheid of eerste symptomen

Ziekte/aandoening :
4. AARD VAN DE BLOOTSTELLING
 - 4.1 Gegevens in verband met de tewerkstelling
 - 4.1.1 Bedrijfssector* : NACE :
 - 4.1.2 Tewerkgesteld in de afdeling :
 - 4.1.3 Beschrijving van de uitgevoerde beroepsactiviteit* :
 -
 -
 -
 - 4.2 Vermoedelijke oorzaak van de ziekte of aandoening* (agens, product, houding, beweging, andere)

.....

.....
 - 4.3 Geen blootstelling bij de huidige werkgever

Toelichting :
5. PREVENTIEADVISEUR-ARBEIDSGENEESHEER DIE DEZE AANGIFTE DOET
 - 5.1 Naam* : Voornaam* :
 - 5.2 Correspondentieadres : Straat* : Nummer* :
 - Postcode* : Gemeente* :
 - 5.3 Telefoon/GSM : e-mail adres :
 - 5.4 Verbonden aan interne preventiedienst
 externe preventiedienst – Naam :
 - 5.5 Datum* : / /
 - 5.6 Handtekening* :

* Verplicht in te vullen veld of één van de velden onder het betreffende punt.

In toepassing van Artikel 61bis van de gecoördineerde wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, licht de geneesheer van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in over het gevolg dat aan zijn aangifte werd gegeven.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I – Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.5-1

Connaissances et aptitudes de base des secouristes visées à l'article I.5-8, alinéa 2

L'acquisition des connaissances et aptitudes de base vise trois objectifs :

- **Objectif 1 : les principes de base**
 - o comprendre le rôle du secouriste ainsi que les indications pour l'utilisation du matériel disponible et la nécessité d'enregistrer les incidents et les actions (cadre légal inclus);
 - o se rendre compte de l'importance de l'hygiène de base dans les procédures de premiers secours;
 - o analyser correctement la situation et les circonstances, pour alerter et agir d'une façon aussi sûre, rapide et efficace que possible dans une situation d'urgence;
 - o connaître et appliquer correctement les soins de confort préalables à l'évacuation, et les procédures de dégagement et d'évacuation des victimes;
- **Objectif 2 : soutenir les fonctions vitales**
 - o administrer les premiers secours à une victime inconsciente d'une façon sûre, rapide et efficace (inclus une victime atteinte de convulsions);
 - o administrer les premiers secours d'une façon rapide et efficace à une victime en proie à des suffocations (inclus une obstruction des voies respiratoires);
 - o reconnaître l'état d'une victime ayant une douleur dans la poitrine;
 - o pratiquer la réanimation cardiovasculaire rapidement et efficacement (Directives de réanimation de base du Conseil de Réanimation européen et si nécessaire, la DAE);
- **Objectif 3 : autres anomalies**
 - o Reconnaître les signes d'une affection grave (ex. : atteinte du système circulatoire ou du système nerveux, empoisonnement) et appliquer les principes généraux des premiers secours;
 - o Être en mesure de dispenser les premiers secours corrects lors de :
 - Hémorragies;
 - Lésions à la peau;
 - Lésions et traumatismes aux os, aux muscles et aux articulations;
 - Blessures à la tête, y compris la présomption d'une lésion aux vertèbres;
 - Brûlures;
 - Blessures aux yeux, y compris les cas où il faut rincer l'œil.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre 1^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.5-1

Inhoud van de basiskennis en -vaardigheden van hulpverleners bedoeld in artikel I.5-8, tweede lid

Het verwerven van de basiskennis en -vaardigheden beoogt drie doelstellingen :

- **Doelstelling 1 : de basisprincipes**
 - o de rol van de hulpverlener verstaan alsook de indicaties voor het gebruik van het beschikbare materieel en de noodzaak tot het registreren van incidenten en acties (wettelijk kader begrijpen);
 - o het belang inzien van basishygiëne in eerstehulpprocedures;
 - o de toestand en omstandigheden correct analyseren om zo veilig, vlot en efficiënt mogelijk te alarmeren en te handelen in een noodsituatie;
 - o de procedures inzake comfortzorgen voorafgaand aan de evacuatie en de procedures van verplaatsing en evacuatie van slachtoffers kennen en correct toepassen.
- **Doelstelling 2 : het ondersteunen van de vitale functies**
 - o op een veilige, snelle en efficiënte manier eerste hulp toedienen aan een bewusteloos slachtoffer (inclusief een slachtoffer met stuip trekkingen);
 - o op een vlotte en efficiënte manier eerste hulp toedienen aan een slachtoffer met ademnood (inclusief luchtwegobstructie);
 - o de toestand van een slachtoffer met pijn in de borst herkennen;
 - o snel en efficiënt de cardiopulmonale reanimatie toepassen (Richtlijnen Basisreanimatie en indien van toepassing AED van de Europese Reanimatieraad).

