

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2024/201646]

26 MAART 2024. — Koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft (1)

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 4, § 1, genummerd bij de wet van 7 april 1999 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, artikel 35, § 4, artikel 36, § 1 en artikel 38, § 1, gewijzigd bij de wet van 13 februari 1998;

Gelet op de codex over het welzijn op het werk, boek II, titel 1 en titel 2;

Gelet op het advies nr. 264 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, gegeven op 15 december 2023;

Gelet op de op 27 februari 2024 ingediende aanvraag om advies binnen een termijn van 30 dagen, ingeschreven op de rol van de afdeling Wetgeving van de Raad van State onder het nummer 75.734/1, en afgevoerd van de rol op 27 februari 2024 omwille van de beslissing van de Raad van State om geen advies te verlenen binnen die termijn overeenkomstig artikel 84, § 5, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk door meerdere werkgevers een afwijking vormt van de algemene verplichting om over een eigen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk te beschikken, die geldt voor alle werkgevers die 20 of meer werknemers tewerkstellen (art. 33, § 1 en art. 38 Welzijnswet); dat deze afwijking is onderworpen aan strikte voorwaarden waaraan de werkgevers moeten (blijven) voldoen om gebruik te mogen maken van deze mogelijkheid;

Overwegende dat dit koninklijk besluit kadert binnen de wens tot administratieve vereenvoudiging en vermindering van de administratieve belasting, enerzijds door het vervangen van de toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst bij ministerieel of koninklijk besluit door een melding wanneer het gaat om een kleine gemeenschappelijke interne dienst, en anderzijds door het versoepelen van de regels voor de oprichting (en daaropvolgende wijzigingen) in het geval van een grote gemeenschappelijke interne dienst;

Overwegende dat de doorlooptijd voor het verkrijgen van het gunningsbesluit zelfs bij de meest eenvoudige gemeenschappelijke interne dienst gemiddeld zes maanden bedraagt, o.a. als gevolg van de vereiste tussenkomst van de inspectie, waarvan uit de praktijk blijkt dat dit weliswaar nodig is bij grote gemeenschappelijke interne diensten, maar weinig meerwaarde biedt bij kleine gemeenschappelijke interne diensten;

Overwegende dat de gunningsbesluiten bij kleine gemeenschappelijke interne diensten immers zeer sterk gestandaardiseerd zijn en steeds dezelfde voorwaarden opleggen; dat deze 'standaardvoorwaarden' voortaan opgenomen zijn in de codex over het welzijn op het werk; dat er bij grote gemeenschappelijke interne diensten daarentegen in het gunningsbesluit wel specifieke regels worden opgelegd m.b.t. de werking of organisatie van de dienst, zoals bv. de oprichting van een beheerscomité en een dagelijks bestuur, wat niet het geval is voor een kleine gemeenschappelijke interne dienst; dat al deze elementen een andere aanpak voor beide soorten gemeenschappelijke interne diensten dan ook wenselijk maken.

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Wijziging van de bepalingen m.b.t. de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk*

Artikel 1. Titel 2 van boek II van de codex over het Welzijn op het Werk wordt vervangen als volgt:

"HOOFDSTUK I. — **Algemene bepalingen en definities**

Art. II.2-1. - Voor de toepassing van de bepalingen van deze titel wordt verstaan onder:

1° een grote gemeenschappelijke interne dienst: een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, opgericht door een groep van werkgevers die minstens aan één van de volgende criteria beantwoordt:

- De groep van werkgevers bestaat uit meer dan tien werkgevers;
- De groep van werkgevers stelt in totaal meer dan 2000 werknemers tewerk, berekend overeenkomstig artikel II.1-2, § 2;
- De groep van werkgevers beschikt over een eigen departement belast met het medisch toezicht.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2024/201646]

26 MARS 2024. — Arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne le service interne commun pour la prévention et la protection au travail (1)

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 4, § 1^{er}, numéroté par la loi du 7 avril 1999 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, l'article 35, § 4, l'article 36, § 1^{er} et l'article 38, § 1^{er}, modifié par la loi du 13 février 1998 ;

Vu le code du bien-être au travail, livre II, titre 1^{er} et titre 2 ;

Vu l'avis n° 264 du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail donné le 15 décembre 2023 ;

Vu la demande d'avis dans un délai de 30 jours, introduite le 27 février 2024, portant le numéro 75.734/1 du rôle de la section de législation du Conseil d'État, et rayée du rôle le 27 février 2024 en raison de la décision du Conseil d'État de ne pas émettre un avis dans ce délai conformément à l'article 84, § 5, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant que la création d'un service interne commun pour la prévention et la protection au travail par plusieurs employeurs constitue une dérogation à l'obligation générale de disposer de leur propre service interne pour la prévention et la protection au travail, qui vaut pour tous les employeurs occupant 20 travailleurs ou plus (art. 33, 1^{er} et art. 38 Loi Bien-être) ; que cette dérogation est soumise à des conditions strictes que les employeurs doivent (continuer à) remplir pour être autorisés à faire usage de cette possibilité ;

Considérant que cet arrêté royal s'inscrit dans une volonté de simplification administrative et de réduction de la charge administrative, d'une part en remplaçant l'autorisation pour la création d'un service interne commun via arrêté ministériel ou royal par une notification lorsqu'il s'agit d'un petit service interne commun, et d'autre part en assouplissant les règles pour la création (et les modifications ultérieures) dans le cas d'un grand service interne commun ;

