

# Codex over het welzijn op het werk

- Gewijzigd bij:
- (1) koninklijk besluit van 21 juli 2017 tot wijziging van boek VI. - Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 11.9.2017)
  - (2) koninklijk besluit van 7 februari 2018 tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met het toezicht belaste ambtenaar die in toepassing van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan (B.S. 26.2.2018)
  - (3) koninklijk besluit van 2 september 2018 tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft (B.S. 3.10.2018)
  - (4) koninklijk besluit van 16 september 2018 tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 26.10.2018)
  - (5) koninklijk besluit van 2 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk inzake de binnenluchtkwaliteit in werklokalen (B.S. 21.5.2019)
  - (6) wet van 5 mei 2019 tot verbetering van de schadeloosstelling voor asbestslachtoffers (B.S. 22.5.2019)
  - (7) koninklijk besluit van 14 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft (B.S. 11.6.2019; errata: BS 30.9.2019, BS 10.2.2020)
  - (8) koninklijk besluit van 22 mei 2019 tot wijziging van titel 3 betreffende jongeren op het werk en titel 4 betreffende stagiairs van boek X van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 20.6.2019)
  - (9) koninklijk besluit van 17 juni 2019 tot wijziging van titel 1.- Chemische agentia van boek VI.- Chemische, kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia van de codex over het welzijn op het werk, wat het gebruik van vrij kristallijn siliciumdioxide betreft (B.S. 22.7.2019)
  - (10) koninklijk besluit van 12 januari 2020 tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft en van titel 2 betreffende kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 21.1.2020)
  - (11) koninklijk besluit van 28 april 2020 tot wijziging van titel 5 betreffende ioniserende stralingen van boek V van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 27.5.2020)
  - (12) koninklijk besluit van 23 november 2020 tot wijziging van boek VII, titel 1 betreffende biologische agentia van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 26.11.2020)
  - (13) koninklijk besluit van 19 november 2020 tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft en van titel 2 betreffende kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 8.12.2020)

- Gewijzigd bij: (14) koninklijk besluit van 11 mei 2021 tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft (B.S. 27.5.2021)
- (15) koninklijk besluit van 1 juni 2021 betreffende de aanduiding van de controleartsen en artsen-scheidsrechters, en betreffende de klachtenprocedure (B.S. 18.6.2021)
- (16) koninklijk besluit van 14 augustus 2021 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat de bedrijfsbezoeken en het beleidsadvies betreft (B.S. 23.8.2021)
- (17) koninklijk besluit van 17 oktober 2021 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de persoonlijke beschermingsmiddelen betreft (B.S. 04.11.2021)
- (18) koninklijk besluit van 21 februari 2022 betreffende de bijzondere preventiemaatregelen op het werk in geval van een epidemie of pandemie (B.S. 10.03.2022)
- (19) koninklijk besluit van 11 september 2022 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft (B.S. 20.9.2022)
- (20) koninklijk besluit van 12 februari 2023 tot wijziging van titel 3 betreffende asbest van boek VI van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 27.02.2023)
- (21) koninklijk besluit van 7 mei 2023 tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel in boek X van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 15.05.2023)
- (22) koninklijk besluit van 1 mei 2023 tot wijziging van titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever over de bescherming tegen nadelige maatregelen in het kader van de interne procedure (B.S. 15.5.2023)
- (23) koninklijk besluit van 2 juli 2023 tot vaststelling van maatregelen ter bescherming van werknemers tegen agentia met hormoonontregelende eigenschappen (B.S. 18.7.2023)
- (24) koninklijk besluit van 11 juni 2023 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de gebruiksvoorwaarden van de werkkledij betreft (B.S. 5.7.2023)
- (25) koninklijk besluit van 16 november 2023 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de chemische kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia en agentia met hormoonontregelende eigenschappen betreft en tot opheffing van artikel 723bis15 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (B.S. 4.12.2023)

# Inhoudstafel

## BOEK I.- ALGEMENE BEGINSELEN

Titel 1.– Inleidende bepalingen .....	5
Titel 2.– Algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid .....	15
Titel 3.– Preventie van psychosociale risico's op het werk .....	26
Titel 4.– Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers .....	47
Titel 5.– Eerste hulp.....	99
Titel 6.– Maatregelen in geval van arbeidsongeval.....	105