- **Doelstelling 3 : andere afwijkingen**
 - o de symptomen van een ernstige aandoening (bijvoorbeeld aandoeningen van het cardiovasculair stelsel, het zenuwstelsel en vergiftiging) herkennen en de algemene principes van eerste hulp toepassen;
 - o in staat zijn de correcte eerste hulp te verstrekken bij :
 - bloedingen;
 - huidwonden;
 - letsels en traumata aan botten, spieren en gewrichten;
 - hoofdletsel, inclusief vermoeden van een wervelletsel;
 - brandwonden;
 - oogletsel, inclusief de gevallen waarin men een oog dient te spoelen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.6-1

Liste des déviations visées à l'article I.6-2, 2°

(les déviations sont définies et codées conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe - voir aussi tableau A de l'annexe II.1-4)

- déviation par problème électrique, explosion, feu (codes 10 à 19);
- déviation par débordement, renversement, fuite, écoulement, vaporisation, dégagement (codes 20 à 29);
- rupture, bris, éclatement, glissade, chute, effondrement de l'agent matériel (codes 30 à 39);
- perte de contrôle de machine, moyen de transport/équipement de manutention, outil à main, objet (codes 40 à 44);
- chute de hauteur de personnes (code 51);
- en étant attrapé ou entraîné par un objet ou par son élan (code 63).

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre 1^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.6-1

Lijst van de afwijkende gebeurtenissen bedoeld in artikel I.6-2, 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 II.1-4)

- 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).

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.6-2**Liste des agents matériels concernés par les déviations, visés à l'article I.6-2, 2°**

(les agents matériels sont définis et codés conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe - voir aussi tableau B de l'annexe II.1-4)

- échafaudages ou constructions en hauteur (codes 02.00 à 02.99);
- fouilles, tranchées, puits, souterrains, galeries ou milieux sous-marins (codes 03.01, 03.02 et 03.03);
- installations (codes 04.00 à 04.99);
- machines ou appareils (codes 05.00 à 05.99, 07.00 à 07.99 en 09.00 à 10.99);
- dispositifs de convoyage, de transport et de stockage (codes 11.00 à 11.99, 14.10 et 14.11);
- véhicules terrestres (codes 12.00 à 12.99);
- substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques (codes 15.00 à 15.99, 19.02 et 19.03);
- dispositifs et équipements de sécurité (codes 16.00 à 16.99);
- armes (code 17.05);
- animaux, micro-organismes, virus (codes 18.03, 18.04 en 18.05).

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre I^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.6-2**Lijst van de bij de afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerpen bedoeld in artikel I.6-2, 2°**

(de betrokken voorwerpen zijn gedefinieerd en gecodeerd overeenkomstig het Europees registratiesysteem voor oorzaken en omstandigheden van arbeidsongevallen in Europa – zie ook tabel B van de bijlage II.1-4)

- steigers of bovengrondse constructies (codes 02.00 tot 02.99);
- graafwerken, sleuven, putten, onderaardse gangen, tunnels of ondergrondse wateromgeving (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).

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.6-3**Liste des lésions visées à l'article I.6-2, 2°, b)**

(les lésions sont définies et codées conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe et complétées de codes belges, signalés par * après le code - voir aussi tableau E de l'annexe II.1-4)

- plaies avec pertes de substance occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 013*);
- fractures osseuses (codes 020 à 029);
- amputations traumatiques (perte de membres - code 040);
- amputations (code 041*);
- commotions et traumatismes internes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en cause (code 053*);
- effets nocifs de l'électricité occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 054*);
- brûlures occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail ou brûlures chimiques ou internes ou gelures (codes 060 à 069);

- empoisonnements aigus (codes 071 en 079);
 - asphyxies et noyades (code 081 à 089);
 - effets des radiations (non thermiques) occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 102).
- Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre 1^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.6-3

Lijst van letsels bedoeld in artikel I.6-2, 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 II.1-4)

- 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).

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
K. PEETERS

ANNEXE I.6-4

Cahier des charges contenant la méthode pour compléter le modèle de rapport visé à l'article I.6-10, alinéa 1^{er}

Pour compléter le modèle de rapport, on tient compte des éléments et indications suivants :

Rubrique I

Dans cette rubrique, on notifie les données d'identification de l'expert.

Point (d) Numéro de dossier CBT : on vise ici le numéro sous lequel l'expert externe est enregistré auprès de la direction générale CBE.