Considérant que le temps de traitement pour obtenir l'arrêté d'autorisation est de six mois en moyenne, même pour le service interne commun le plus simple, entre autres à cause de l'intervention requise de l'inspection, dont la pratique montre qu'elle est certes nécessaire pour les grands services internes communs, mais qu'elle apporte peu de valeur ajoutée pour les petits services internes communs ;

Considérant qu'après tout, les arrêtés d'autorisation des petits services internes communs sont hautement standardisés et imposent toujours les mêmes conditions ; que ces conditions standardisées sont désormais intégrées dans le code du bien-être au travail ; que, par contre, dans le cas des grands services internes communs, l'arrêté d'autorisation impose des règles spécifiques concernant le fonctionnement ou l'organisation du service, comme par exemple la mise en place d'un comité de gestion et d'un conseil d'administration, ce qui n'est pas le cas pour un petit service interne commun ; que tous ces éléments rendent souhaitable une approche différente pour les deux types de services internes communs.

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I^{er}. — *Modification des dispositions relatives au service interne commun pour la prévention et la protection au travail*

Article 1^{er}. Le titre 2 du livre II du code du bien-être au travail est remplacé par ce qui suit :

"CHAPITRE I^{er}. — **Dispositions générales et définitions**

Art. II.2-1. - Pour l'application des dispositions de ce titre, on entend par :

1° un grand service interne commun : un service interne commun pour la prévention et la protection au travail, créé par un groupe d'employeurs qui répond au moins à l'un des critères suivants :

- Le groupe d'employeurs est composé de plus de dix employeurs ;
- Le groupe d'employeurs occupe au total plus que 2000 travailleurs, calculé conformément à l'article II.1-2, § 2 ;
- Le groupe d'employeurs dispose de son propre département chargé de la surveillance médicale.

2° een kleine gemeenschappelijke interne dienst: een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, opgericht door een groep van werkgevers die aan geen van de criteria bedoeld in 1° beantwoordt.

Art. II.2-2. - § 1. In toepassing van artikel 38, § 1 van de wet, kunnen werkgevers een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk oprichten overeenkomstig de bepalingen in deze titel, op voorwaarde dat deze gemeenschappelijke interne dienst een aantoonbare meerwaarde biedt voor het preventiebeleid van de betrokken werkgevers en voor het bevorderen van het welzijn op het werk van hun werknemers.

§ 2. Een groep van werkgevers mag een kleine gemeenschappelijke interne dienst oprichten als:

- de voorwaarden bepaald in hoofdstuk II van deze titel vervuld zijn;
- de procedure bepaald in hoofdstuk III van deze titel gevolgd wordt;
- de werkingsregels bepaald in hoofdstuk V van deze titel worden nageleefd.

§ 3. Een groep van werkgevers mag een grote gemeenschappelijke interne dienst oprichten als:

- de voorwaarden bepaald in hoofdstuk II van deze titel vervuld zijn;
- de procedure bepaald in hoofdstuk IV van deze titel wordt gevolgd;
- de werkingsregels bepaald in hoofdstuk V van deze titel worden nageleefd.

§ 4. Een werkgever in de publieke sector die meerdere interne diensten moet oprichten krachtens artikel 36 van de wet mag eveneens een gemeenschappelijke interne dienst oprichten onder de voorwaarden bepaald in § 2 of § 3 al naargelang het geval.

Art. II.2-3. - Als meerdere juridische entiteiten samen één technische eenheid vormen in toepassing van artikel 50, § 3 van de wet, richten zij één interne dienst op in overeenstemming met artikel 35, § 4 van de wet, en zijn de bepalingen van deze titel niet van toepassing, met uitzondering van artikel II.2-17, § 2, § 3 en § 5.

HOOFDSTUK II. — Voorwaarden voor de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst

Art. II.2-4. - Een groep van werkgevers mag een gemeenschappelijke interne dienst oprichten als de volgende voorwaarden vervuld zijn:

1° de gemeenschappelijke interne dienst is bevoegd voor alle werknemers die door de betrokken werkgevers worden tewerkgesteld;

2° er bestaat een juridische, economische, geografische of technische band tussen de betrokken werkgevers;

3° er wordt aangetoond dat de gemeenschappelijke interne dienst een duidelijke meerwaarde heeft voor de betrokken werkgevers en een efficiënter preventiebeleid mogelijk maakt ten opzichte van de afzonderlijke interne diensten van deze werkgevers, inzonderheid omdat:

- er een groter aantal preventieadviseurs aanwezig is;
- er een groter aantal preventiedisciplines vertegenwoordigd is;

- de preventieadviseurs beschikken over een hoger niveau van aanvullende vorming;

- er meer tijd aan preventietaken wordt besteed;

4° er bestaat een akkoord tussen de betrokken werkgevers over de organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst, met inbegrip van het aantal preventieadviseurs, hun niveau van vorming en de leiding van de gemeenschappelijke interne dienst. De minimumprestatieduur van de preventieadviseurs van de gemeenschappelijke interne dienst wordt bepaald zodat de aan de interne dienst toegewezen opdrachten en taken bij alle betrokken werkgevers te allen tijde volledig en doeltreffend worden vervuld, en zodat de tijdsbesteding voor preventietaken van de enige of leidinggevende preventieadviseur van de gemeenschappelijke interne dienst minstens de helft van een voltijdse betrekking bedraagt;

5° elke betrokken werkgever duidt een contactpersoon aan die tewerkgesteld is in de onderneming of instelling van die werkgever, en die

- hetzij een preventieadviseur is die deel uitmaakt van de gemeenschappelijke interne dienst,

- hetzij een ander personeelslid dat minstens beschikt over een voldoende kennis van de wetgeving inzake het welzijn op het werk zoals bedoeld in artikel II.1-20;

6° er bestaat een akkoord tussen de betrokken werkgevers als zij een beroep wensen te doen op de deskundigheden ergonomie, arbeidshygiëne of psychosociale aspecten van de arbeid, voor zover werknemers van één of meerdere betrokken werkgevers over de deskundigheid beschikken bedoeld in artikel II.3-30, § 1, eerste lid, 3°, 4° of 5°;

2° un petit service interne commun : un service interne commun pour la prévention et la protection au travail, créé par un groupe d'employeurs qui ne répond à aucun des critères visés dans le 1°.