## BOEK II.- ORGANISATORISCHE STRUCTUREN EN SOCIAAL OVERLEG

Titel 1.– De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk .....	121
Titel 2.– De gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk....	158
Titel 3.– De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk .....	163
Titel 4.– Vorming en bijscholing van de preventieadviseurs.....	192
Titel 5.– De externe diensten voor technische controles op de werkplaats.....	207
Titel 6.– Laboratoria .....	216
Titel 7.– Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk .....	221
Titel 8.– Rechtstreekse participatie.....	229
Titel 9.– De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.....	231

## BOEK III.- ARBEIDSPLAATSEN

Titel 1.– Basiseisen betreffende arbeidsplaatsen .....	243
Titel 2.– Elektrische installaties .....	262
Titel 3.– Brandpreventie op de arbeidsplaatsen .....	270
Titel 4.– Ruimten met risico's voor een explosieve atmosfeer .....	283
Titel 5.– Opslagplaatsen voor ontvlambare vloeistoffen .....	293
Titel 6.– Veiligheids- en gezondheidssignalering .....	306

## BOEK IV.- ARBEIDSMIDDELEN

Titel 1.– Definities.....	327
Titel 2.– Bepalingen van toepassing op alle arbeidsmiddelen .....	328
Titel 3.– Mobiele arbeidsmiddelen al dan niet met eigen aandrijving .....	337
Titel 4.– Arbeidsmiddelen voor het hijsen of heffen van lasten .....	340
Titel 5.– Arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte .....	344

## BOEK V.- OMGEVINGSFACTOREN EN FYSISCH AGENTIA

Titel 1.– Thermische omgevingsfactoren .....	351
--	-----

Titel 2.– Lawaai.....	359
Titel 3.– Trillingen .....	367
Titel 4.– Werkzaamheden in een hyperbare omgeving .....	376
Titel 5.– Ioniserende stralingen.....	388
Titel 6.– Kunstmatige optische straling.....	396
Titel 7.– Elektromagnetische velden .....	419

## **BOEK VI.- CHEMISCHE, KANKERVERWEKKENDE, MUTAGENE EN REPROTOXISCHE AGENTIA EN AGENTIA MET HORMOONONTREGELLENDE EIGENSCHAPPEN**

Titel 1.– Chemische agentia .....	440
Titel 2.– Kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia en agentia met hormoonontregelende eigenschappen.....	493
Titel 3.– Asbest .....	509
Titel 4.– Erkenning van asbestverwijderaars.....	541

## **BOEK VII.- BIOLOGISCHE AGENTIA**

Titel 1.– Algemene bepalingen.....	556
------------------------------------	-----

## **BOEK VIII.- ERGONOMISCHE BELASTING**

Titel 1.– Werkzitplaatsen en rustzitplaatsen.....	605
Titel 2.– Beeldschermen .....	606
Titel 3.– Manueel hanteren van lasten .....	611

## **BOEK IX.- COLLECTIEVE BESCHERMING EN INDIVIDUELE UITRUSTING**

Titel 1.– Collectieve beschermingsmiddelen.....	614
Titel 2.– Persoonlijke beschermingsmiddelen.....	622
Titel 3.– Werkkledij.....	652

## **BOEK X.- WERKORGANISATIE EN BIJZONDERE WERKNEMERSCATEGORIEËN**

Titel 1.– Nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst .....	654
Titel 2.– Uitzendarbeid .....	657
Titel 3.– Jongeren op het werk.....	667
Titel 4.– Stagiairs .....	675
Titel 5.– Moederschapsbescherming .....	679
Titel 6.– Dienstboden en huispersoneel.....	687

# **Boek I.- Algemene beginselen**

## **Titel 1.– Inleidende bepalingen**

Gewijzigd bij: (1) koninklijk besluit van 2 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk inzake de binnenluchtkwaliteit in werklokalen (B.S. 21.5.2019)

(2) koninklijk besluit van 14 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft (B.S. 11.6.2019)