Rubrique II

Adresse : rue, numéro, code postal et commune – ou la localisation exacte et univoque au moyen des coordonnées géographiques avec notification de tous les plans et/ou données de la carte.

Rubrique III

Les données de cette rubrique ne sont PAS destinées aux entreprises d'assurance ou à l'établissement qui est responsable du paiement des (d'une partie des) honoraires, visés à l'article 94^{quater}, 3°, c) de la loi.

Dans le rapport, les rubriques restantes ne peuvent contenir de données qui permettent l'identification des victimes.

Point c) : s'il n'y a pas de numéro de registre national, un autre numéro d'identification avec notification du type.

Rubrique IV

Ces données sont complétées dans les situations visées à l'article 94^{ter}, §§ 1^{er} et 2 de la loi.

Cette rubrique doit être divisée en autant de parties qu'il y a d'employeurs avec des victimes.

Point j) : si l'expérience ou le statut est pertinent pour l'accident et les mesures de prévention à prendre, l'expert doit le mentionner dans son rapport.

Rubrique V

Ces données sont destinées à la situation visée à l'article 94^{ter}, § 2 de la loi et concernent les autres personnes concernées en dehors l'employeur de la (les) victime(s).

Point (e) : contient le cas échéant, des données concernant le(s) conseiller(s) en prévention et le(s) service(s) externe(s) de prévention.

Rubrique VI

Les données dans cette rubrique concernent l'identification de (des) l'assureur(s) de l'accident du travail au(x)quel(s) le rapport doit être communiqué, conformément à l'article 94^{quater}, 3°, c) de la loi et qui conformément à l'article 94^{quinquies} de la loi doivent intervenir pour le paiement des honoraires (ou une partie des honoraires) de l'expert.

Rubrique VII

Dans cette rubrique, sont notifiées les données se rapportant aux visites effectuées sur place (nombre, dates, heure, nature de la visite : interview, examen sur place ...)

Rubrique VIII

Dans cette rubrique, on notifie les personnes avec lesquelles l'expert a pris contact dans le cadre de son examen (avec notification du nom, de la fonction, ...).

Le point c) concerne notamment le SEPP et le chef hiérarchique de la victime.

Rubrique IX

Cette rubrique contient les données détaillées relatives à l'accident.

Description détaillée du lieu de l'ATG, de préférence avec du matériel photo (numéroter de façon univoque et joindre en annexe). En font également partie un plan d'ensemble ou un aperçu du lieu de l'accident, dont les détails doivent permettre d'estimer justement les circonstances de l'ATG.

L'expert examine dans son ensemble le poste de travail de la victime de l'ATG, en tenant compte de la réglementation du bien-être.

Point c) : l'expert vérifie si préalablement à l'accident du travail grave, des accidents du travail et/ou des incidents semblables – graves ou pas – se sont produits. Si tel est le cas, il notifie dans son rapport ces événements et leurs conséquences pour l'entreprise où l'accident a eu lieu.

Point d) : l'expert procède à une évaluation fiable (et explique comment il l'a faite) du degré de gravité de l'accident du travail grave examiné, en d'autres termes, il doit indiquer combien de travailleurs pourraient subir le même accident du travail grave par an, si cet employeur occupait 100.000 travailleurs dans les mêmes conditions de bien-être.

L'expert formule clairement des directives pour la réalisation d'un examen élargi dans toute(s) l' (les) organisation(s) de la (les) victime(s); l'expert énumère séparément les facteurs de cause qui sont probablement présents ailleurs dans l' (les) organisation(s) concernée(s) afin de les faire détecter par les SIPP de cette (ces) organisation(s).

Rubrique X

Cette rubrique contient les causes primaires, secondaires, tertiaires et éventuellement les autres causes de l'accident.

a) Causes primaires :

1. équipement de protection collective manquant ou utilisé de manière incorrecte;
2. équipement de protection individuelle manquant ou utilisé de manière incorrecte;
3. protection manquante ou court-circuitée d'une machine;
4. autres.

b) Causes secondaires :

1. évaluation(s) des risques non effectuées;
2. instruction(s) manquante(s);
3. contrôle lacunaire du respect des instructions ou manque de suivi ou suivi insuffisant de l'avis du SIPP, SEPP ou SECT;
4. SIPP ne fonctionnant pas correctement.

c) Causes tertiaires :

1. une faute de conception ou de fabrication à une machine importée de l'extérieur;
2. avis incorrect formulé par un SEPP;
3. avis incorrect formulé par un SECT.

L'expert doit, lors de l'analyse, s'en tenir strictement aux faits et ne peut utiliser son analyse pour indiquer les personnes fautives.