Art. II.2-2. - § 1^{er}. En application de l'article 38, § 1^{er} de la loi, les employeurs peuvent créer un service interne commun pour la prévention et la protection au travail conformément aux dispositions du présent titre, à condition que ce service interne commun ait une valeur ajoutée démontrable pour la politique de prévention des employeurs concernés et pour la promotion du bien-être au travail de leurs travailleurs.

§ 2. Un groupe d'employeurs peut créer un petit service interne commun si :

- les conditions visées dans le chapitre II de ce titre sont remplies ;
- la procédure visée dans le chapitre III de ce titre est suivie ;
- les règles de fonctionnement visées dans le chapitre V de ce titre sont respectées.

§ 3. Un groupe d'employeurs peut créer un grand service interne commun si :

- les conditions visées dans le chapitre II de ce titre sont remplies ;
- la procédure visée dans le chapitre IV de ce titre est suivie ;
- les règles de fonctionnement visées dans le chapitre V de ce titre sont respectées.

§ 4. Un employeur du secteur public qui doit créer plusieurs services internes en vertu de l'article 36 de la loi peut également créer un service interne commun dans les conditions visées au § 2 ou au § 3 selon le cas.

Art. II.2-3. - Si plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation en application de l'article 50, § 3 de la loi, celles-ci créent un service interne conformément à l'article 35, § 4 de la loi, et les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas, à l'exception de l'article II.2-17, § 2, § 3 et § 5.

CHAPITRE II. — Conditions pour la création d'un service interne commun

Art. II.2-4. - Un groupe d'employeurs peut créer un service interne commun si les conditions suivantes sont remplies :

1° le service interne commun est compétent pour tous les travailleurs occupés par les employeurs concernés ;

2° il existe un lien juridique, économique, géographique ou technique entre les employeurs concernés ;

3° il est démontré que le service interne commun présente une valeur ajoutée évidente pour les employeurs concernés et permet une politique de prévention plus efficace par rapport aux services internes individuels de ces employeurs, notamment parce que :

- un plus grand nombre de conseillers en prévention sont présents ;
- un plus grand nombre de disciplines de prévention sont représentées ;

- les conseillers en prévention disposent d'un niveau plus élevé de formation complémentaire ;

- le temps consacré aux tâches de prévention est plus important ;

4° il existe un accord entre les employeurs concernés sur l'organisation du service interne commun, y compris sur le nombre de conseillers en prévention, leur niveau de formation et sur la gestion du service interne commun. La durée minimale des prestations des conseillers en prévention du service interne commun est déterminée de sorte que les tâches et les fonctions assignées au service interne soient pleinement et effectivement remplies à tout moment auprès de tous les employeurs concernés et que le temps consacré aux tâches de prévention par le conseiller en prévention unique ou le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne commun soit au moins égal à la moitié d'un emploi à temps plein ;

5° chaque employeur concerné désigne une personne de contact qui est occupée dans l'entreprise ou l'institution de cet employeur, et qui est

- soit un conseiller en prévention qui fait partie du service interne commun,

- soit un autre membre du personnel ayant au moins une connaissance adéquate de la législation relative au bien-être au travail visée à l'article II.1-20 ;

6° il existe un accord entre les employeurs concernés dans le cas où ils souhaitent faire appel aux compétences en ergonomie, hygiène du travail ou aspects psychosociaux du travail, pour autant que des travailleurs d'un ou de plusieurs des employeurs concernés disposent de l'expertise visée à l'article II.3-30, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, 4° ou 5° ;

7° er bestaat een akkoord van alle betrokken Comités zoals bedoeld in artikel I.1-3, 14°, met betrekking tot de oprichting van de gemeenschappelijke interne dienst, de aanstelling van de preventieadviseurs en hun prestatieduur.

Bij gebrek aan een akkoord van alle betrokken Comités zoals bedoeld in 7°, vragen de betrokken werkgevers de tussenkomst van de ambtenaar belast met het toezicht. Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Als er geen verzoening wordt bereikt, neemt de ambtenaar een gemotiveerde beslissing over de oprichting van de gemeenschappelijke interne dienst en bezorgt deze aan de betrokken werkgevers, die de betrokken Comités hiervan zo snel mogelijk in kennis stellen.

HOOFDSTUK III. — Procedure voor de oprichting en wijziging van een kleine gemeenschappelijke interne dienst

Art. II.2-5. - Eén van de betrokken werkgevers meldt de oprichting van de gemeenschappelijke interne dienst zo snel mogelijk aan de algemene directie HUA, en maakt eveneens een actuele lijst van alle betrokken werkgevers over.