(3) koninklijk besluit van 11 juni 2023 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de gebruiksvoorwaarden van de werkkledij betreft (B.S. 5.7.2023)

(4) koninklijk besluit van 16 november 2023 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de chemische kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia en agentia met hormoonontregelende eigenschappen betreft en tot opheffing van artikel 723bis15 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (B.S. 4.12.2023)

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

## **Hoofdstuk I.- Oorsprong van de bepalingen**

**Art. 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 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 medische handelingen zoals opgesomd in artikel I.4-14, § 1, eerste lid, uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van de preventieadviseur-arbeidsarts met het oog op het uitvoeren van de opdrachten bedoeld in artikel I.4-2.
- 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 arbeidsomstandigheden 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° de preventieadviseur-arbeidsarts: 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 32sexies, §§ 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:



- a) ze is dermate ontworpen en geïnstalleerd dat ze zo rechtstreeks mogelijk inwerkt op de oorzaak van het risico zodat dit risico maximaal wordt beperkt;
- b) ze is bestemd om, voorafgaand aan de uitvoering van het werk te worden geïnstalleerd;
- c) ze is van die aard dat de werknemer niet actief moet tussenkomen om zijn veiligheid en gezondheid op het werk te verzekeren;

26° werkkledij: elke kledij die bedoeld is om te vermijden dat de werknemer zich vuil maakt door de aard van zijn activiteiten, maar die niet beschouwd wordt als een PBM, omdat zij niet bedoeld is om de werknemer te beschermen tegen risico's die zijn veiligheid of gezondheid op het werk kunnen bedreigen. Het betreft inzonderheid een overall, een pak bestaande uit een broek, een T-shirt en jas, een stofjas, een voorschoot;

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° 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;

29° werklokaal: een lokaal waarin zich een werkpost bevindt.

## BIJLAGE I.1-1

### Omzettingstabel van de Europese richtlijnen

<b><u>Bepalingen codex</u></b>	<b><u>Richtlijnen</u></b>
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)

## **Bepalingen codex**

## **Richtlijnen**

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)

## **Bepalingen codex**

## **Richtlijnen**

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, mutagene of reprotoxische agentia op het werk (zesde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad)

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

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

## **Bepalingen codex**

Boek VIII, titel 2

Boek VIII, titel 3

Boek IX, titel 2

Boek X, titel 1

Boek X, titel 2

Boek X, titel 3

## **Richtlijnen**

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)

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)

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)

Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

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 uitzendarbeidsbetrekkingen

Richtlijn 94/33/EG van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk

## **Bepalingen codex**

Boek X, titel 5

## **Richtlijnen**

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)

## **Titel 2.– Algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid**

- Gewijzigd bij: (1) koninklijk besluit van 7 februari 2018 tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met het toezicht belaste ambtenaar die in toepassing van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan (B.S. 26.2.2018)
- (2) koninklijk besluit van 14 augustus 2021 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat de bedrijfsbezoeken en het beleidsadvies betreft (B.S. 23.8.2021)
- (3) koninklijk besluit van 21 februari 2022 betreffende de bijzondere preventiemaatregelen op het werk in geval van een epidemie of pandemie (B.S. 10.03.2022)

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

### **Hoofdstuk I.– Algemene bepaling**

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

### **Hoofdstuk II.– Het dynamisch risicobeheersingssysteem**

**Art. I.2-2.**– Elke werkgever is verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie, overeenkomstig artikel 5, § 1, tweede lid, i) van de wet, door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem zoals beschreven in dit hoofdstuk.

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

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale aspecten van het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

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

**Art. I.2-3.**– Het dynamisch risicobeheersingssysteem heeft tot doel de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk te maken.

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

- 1° de uitwerking van het beleid waarbij de werkgever inzonderheid de doelstellingen bepaalt evenals de middelen om deze doelstellingen te realiseren;
- 2° de programmering van het beleid waarbij inzonderheid de toe te passen methodes en de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen worden bepaald;
- 3° de uitvoering van het beleid waarbij inzonderheid de verantwoordelijkheden van alle betrokken personen worden bepaald;
- 4° de evaluatie van het beleid waarbij inzonderheid de criteria worden vastgesteld om het beleid te evalueren.