Rubrique XI

L'expert utilise les techniques d'analyse appropriées, étant entendu :

- qu'il est censé s'agir d'une méthode de traitement structurée des données rassemblées;
- qu'il donne une motivation du pourquoi la technique d'analyse utilisée est appropriée.

Rubrique XII

L'expert doit, lors de la formulation de ses recommandationnelles, les scinder en deux groupes : les mesures matérielles et organisationnelles.

Lors de la formulation des recommandations matérielles et organisationnelles, l'expert doit formuler celles-ci dans l'ordre de succession de la hiérarchie prévu à l'article I.2-7 et conformément aux principes de prévention généraux, ainsi que déterminés par la loi.

En ce qui concerne les mesures matérielles, l'expert doit joindre une évaluation des coûts pour l' (les) employeur(s). Pour cette évaluation des coûts, un ordre de grandeur suffit.

Rubrique XIII

L'expert notifie, dans cette rubrique, tous les destinataires de son rapport.

Rubrique XIV

L'expert termine son rapport par la clause : « En ce qui concerne cet examen de l'accident du travail, je déclare l'avoir réalisé personnellement, ne pas en partager le secret et ne pas faire l'objet du moindre conflit d'intérêts », suivie d'une indication de lieu et de temps et de sa signature.

Les mots « ne pas violer le secret » impliquent que l'expert ne peut pas communiquer le rapport à des tiers, autres que ceux stipulés dans l'article 94^{quater}, 3° de la loi.

Liste des abréviations utilisées :

CPP : comité pour la prévention et la protection au travail

ATG : accident du travail grave
 SEPP : service externe pour la prévention et la protection au travail
 SECT : service externe pour le contrôle technique sur le lieu de travail
 PPG : plan global de prévention
 SIPP : service interne pour la prévention et la protection au travail
 PAA : plan d'action annuel
 BCE : Banque-Carrefour des Entreprises
 Tél. : téléphone
 CBT : Contrôle du Bien-être au Travail
 Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre I^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :
 Le Ministre de l'Emploi,
 K. PEETERS

BIJLAGE I.6-4

Lastenboek houdende methodiek tot invullen van het model van verslag bedoeld in artikel I.6-10, eerste lid

Voor het invullen van het model van verslag wordt rekening gehouden met de volgende elementen en verwijzingen :

Rubriek I

In deze rubriek worden de identificatiegegevens van de deskundige vermeld.

Punt (d) Dossiernummer TWW : hiermee wordt bedoeld het nummer waaronder de externe deskundige bij de algemene directie TWW geregistreerd is.

Rubriek II

Adres : straat, nummer, postcode en gemeente - of de exacte en éénduidige plaatsbepaling bij middel van geografische coördinaten met vermelding van alle plan en/of kaartgegevens.

Rubriek III

De gegevens in deze rubriek zijn NIET bestemd voor de verzekeringsonderneming(en) of de instelling die instaat voor de betaling van (een deel van) het honorarium, bedoeld in artikel 94^{quater}, 3°, c) van de wet.

In het verslag mogen de overige rubrieken geen gegevens bevatten die de identificatie van de slachtoffers mogelijk maken.

Punt c) : indien geen rijksregisternummer, dan een ander identificatienummer met vermelding van het type.

Rubriek IV

Deze gegevens worden ingevuld in de situaties bedoeld bij artikel 94^{ter}, §§ 1 en 2 van de wet.

Deze rubriek moet opgesplitst worden in evenveel delen als er werkgevers met slachtoffers zijn.

Punt j) : indien ervaring of statuut relevant zijn voor het ongeval en de te nemen preventiemaatregelen, dan moet de deskundige dit in zijn verslag vermelden.

Rubriek V

Deze gegevens zijn bedoeld voor de situatie bedoeld in artikel 94^{ter}, § 2, van de wet en betreffen de andere betrokken personen dan de werkgever van het/de slachtoffer(s).

Punt (e) : bevat desgevallend gegevens betreffende de preventieadviseur(s) en de externe preventiedienst(en).

Rubriek VI

De gegevens in deze rubriek betreffen de identificatie van de arbeidsongevallenverzekeraar(s) aan wie het verslag moet meegedeeld worden conform artikel 94^{quater}, 3°, c) van de wet en die conform artikel 94^{quinquies} van de wet moeten instaan voor de betaling van het honorarium (of de deelhonoraria) van de deskundige.

Rubriek VII

In deze rubriek worden de gegevens vermeld met betrekking tot de ter plaatse afgelegde bezoeken (aantal, data, uur, aard van het bezoek : interview, onderzoek ter plaatse ...).

Rubriek VIII

In deze rubriek wordt vermeld met wie de deskundige in het kader van zijn onderzoek contact heeft opgenomen (met vermelding van naam, functie, ...).