Art. II.2-6. - Bij elke wijziging die een impact kan hebben op de gemeenschappelijke interne dienst, wordt nagegaan of de voorwaarden bedoeld in hoofdstuk II nog steeds vervuld zijn, en indien nodig wordt de organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst aangepast. Over deze aanpassingen is een akkoord vereist van alle betrokken werkgevers en van de betrokken Comités.

Dit is ook van toepassing wanneer een werkgever wil toetreden of zich wil terugtrekken uit een bestaande gemeenschappelijke interne dienst.

Art. II.2-7. - Indien de werkgevers die een beroep doen op de gemeenschappelijke interne dienst wijzigen, meldt één van de betrokken werkgevers dit zo snel mogelijk aan de algemene directie HUA door een geactualiseerde lijst van betrokken werkgevers over te maken. Bij gebrek aan deze melding mogen niet-aangemelde werkgevers geen beroep doen op de gemeenschappelijke interne dienst.

Indien deze wijziging tot gevolg heeft dat de groep van werkgevers minstens aan één van de criteria bedoeld in artikel II.2-1, 1° beantwoordt, is de groep van werkgevers verplicht de toelating aan te vragen voor de oprichting van een grote gemeenschappelijke interne dienst overeenkomstig de procedure bepaald in hoofdstuk IV.

Art. II.2-8. - § 1. De groep van werkgevers mag een beroep doen op deze gemeenschappelijke interne dienst zolang de voorwaarden bepaald in hoofdstuk II en III vervuld zijn; indien deze voorwaarden niet of niet langer vervuld zijn, zijn alle betrokken werkgevers ertoe gehouden te beschikken over een eigen interne dienst zoals bepaald in artikel 33 van de wet.

§ 2. De ontbinding van de gemeenschappelijke interne dienst vereist een akkoord van alle betrokken werkgevers en van de betrokken Comités. Eén van de betrokken werkgevers meldt dit zo snel mogelijk aan de algemene directie HUA.

HOOFDSTUK IV. — Procedure voor de oprichting en wijziging van een grote gemeenschappelijke interne dienst

Art. II.2-9. - De Minister kan aan de verantwoordelijke werkgever, die optreedt namens een groep van werkgevers zoals bedoeld in artikel II.2-1, 1°, de toelating geven om voor de groep van werkgevers een grote gemeenschappelijke interne dienst op te richten overeenkomstig de procedure bepaald in dit hoofdstuk.

Art. II.2-10. - § 1. De verantwoordelijke werkgever dient de aanvraag tot oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst in bij de algemene directie HUA aan de hand van het formulier dat op de website van de FOD Werkgelegenheid ter beschikking wordt gesteld.

§ 2. De verantwoordelijke werkgever voegt bij de aanvraag:

1° de vereiste documenten om aan te tonen dat de voorwaarden bedoeld in hoofdstuk II vervuld zijn;

2° een actuele lijst van alle bij de gemeenschappelijke interne dienst betrokken werkgevers, hun hoofdactiviteit en aantal werknemers;

3° in voorkomend geval, het akkoord tussen de betrokken werkgevers dat zij de opname wensen in de gemeenschappelijke interne dienst van een bestaand departement belast met het medisch toezicht, evenals de erkenning van dit departement door de bevoegde overheden;

4° in voorkomend geval, het akkoord van de betrokken werkgevers en van de betrokken Comités over de oprichting en de bevoegdheden van een beheerscomité van de gemeenschappelijke interne dienst. Dit beheerscomité bestaat uit alle betrokken werkgevers en uit vertegenwoordigers van de werknemers, en kan inzonderheid worden belast met:

7° il existe un accord de tous les Comités concernés, tels que visés à l'article I.1-3, 14°, concernant la création du service interne commun, la désignation des conseillers en prévention et la durée de leurs prestations.

A défaut d'accord de tous les Comités concernés tel que visé au point 7°, les employeurs concernés demandent l'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance. Celui-ci entend les parties concernées et tente de concilier les positions. En l'absence de conciliation, le fonctionnaire prend une décision motivée sur la création du service interne commun, et la transmet aux employeurs concernés, qui en informent les Comités concernés dans les plus brefs délais.

CHAPITRE III. — Procédure pour la création et la modification d'un petit service interne commun

Art. II.2-5. - Un des employeurs concernés notifie à la direction générale HUT la création du service interne commun dans les meilleurs délais, et transmet également une liste actualisée de tous les employeurs concernés.

Art. II.2-6. - Lors de chaque modification susceptible d'avoir un impact sur le service interne commun, il est vérifié si les conditions visées au chapitre II sont toujours remplies et, si nécessaire, l'organisation du service interne commun est modifiée. Ces modifications nécessitent l'accord de tous les employeurs et des Comités concernés.

Cela s'applique également lorsqu'un employeur veut s'affilier ou se retirer d'un service interne commun existant.

Art. II.2-7. - En cas de changement d'employeurs faisant appel au service interne commun, un des employeurs le notifie à la direction générale HUT dans les meilleurs délais en transmettant une liste actualisée des employeurs concernés. En l'absence d'une telle notification, les employeurs non notifiés ne peuvent pas faire appel au service interne commun.

Si cette modification a pour conséquence que le groupe d'employeurs répond au moins à l'un des critères visés à l'article II.2-1, 1°, le groupe d'employeurs est tenu de demander l'autorisation de créer un grand service interne commun conformément à la procédure prévue au chapitre IV.

Art. II.2-8. - § 1^{er}. Le groupe d'employeurs peut faire usage de ce service interne commun tant que les conditions prévues aux chapitres II et III sont remplies ; si ces conditions ne sont pas ou plus remplies, tous les employeurs concernés sont tenus de disposer de leur propre service interne tel que prévu à l'article 33 de la loi.