Punt c) betreft inzonderheid de EDPB en de leidinggevende van het slachtoffer.

Rubriek IX

Deze rubriek bevat gedetailleerde gegevens betreffende het ongeval.

Gedetailleerde beschrijving van de plaats van het EAO, liefst met bijhorend fotomateriaal (éénduidig te nummeren en als bijlage toe te voegen). Hierbij hoort ook een overzichtsplan of schets van de ongevalplaats, waarvan de gedetailleerdheid moet toelaten de omstandigheden van het EAO juist in te schatten.

De deskundige onderzoekt de volledige werkpost van het slachtoffer van het EAO rekening houdend met de welzijnsreglementering.

Punt c) : de deskundige verifieert of er voorafgaand aan het ernstig arbeidsongeval zich soortgelijke – al dan niet ernstige – arbeidsongevallen en/of incidenten hebben voorgedaan. Zo ja, maakt hij in het verslag melding van deze gebeurtenissen en de gevolgen hiervan voor de onderneming waar het ongeval gebeurd is.

Punt d) : de deskundige maakt een betrouwbare schatting (en legt uit hoe hij het gedaan heeft) van de ernstgraad van het onderzocht ernstig arbeidsongeval, m.a.w. hij dient aan te geven hoeveel werknemers per jaar dergelijk ernstig arbeidsongeval zouden hebben, mochten er bij die werkgever 100.000 werknemers onder dezelfde welzijnsomstandigheden werken.

De deskundige formuleert duidelijke richtlijnen voor het voeren van een uitgebreid onderzoek in de ganse organisatie(s) van het/de slachtoffer(s); de deskundige somt afzonderlijk de oorzakelijke factoren op dewelke vermoedelijk elders in de betrokken organisatie(s) aanwezig zijn teneinde ze te doen opsporen door de IDPB's van die organisatie(s).

Rubriek X

Deze rubriek bevat de primaire, secundaire, tertiaire en eventueel verdere oorzaken van het ongeval.

a) Primaire oorzaken :

1. ontbrekend of niet correct gebruikt collectief beschermingsmiddel;
2. ontbrekend of niet correct gebruikt persoonlijk beschermingsmiddel;
3. ontbrekende of kortgesloten beveiliging van een machine;
4. andere.

b) secundaire oorzaken :

1. niet uitgevoerde risico-evaluatie(s);
2. ontbrekende instructie(s);
3. gebrekkig toezicht op de naleving van de instructies of het niet of niet voldoende gevolg geven aan het advies van de IDPB, de EDPB of de EDTC;
4. niet correct functionerende IDPB.

c) tertiaire oorzaken :

1. ontwerp- of fabricagefout aan een van buitenaf betrokken arbeidsmiddel;
2. niet correct advies geformuleerd door een EDPB;
3. niet correct advies geformuleerd door een EDTC.

De deskundige dient zich bij de analyse louter aan de feiten te houden en mag zijn analyse niet gebruiken om schuldigen aan te wijzen.

Rubriek XI

De deskundige wendt de gepaste analysetechnieken aan, met dien verstande dat :

- het om een gestructureerde verwerkingsmethode van de verzamelde gegevens dient te gaan;
- hij motiveert waarom de gebruikte analysetechniek de gepaste is.

Rubriek XII

De deskundige dient bij het formuleren van zijn aanbevelingen deze op te splitsen in twee groepen : materiële en organisatorische maatregelen.

Bij de formulering van de materiële en organisatorische aanbevelingen dient de deskundige dit te doen in de volgorde van de hiërarchie zoals vastgelegd in artikel I.2-7 en conform de algemene preventiebeginselen, zoals die zijn vastgesteld in de wet.

Voor wat de materiële maatregelen betreft, dient de deskundige een kostenraming voor de werkgever(s) toe te voegen. Voor deze kostenraming volstaat een orde van grootte.

Rubriek XIII

De deskundige maakt in deze rubriek melding van alle bestemmelingen van zijn verslag.

Rubriek XIV

De deskundige eindigt zijn verslag met de clausule : "Wat dit arbeidsongevallenonderzoek betreft, verklaar ik het persoonlijk te hebben uitgevoerd, het geheim ervan niet te schenden en niet het voorwerp van enig belangenconflict uit te maken", gevolgd door een plaats- en tijdsbepaling en zijn handtekening.

De woorden "het geheim ervan niet te schenden" houden in dat het de deskundige verboden is het verslag of delen ervan mee te delen aan derden, andere dan deze bedoeld in artikel 94^{quater}, 3°, van de wet.