§ 2. La dissolution du service interne commun requiert l'accord de tous les employeurs et des Comités concernés. Un des employeurs concernés notifie la direction générale HUT dans les meilleurs délais.

CHAPITRE IV. — Procédure pour la création et la modification d'un grand service interne commun

Art. II.2-9. - Le Ministre peut autoriser l'employeur responsable, agissant pour le compte d'un groupe d'employeurs visé à l'article II.2-1, 1°, à créer un grand service interne commun pour le groupe d'employeurs conformément à la procédure définie dans le présent chapitre.

Art. II.2-10 - § 1^{er}. L'employeur responsable introduit la demande de création d'un service interne commun auprès de la direction générale HUT au moyen du formulaire disponible sur le site internet du SPF Emploi.

§ 2. L'employeur responsable joint à la demande :

1° les documents nécessaires pour prouver que les conditions visées au chapitre II sont remplies ;

2° une liste actualisée reprenant tous les employeurs concernés par le service interne commun, leur activité principale et le nombre de travailleurs ;

3° le cas échéant, l'accord des employeurs concernés qui souhaitent reprendre dans le service interne commun un département existant chargé de la surveillance médicale, ainsi que l'agrément de ce département par les autorités compétentes ;

4° le cas échéant, l'accord des employeurs et des Comités concernés sur la création et les compétences d'un comité de gestion pour le service interne commun. Ce comité de gestion est composé de tous les employeurs concernés et des représentants des travailleurs et peut être chargé notamment de :

- het aanstellen, vervangen en verwijderen van de preventieadviseurs, en hun prestatieduur;

- het toetreden van werkgevers tot de gemeenschappelijke dienst en zich terugtrekken van werkgevers uit de gemeenschappelijke interne dienst;

- het ontbinden van de gemeenschappelijke interne dienst;

- financieel beheer van de gemeenschappelijke interne dienst;

- het toezicht op het beleid en de activiteiten van de gemeenschappelijke interne dienst.

Art. II.2-11. - De algemene directie TWW onderzoekt de aanvraag, en geeft een gemotiveerd advies over de oprichting van de gemeenschappelijke interne dienst.

Art. II.2-12. - De algemene directie HUA en de algemene directie TWW kunnen alle andere relevante inlichtingen of documenten vragen die nodig zijn in het kader van deze procedure.

Art. II.2-13. - § 1. De Minister beslist de toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst al dan niet te verlenen.

§ 2. De toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst wordt aan de verantwoordelijke werkgever verleend bij ministerieel besluit. Dit ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst concretiseert de voorwaarden bedoeld in hoofdstuk II, en kan, in voorkomend geval, bijkomende modaliteiten vastleggen betreffende:

1° de oprichting en de bevoegdheden van een beheerscomité zoals bedoeld in artikel II.2-10, § 2, 4°;

2° de oprichting, de samenstelling en de bevoegdheden van een dagelijks bestuur;

3° de wijze waarop werkgevers kunnen toetreden tot de gemeenschappelijke interne dienst en zich kunnen terugtrekken uit de gemeenschappelijke interne dienst.

§ 3. Als de Minister de aanvraag tot oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst weigert, wordt de gemotiveerde beslissing van de Minister per aangetekende zending ter kennis gebracht van de verantwoordelijke werkgever.

Art. II.2-14. - § 1. De toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst die aan de verantwoordelijke werkgever wordt verleend, geldt voor alle werkgevers die vermeld zijn op de lijst van betrokken werkgevers op het ogenblik van de aanvraag.

Indien de werkgevers die een beroep doen op de gemeenschappelijke interne dienst wijzigen, meldt de verantwoordelijke werkgever dit zo snel mogelijk aan de algemene directie HUA door een geactualiseerde lijst van betrokken werkgevers over te maken en aan te geven welke impact de wijziging heeft op de organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst. Bij gebrek aan deze melding blijft de toelating beperkt tot de werkgevers waarvoor de melding werd gegeven. Indien de verantwoordelijke werkgever wijzigt, wordt er een nieuwe aanvraag ingediend.

§ 2. Bij elke wijziging die een impact kan hebben op de gemeenschappelijke dienst wordt nagegaan of de voorwaarden in het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst nog steeds vervuld zijn, en indien nodig wordt de organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst aangepast. Over deze aanpassingen is een akkoord vereist, al naargelang het geval, van het beheerscomité, of van alle betrokken werkgevers en van de betrokken Comités.

Art. II.2-15. - De verantwoordelijke werkgever bewaart de volgende documenten en houdt ze ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar:

1° het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst, evenals de documenten bedoeld in artikel II.2-10;

2° de historische van de wijzigingen met betrekking tot de werkgevers die een beroep doen op de gemeenschappelijke interne dienst en met betrekking tot de organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst.

Art. II.2-16. - De groep van werkgevers mag een beroep doen op de gemeenschappelijke interne dienst zolang de voorwaarden in het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst, vervuld zijn.

Als de voorwaarden in het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst, niet of niet langer vervuld zijn, vervalt de toelating van rechtswege, en zijn alle betrokken werkgevers ertoe gehouden te beschikken over een eigen interne dienst zoals bepaald in artikel 33 van de wet.