Lijst van de gebruikte afkortingen :

- CPB : comité preventie en bescherming op het werk
 EAO : ernstig arbeidsongeval
 EDPB : externe dienst preventie en bescherming op het werk
 EDTC : externe dienst voor technische controle op de werkplaats
 GPP : globaal preventieplan
 IDPB : interne dienst preventie en bescherming op het werk
 JAP : jaarlijks actieplan
 KBO : kruispuntenbank ondernemingen
 Tf : telefoon
 TWW : Toezicht Welzijn op het Werk.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :
 De Minister van Werk,
 K. PEETERS

ANNEXE I.6-5

Modèle de rapport de l'examen d'un accident du travail grave visé à l'article I.6-10, alinéa 3**I. Données relatives à l'expert**

- (a) Nom
- (b) Prénom
- (c) Numéro de registre national
- (d) Numéro de dossier CBT
- (e) Adresse
- (f) Téléphone
- (g) Gsm
- (h) e-mail
- (i) Direction CBT qui a engagé l'expert
- (j) Date de l'accident
- (k) Date de la demande du CBT pour examiner l'ATG
Moyen de communication utilisé
 - Tél
 - GSM
 - e-mail
 - Fax
- (l) Date de la confirmation de l'acceptation de la mission
Moyen de communication utilisé
 - Tél
 - GSM
 - e-mail
 - Fax
- (m) Éventuelles autres remarques

II. Données relatives au lieu de travail où l'ATG a eu lieu

Adresse (rue, numéro, code postal et commune)

III. Données relatives à la (aux) victime(s)

Uniquement destinées aux fonctionnaires chargés de la surveillance et, selon le cas, l'employeur de la victime ou les personnes concernées par l'accident (l'article 94^{quater} 3°, a) et b) de la loi)

A compléter pour chaque victime :

- (a) Nom
- (b) Prénom
- (c) Numéro de registre national
- (d) Adresse du domicile
- (e) Date de naissance
- (f) Nom de l'employeur
- (g) Statut (ouvrier, employé, fonctionnaire, intérimaire, travailleur ALE,...)
- (h) Ancienneté dans l'entreprise
- (i) Ancienneté dans la fonction
- (j) Ancienneté dans la profession
- (k) Durée du contrat de travail
- (l) Eventuelles autres données pertinentes

IV. Données relatives à (aux) l'employeur(s) de la (des) victime(s)

- (a) Nom de l'employeur
- (b) Adresse du siège social
- (c) Adresse du siège d'exploitation où la victime est employée
- (d) Code NACE
- (e) Numéro BCE
- (f) Total du nombre de travailleurs
- (g) Nombre de travailleurs au siège d'exploitation où est employée la victime
- (h) Nom du conseiller en prévention chargé de la direction du SIPP
- (i) Dénomination du SEPP où est affilié, le cas échéant, l'employeur
- (j) Eventuelles autres données pertinentes

V. Données relatives à chacune des personnes concernées, à savoir les employeurs, les utilisateurs, les entreprises de travail intérimaire, les maîtres d'œuvre chargés de l'exécution, les entrepreneurs, les sous-traitants et les indépendants concernés par l'accident (article 94^{ter}, § 2 de la loi)

- (a) Nom
- (b) Adresse
- (c) code NACE

- (d) numéro BCE
- (e) Eventuelles autres données pertinentes

VI. Données relatives à l'assureur de l'accident de travail

- (a) Données relatives à l'assureur de l'accident de travail auprès duquel l'employeur visé à l'article 94ter, § 1^{er} de la loi est assuré :
 - 1. Nom
 - 2. Adresse
 - 3. Numéro de police de l'entreprise assurée
 - 4. Numéro de dossier de l'accident
 - 5. Eventuelles autres remarques pertinentes
- (b) Données relatives à (aux) l'assureur(s) de l'accident du travail auprès du(es)quel(s) sont assurées les personnes visées à l'article 94ter, § 2, de la loi :
 - 1. Nom
 - 2. Adresse
 - 3. Numéro de police de l'entreprise assurée
 - 4. Numéro de dossier de l'accident

5. Eventuelles autres remarques pertinentes**VII. Visites sur place**

- (a) Nombre de visites
- (b) Date (chronologique)
- (c) Nature des visites

VIII. Contacts pris

- (a) Notification des contacts avec le(s) chef(s) du SIPP de (des) l'employeur(s) de la (des) victime(s)
- (b) Notification des contacts avec le(s) chef(s) du SIPP des personnes auxquelles incombent les obligations visées à l'article 94ter, § 2 de la loi
- (c) Notification des contacts avec d'autres personnes

IX. Description de l'accident

- (a) Description détaillée du lieu de l'accident
- (b) Description détaillée des circonstances de l'accident y compris le matériel visuel
- (c) Notification des accidents du travail et/ou incidents semblables préalables à l'ATG et de leurs conséquences pour l'organisation
- (d) Evaluation fiable de degré de gravité de l'ATG