De ontbinding van de gemeenschappelijke interne dienst vereist een akkoord, al naargelang het geval, van het beheerscomité, of van alle betrokken werkgevers en van de betrokken Comités. De verantwoordelijke werkgever maakt de vraag tot ontbinding, met inbegrip van de

- la désignation, le remplacement et l'écartement des conseillers en prévention, et la durée de leurs prestations ;

- l'affiliation des employeurs au service interne commun et du retrait de ceux-ci du service interne commun ;

- la dissolution du service interne commun ;

- la gestion financière du service interne commun ;

- le suivi des politiques et des activités du service interne commun.

Art. II.2-11. - La direction générale CBE examine la demande et émet un avis motivé sur la création du service interne commun.

Art. II.2-12. - La direction générale HUT et la direction générale CBE peuvent demander toute autre information pertinente ou document qui est nécessaire dans le cadre de cette procédure.

Art. II.2-13. - § 1^{er}. Le Ministre décide d'octroyer ou non l'autorisation de créer un service interne commun.

§ 2. L'autorisation de créer un service interne commun est accordée à l'employeur responsable par arrêté ministériel. Cet arrêté ministériel relatif au service interne commun concrétise les conditions visées au chapitre II, et peut, le cas échéant, fixer des modalités complémentaires concernant :

1° la création et les compétences d'un comité de gestion tel que visé à l'article II.2-10, § 2, 4° ;

2° la création, la composition et les compétences d'un conseil d'administration ;

3° la façon dont les employeurs peuvent s'affilier au service interne commun et se retirer du service interne commun.

§ 3. En cas de refus de la demande de création d'un service interne commun, le Ministre rend une décision motivée qui est communiquée à l'employeur responsable par envoi recommandé.

Art. II.2-14. - § 1^{er}. L'autorisation de créer un service interne commun accordée à l'employeur responsable vaut pour tous les employeurs figurant sur la liste des employeurs concernés au moment de la demande.

En cas de changement d'employeurs faisant appel au service interne commun, l'employeur responsable en informe la direction générale HUT dans les meilleurs délais en transmettant une liste actualisée des employeurs concernés et en indiquant l'impact du changement sur l'organisation du service interne commun. En l'absence d'une telle notification, l'autorisation est limitée aux employeurs pour lesquels la notification a été réalisée. Si l'employeur responsable change, une nouvelle demande est introduite.

§ 2. Lors de toute modification susceptible d'avoir un impact sur le service interne commun, il est vérifié si les conditions de l'arrêté ministériel relatif au service interne commun sont toujours remplies et, si nécessaire, l'organisation du service interne commun est modifiée. Ces modifications nécessitent l'accord, selon le cas, du comité de gestion, ou de tous les employeurs et des Comités concernés.

Art. II.2-15. - L'employeur responsable conserve les documents suivants et les tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance :

1° l'arrêté ministériel relatif au service interne commun, ainsi que les documents visés à l'article II.2-10 ;

2° l'historique des changements relatifs aux employeurs faisant appel au service interne commun et à l'organisation du service interne commun.

Art. II.2-16. - Le groupe d'employeurs peut faire appel au service interne commun tant que les conditions prévues par l'arrêté ministériel relatif au service interne commun sont remplies.

Si les conditions de l'arrêté ministériel relatif au service interne commun ne sont pas ou plus remplies, l'autorisation devient caduque de plein droit et tous les employeurs concernés sont tenus de disposer de leur propre service interne comme le stipule l'article 33 de la loi.

La dissolution du service interne commun requiert l'accord, selon le cas, du comité de gestion, ou de tous les employeurs et des Comités concernés. L'employeur responsable transmet la demande de dissolution du service interne commun, y compris les accords, dans les plus

akkoorden, zo snel mogelijk over aan de algemene directie HUA, die ervoor zorgt dat het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK V. — Werkingsregels van een gemeenschappelijke interne dienst

Art. II.2-17. - § 1. De bepalingen van boek II, titel 1 zijn van toepassing op de gemeenschappelijke interne dienst, met dien verstande dat deze bepalingen worden toegepast op het geheel van de werkgevers die een beroep doen op de gemeenschappelijke interne dienst, inzonderheid wat betreft:

- het oprichten van afdelingen van de interne dienst,
- de leiding van de interne dienst,
- het opleidingsniveau van de preventieadviseurs en van de preventieadviseur(s) belast met de leiding van de dienst en, in voorkomend geval, van de afdelingen.

De maandverslagen en het jaarverslag van de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, voorgeschreven bij artikel II.1-6, § 1, 2^o, a) en b), bevatten bijlagen met afzonderlijke gegevens betreffende elk van de betrokken werkgevers.

§ 2. De preventieadviseurs van de gemeenschappelijke interne dienst behoren tot het personeel van één van de betrokken werkgevers.

§ 3. De preventieadviseurs van de gemeenschappelijke interne dienst hebben toegang tot de bedrijven van alle betrokken werkgevers om hun opdrachten uit te oefenen.

§ 4. Het identificatiedocument van de interne dienst bedoeld in artikel II.1-7 heeft betrekking op de gemeenschappelijke interne dienst en op alle betrokken werkgevers.

Het identificatiedocument bevat eveneens:

1^o de informatie met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst bedoeld in hoofdstuk II, inzonderheid:

- de band tussen de betrokken werkgevers zoals bedoeld in artikel II.2-4, 2^o;
- de meerwaarde voor de betrokken werkgever zoals bedoeld in artikel II.2-4, 3^o;
- de naam van de contactpersoon bij de werkgever, zoals bedoeld in artikel II.2-4, 5^o;
- de namen van alle preventieadviseurs van de gemeenschappelijke interne dienst, en hun minimumprestatieduur;
- in voorkomend geval, het voorafgaand akkoord tussen de betrokken werkgevers, bedoeld in artikel II.2-4, 6^o;
- het akkoord van het Comité van de werkgever, zoals bedoeld in artikel II.2-4, 7^o;
- in voorkomend geval, de adviezen en gemotiveerde beslissingen van de ambtenaar belast met het toezicht vermeld in deze titel.

2^o een actuele lijst van alle betrokken werkgevers.

Alle betrokken werkgevers beschikken steeds over een geactualiseerd identificatiedocument en over de actuele lijst van alle betrokken werkgevers, en houden deze documenten ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar, evenals de stukken waaruit blijkt dat de voorwaarden bedoeld in hoofdstuk II vervuld zijn.

§ 5. Wanneer aanvullend een beroep moet worden gedaan op een externe dienst, doen alle betrokken werkgevers een beroep op dezelfde externe dienst, tenzij dit onmogelijk is omwille van andere wettelijke verplichtingen, inzonderheid wat de aanbesteding van overheidsopdrachten betreft, en onverminderd de bepalingen van artikel II.3-2, derde en vierde lid.

Art. II.2-18. - In geval van betwisting over de toepassing van de bepalingen in deze titel, en in elk geval bij gebrek aan het vereiste akkoord over wijzigingen aan de gemeenschappelijke interne dienst, vraagt een van de betrokken werkgevers of Comité(s) de tussenkomst van de ambtenaar belast met het toezicht. Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Als er geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies aan de betrokken werkgevers, die de betrokken Comité(s) hiervan zo snel mogelijk in kennis stellen.”.

brefs délais à la direction générale HUT, qui veille à ce que l'arrêté ministériel relatif au service interne commun soit abrogé.

CHAPITRE V. — Règles de fonctionnement d'un service interne commun

Art. II.2-17. - § 1^{er}. Les dispositions du livre II, titre 1^{er} sont applicables au service interne commun, étant entendu que ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des employeurs faisant appel au service interne commun, notamment en ce qui concerne :

- la création des sections du service interne,
- la direction du service interne,
- le niveau de formation des conseillers en prévention et du ou des conseiller(s) en prévention responsable(s) du service et, le cas échéant, des sections.

Les rapports mensuels et le rapport annuel du service interne commun pour la prévention et la protection au travail visés à l'article II.1-6, § 1^{er}, 2^o, a) et b), comportent des annexes avec des données distinctes pour chacun des employeurs concernés.

§ 2. Les conseillers en prévention du service interne commun appartiennent au personnel d'un des employeurs concernés.

§ 3. Les conseillers en prévention du service interne commun ont accès aux entreprises de tous les employeurs concernés afin de remplir leurs missions.

§ 4. Le document d'identification du service interne visé à l'article II.1-7 concerne le service interne commun et tous les employeurs concernés.

Le document d'identification contient également :

1^o les informations relatives au service interne commun visées au chapitre II, notamment :

- le lien entre les employeurs concernés visé à l'article II.2-4, 2^o ;
- la valeur ajoutée pour l'employeur concerné visée à l'article II.2-4, 3^o ;
- le nom de la personne de contact chez l'employeur, telle que visée à l'article II.2-4, 5^o ;
- les noms de tous les conseillers en prévention du service interne commun et la durée minimale de leurs prestations ;
- le cas échéant, l'accord préalable entre les employeurs concernés, visé à l'article II.2-4, 6^o ;
- l'accord du Comité de l'employeur, visé à l'article II.2-4, 7^o ;
- le cas échéant, les avis et les décisions motivées du fonctionnaire chargé de la surveillance mentionnés dans ce titre.

2^o une liste actualisée de tous les employeurs concernés.

Tous les employeurs concernés disposent en permanence d'un document d'identification à jour et de la liste actualisée des employeurs concernés et tiennent ces documents à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance, ainsi que les documents prouvant que les conditions visées au chapitre II sont remplies.

§ 5. Lorsqu'il est fait appel, en complément, à un service externe, tous les employeurs concernés font appel au même service externe, sauf si cela est impossible en raison d'autres obligations légales, notamment en matière de marchés publics, et sans préjudice des dispositions de l'article II.3-2, alinéas 3 et 4.

Art. II.2-18. - En cas de litige sur l'application des dispositions du présent titre, et en tout cas à défaut de l'accord requis sur les modifications du service interne commun, l'un des employeurs ou Comité(s) concernés demande l'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance. Celui-ci entend les parties concernées et tente de concilier les positions. En l'absence de conciliation, il émet un avis à l'intention des employeurs concernés, qui en informent les Comité(s) concernés dans les plus brefs délais. ».

HOOFDSTUK II. — *Inwerkingtreding en overgangsbepalingen*

Art. 2. Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2024.

Art. 3. § 1. De koninklijke of ministeriële besluiten waarbij een groep van werkgevers werd vergund een gemeenschappelijke interne dienst op te richten die dateren van vóór de inwerkingtreding van dit besluit, treden buiten werking op 1 juli 2027. Indien deze besluiten ook andere aspecten regelen dan de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst, treden alleen de bepalingen die de gemeenschappelijke dienst betreffen, buiten werking op 1 juli 2027.

§ 2. De werkgevers aan wie vóór 1 juli 2024 bij koninklijk of ministerieel besluit werd vergund een gemeenschappelijke interne dienst op te richten, en die overeenkomstig hoofdstuk 1 van titel 2 van boek II van de codex over het welzijn op het werk een kleine gemeenschappelijke interne dienst mogen oprichten, mogen een beroep blijven doen op deze gemeenschappelijke interne dienst op voorwaarde dat zij voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel II.2-2, § 2 van de codex over het welzijn op het werk, en dat één van de betrokken werkgevers dit meldt aan de algemene directie HUA vóór 1 juli 2027.