X. Causes établies

- (a) Causes primaires : les faits matériels qui ont rendu l'accident possible
- (b) Causes secondaires : causes de nature organisationnelle en raison desquelles les causes primaires sont apparues
- (c) Causes tertiaires : causes matérielles ou organisationnelles qui se situent chez des tiers
- (d) Autres causes éventuelles

XI. Techniques d'analyse utilisées

- (a) Description des techniques d'analyse utilisées
- (b) Motivation du pourquoi cette (ces) analyse(s) technique(s) utilisée(s) est (sont) la (les) plus adaptée(s)

XII. Recommandations pour éviter que se répète l'accident grave

- (a) Recommandations matérielles et leur harmonisation au PPG et PAA et une évaluation des coûts
- (b) Recommandations organisationnelles et leur harmonisation au PPG et au PAA

XIII. Notification du rapport

Identification et adresse :

- 1° du chef de direction de la direction régionale de la division du Contrôle de Base du CBT ou, le cas échéant, du chef de la direction de la Division du contrôle des risques chimiques de CBT, par laquelle l'expert est désigné;
- 2° selon le cas, de l'employeur de la victime, ou des personnes concernées par l'accident (l'article 94quater, 3°, b) de la loi;
- 3° les sociétés d'assurance.

XIV. Notification finale obligatoire dans le rapport

- (a) « En ce qui concerne cet examen sur l'accident du travail grave, je déclare l'avoir réalisé personnellement, ne pas en partager le secret et ne pas faire l'objet du moindre conflit d'intérêts »
- (b) « Etabli à, le (date) »
- (c) signature de l'expert

Liste des abréviations utilisées :

CPP : comité pour la prévention et la protection au travail

ATG : accident du travail grave

SEPP : service externe pour la prévention et la protection au travail

SECT : service externe pour le contrôle technique sur le lieu de travail

PPG : plan global de prévention

SIPP : service interne pour la prévention et la protection au travail

PAA : plan d'action annuel

BCE : Banque-Carrefour des Entreprises

Tél : téléphone

CBT : Contrôle du Bien-être au Travail

Vu pour être annexé à l'arrêté royal établissant le livre I^{er} - Principes généraux du code du bien-être au travail.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

BIJLAGE I.6-5**Model van verslag van het onderzoek van een ernstig arbeidsongeval bedoeld in artikel I.6-10, derde lid****I. Gegevens betreffende de deskundige**

- (a) Naam
- (b) Voornaam
- (c) Rijksregisternummer
- (d) Dossiernummer TWW
- (e) Adres
- (f) Telefoon
- (g) GSM
- (h) E-mailadres
- (i) Directie TWW die de deskundige heeft aangesteld
- (j) Datum ongeval
- (k) Datum vraag TWW om EAO te onderzoeken
 - Gebruikt communicatiemiddel
 - Tlf
 - Gsm
 - Email
 - Fax
 - (l) Datum bevestiging aanvaarding opdracht
 - Gebruikt communicatiemiddel
 - Tlf
 - Gsm
 - E-mail
 - Fax
 - (m) Eventuele andere bemerkingsen

II. Gegevens betreffende de arbeidsplaats waar het EAO heeft plaatsgevonden

Adres (straat, nummer, postcode en gemeente)

III. Gegevens betreffende het/de slachtoffer(s)

enkel bestemd voor de met het toezicht belaste ambtenaren en naargelang het geval, de werkgever van het slachtoffer of de bij het ongeval betrokken personen (artikel 94quater, 3°, a) en b) van de wet).

In te vullen per slachtoffer :

- (a) Naam
- (b) Voornaam
- (c) Rijksregisternummer
- (d) Domicilieadres
- (e) Geboortedatum
- (f) Naam werkgever
- (g) Statuut (arbeider, bediende, ambtenaar, uitzendkracht, PWA'er,...)
- (h) Anciënniteit in de onderneming
- (i) Anciënniteit in de functie
- (j) Anciënniteit in het beroep
- (k) Duurtijd van de arbeidsovereenkomst
- (l) Eventuele andere relevante gegevens

IV. Gegevens betreffende de werkgever(s) van het/de slachtoffer(s)

- (a) Naam werkgever
- (b) Adres maatschappelijke zetel
- (c) Adres exploitatiezetel waar slachtoffer is tewerkgesteld
- (d) NACE-code
- (e) KBO-nummer
- (f) Totaal aantal werknemers
- (g) Aantal werknemers exploitatiezetel waar slachtoffer tewerkgesteld is
- (h) Naam preventieadviseur belast met leiding van de IDPB
- (i) Benaming van de EDPB waarbij de werkgever desgevallend is aangesloten
- (j) Eventuele andere relevante gegevens

V. Gegevens betreffende elk van de betrokken personen, te weten de bij het ongeval betrokken werkgevers, gebruikers, uitzendbureaus, bouwdirecties belast met de uitvoering, aannemers, onderaannemers en zelfstandigen (artikel 94ter, § 2, van de wet)

- (a) Naam
- (b) Adres
- (c) NACE-code
- (d) KBO-nummer
- (e) Eventuele andere relevante gegevens

VI. Gegevens betreffende de arbeidsongevallenverzekeraar

- (a) gegevens betreffende de arbeidsongevallenverzekeraar bij wie de in artikel 94ter, § 1, van de wet bedoelde werkgever is aangesloten :
 - 1. Naam
 - 2. Adres
 - 3. Polisnummer van de verzekerde onderneming
 - 4. Dossiernummer van het ongeval
 - 5. Eventuele andere relevante gegevens
- (b) gegevens betreffende de arbeidsongevallenverzekeraar(s) bij wie de in artikel 94ter, § 2, van de wet bedoelde personen zijn aangesloten :
 - 1. Naam
 - 2. Adres
 - 3. Polisnummer van de verzekerde onderneming
 - 4. Dossiernummer van het ongeval
 - 5. Eventuele andere relevante gegevens

VII. Bezoeken ter plaatse

- (a) aantal bezoeken
- (b) datum (chronologisch)
- (c) aard van de bezoeken

VIII. Gelegde contacten

- (a) vermelding van contacten met (de) hoofd(en) van de IDPB van de werkgever(s) van het (de) slachtoffer(s)
- (b) vermelding van contacten met (de) hoofd(en) van de IDPB van de personen op wie de verplichtingen rusten bedoeld in artikel 94ter, § 2, van de wet
- (c) vermelding van de contacten met andere personen

IX. Omschrijving van de ongevalgebeurtenis

- (a) gedetailleerde beschrijving van de plaats van het ongeval
- (b) gedetailleerde omschrijving van de omstandigheden van het ongeval inclusief beeldmateriaal
- (c) melding van soortgelijke arbeidsongevallen en/of incidenten voorafgaand aan het EAO en de gevolgen hiervan voor de organisatie.
- (d) betrouwbare schatting van de ernstgraad van het EAO

X. Vastgestelde oorzaken

- (a) primaire oorzaken : de materiële feiten die het ongeval mogelijk hebben gemaakt
- (b) secundaire oorzaken : oorzaken van organisatorische aard waardoor de primaire oorzaken zijn ontstaan
- (c) tertiaire oorzaken : materiële of organisatorische oorzaken die zich bij derden situeren
- (d) eventuele andere oorzaken

XI. Gebruikte analysetechnieken

- (a) omschrijving van de aangewende analysetechniek(en)
- (b) motivering waarom de gebruikte analysetechniek(en) de gepaste is/zijn

XII. Aanbevelingen om te voorkomen dat het ernstig ongeval zich herhaalt

- (a) materiële aanbevelingen met hun afstemming op het GPP en JAP en een kostenraming
- (b) organisatorische aanbevelingen met hun afstemming op het GPP en JAP

XIII. Mededeling van verslag

Identificatie en adres van :

- 1° het directiehoofd van de regionale directie van de afdeling van het Basistoezicht van TWW, of desgevallend van het directiehoofd van de Afdeling van het toezicht op de chemische risico's van TWW, van waaruit de deskundige werd aangesteld;
- 2° naargelang het geval, de werkgever van het slachtoffer, of de bij het ongeval betrokken personen (artikel 94quater, 3°, b) van de wet);
- 3° de verzekeringsondernemingen.

XIV. Verplichte slotvermeldingen in het verslag

- (a) "Wat dit arbeidsongevallenonderzoek betreft, verklaar ik het persoonlijk te hebben uitgevoerd, het geheim ervan niet te schenden en niet het voorwerp van enig belangenconflict uit te maken"
- (b) "Opgemaakt te, op (datum)",
- (c) handtekening van de deskundige

Lijst van de gebruikte afkortingen :

CPB : comité preventie en bescherming op het werk

EAO : ernstig arbeidsongeval

EDPB : externe dienst preventie en bescherming op het werk

EDTC : externe dienst voor technische controle op de werkplaats

GPP : globaal preventieplan

IDPB : interne dienst preventie en bescherming op het werk

JAP : jaarlijks actieplan

KBO : kruispuntenbank ondernemingen

Tf : telefoon

TWW : Toezicht Welzijn op het Werk

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit tot vaststelling van boek I - Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,

K. PEETERS