Indien deze voorwaarden niet vervuld zijn op 1 juli 2027, zijn alle betrokken werkgevers ertoe gehouden te beschikken over een eigen interne dienst zoals bepaald in artikel 33 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 3. De werkgevers aan wie vóór 1 juli 2024 bij koninklijk of ministerieel besluit werd vergund een gemeenschappelijke interne dienst op te richten, en die overeenkomstig hoofdstuk 1 van titel 2 van boek II van de codex over het welzijn op het werk een grote gemeenschappelijke interne dienst mogen oprichten, vragen zo snel mogelijk, en ten laatste op 1 juli 2026, een nieuwe toelating om een gemeenschappelijke interne dienst op te richten overeenkomstig de procedure bepaald in hoofdstuk IV van titel 2 van boek II van de codex over het welzijn op het werk. Bij ontstentenis van een nieuwe toelating bij ministerieel besluit zijn alle betrokken werkgevers er vanaf 1 juli 2027 toe gehouden te beschikken over een eigen interne dienst zoals bepaald in artikel 33 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Indien deze werkgevers, aan wie vóór 1 juli 2024 bij koninklijk of ministerieel besluit werd vergund een gemeenschappelijke interne dienst op te richten, overeenkomstig dit koninklijk of ministerieel besluit rechtsgeldig beschikken over een beheerscomité dat de bevoegdheden van het Comité uitoefent, mag het akkoord bedoeld in artikel II.2-4, 7^o van de codex over het welzijn op het werk gegeven worden door dit beheerscomité.

Art. 4. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 maart 2024.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:
Wet van 4 augustus 1996, *Belgisch Staatsblad* van 18 september 1996;
Codex over het welzijn op het werk, *Belgisch Staatsblad* van 2 juni 2017.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID

[C – 2023/30600]

26 FEBRUARI 2023. — Koninklijk besluit houdende de toekenning van facultatieve toelagen ten laste van de basisallocatie 55.21.330034 van de begroting 24 van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het begrotingsjaar 2023

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

Gelet op de wet van 22 mei 2003 houdende de organisatie van de begroting en van de comptabiliteit van de federale Staat, de artikelen 121 tot 124;

Gelet op de wet van 26 december 2022 houdende de Algemene uitgavenbegroting voor het begrotingsjaar 2023.

CHAPITRE II. — *Entrée en vigueur et dispositions transitoires*

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

Art. 3. § 1^{er}. Les arrêtés royaux ou ministériels autorisant un groupe d'employeurs à créer un service interne commun qui sont antérieurs à l'entrée en vigueur du présent arrêté cessent d'être en vigueur le 1^{er} juillet 2027. Si ces actes règlent également d'autres aspects que l'établissement d'un service interne commun, seules les dispositions concernant le service commun cesseront de s'appliquer le 1^{er} juillet 2027.

§ 2. Les employeurs qui ont été autorisés par arrêté royal ou ministériel à créer un service interne commun avant le 1^{er} juillet 2024, et qui peuvent créer un petit service interne commun conformément au chapitre I^{er} du titre 2 du livre II du code du bien-être au travail, peuvent continuer à faire appel à ce service interne commun à condition qu'ils répondent aux conditions prévues à l'article II.2-2, § 2 du code du bien-être au travail, et qu'un des employeurs concernés le notifie à la direction générale HUT avant le 1^{er} juillet 2027.

Si ces conditions ne sont pas remplies au 1^{er} juillet 2027, tous les employeurs concernés sont tenus d'avoir leur propre service interne tel que prévu à l'article 33 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 3. Les employeurs qui ont été autorisés à créer un service interne commun par arrêté royal ou ministériel avant le 1^{er} juillet 2024, et qui peuvent créer un grand service interne commun conformément au chapitre 1^{er} du titre 2 du livre II du code du bien-être au travail, demandent dans les meilleurs délais, et au plus tard le 1^{er} juillet 2026, une nouvelle autorisation pour créer un service interne commun conformément à la procédure prévue au chapitre IV du titre 2 du livre II du code du bien-être au travail. A défaut d'une nouvelle autorisation octroyée par arrêté ministériel, tous les employeurs concernés sont tenus d'avoir leur propre service interne tel que prévu à l'article 33 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail à partir du 1^{er} juillet 2027.

Si ces employeurs, qui ont été autorisés par arrêté royal ou ministériel à créer un service interne commun avant le 1^{er} juillet 2024, disposent, conformément à cet arrêté royal ou ministériel, d'un comité de gestion qui exerce les compétences du Comité, l'accord visé à l'article II.2-4, 7^o du code du bien-être au travail peut être donné par ce comité de gestion.

Art. 4. Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 mars 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :
Loi du 4 août 1996, *Moniteur belge* du 18 septembre 1996;
Code du bien-être au travail, *Moniteur belge* du 2 juin 2017.

SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE

[C – 2023/30600]

26 FEVRIER 2023. — Arrêté royal portant octroi de subsides facultatifs à charge de l'allocation de base 55.21.330034 du budget 24 du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'année budgétaire 2023

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

Vu la loi du 22 mai 2003 portant organisation du budget et de la comptabilité de l'Etat fédéral, les articles 121 à 124;

Vu la loi du 26 décembre 2022 contenant le budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2023.