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

**Art. I.2-4.**– Bij de uitwerking, programmering, uitvoering en evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem houdt de werkgever rekening met de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten evenals met de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen werknemers.

**Art. I.2-5.**– De werkgever ontwikkelt in zijn dynamisch risicobeheersingssysteem een strategie in verband met het verrichten van een risicoanalyse op basis waarvan preventiemaatregelen worden vastgesteld, rekening houdend met de bepalingen van de artikelen I.2-6 en I.2-7.

**Art. I.2-6.**– De risicoanalyse gebeurt op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu.

Zij bestaat achtereenvolgens uit:

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

**Art. I.2-7.**– De preventiemaatregelen die genomen moeten worden op basis van de in artikel I.2-6 bedoelde risicoanalyse worden vastgesteld op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu, rekening houdend met de volgende volgorde:

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

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



De preventiemaatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

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

**Art. I.2-8.– § 1.** De werkgever stelt, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk, een globaal preventieplan op voor een termijn van vijf jaar waarin de te ontwikkelen en toe te passen preventieactiviteiten worden geprogrammeerd, rekening houdend met de grootte van de onderneming en de aard van de risico's verbonden aan de activiteiten van de onderneming.

Dit globaal preventieplan wordt schriftelijk opgesteld en omvat inzonderheid:

- 1° de resultaten van de identificatie van de gevaren en het vaststellen, nader bepalen en evalueren van de risico's;
- 2° de vast te stellen preventiemaatregelen;
- 3° de te bereiken prioritaire doelstellingen;
- 4° de activiteiten die moeten worden verricht en de opdrachten die moeten worden uitgevoerd om deze doelstellingen te bereiken;
- 5° de organisatorische, materiële en financiële middelen die moeten worden aangewend;
- 6° de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen;
- 7° de wijze waarop het globaal preventieplan wordt aangepast aan gewijzigde omstandigheden;

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

**§ 1/1.** De werkgever die behoort tot groep C of D, die in zijn interne dienst niet beschikt over een preventieadviseur die met vrucht de aanvullende vorming niveau I of II heeft beëindigd zoals bepaald in artikel II.1-21, stelt dit globaal preventieplan op rekening houdend met het beleidsadvies van de externe preventiedienst zoals bedoeld in artikel II.3-56.

**§ 2.** De Minister kan ten behoeve van de werkgevers die behoren tot de groep D bedoeld in artikel II.1-2 één of meerdere modellen van een globaal preventieplan opstellen.

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

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

Dit jaaractieplan is gesteund op het globaal preventieplan en in voorkomend geval op het geactualiseerd beleidsadvies van de externe dienst zoals bedoeld in artikel II.3-56, wordt schriftelijk opgesteld en bepaalt:

- 1° de prioritaire doelstellingen in het kader van het preventiebeleid van het volgend dienstjaar;
- 2° de middelen en methoden om deze doelstellingen te bereiken;
- 3° de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen;
- 4° de aanpassingen die moeten aangebracht worden aan het globaal preventieplan ingevolge:
  - a) gewijzigde omstandigheden;
  - b) de ongevallen en incidenten die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan;
  - c) het jaarverslag van de interne dienst van het voorbije burgerlijk jaar;
  - d) de adviezen van het Comité tijdens het voorbije burgerlijk jaar.

**Art. I.2-10.**– De werkgever betreft de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaaractieplan.

Hij raadpleegt tevens het Comité.

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

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

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

**Art. I.2-11.**– De leden van de hiërarchische lijn voeren, elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau, het beleid van de werkgever met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk uit.

Hiertoe hebben zij inzonderheid de volgende taken:

- 1° voorstellen en adviezen formuleren aan de werkgever in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem;
- 2° ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan onderzoeken en maatregelen voorstellen om dergelijke ongevallen en incidenten te voorkomen;
- 3° een effectieve controle uitoefenen op de arbeidsmiddelen, de collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen en de gebruikte stoffen en mengsels teneinde onregelmatigheden vast te stellen en maatregelen te nemen om hieraan een einde te maken;
- 4° opsporen van de psychosociale risico's verbonden aan het werk en waken over de tijdige behandeling ervan;
- 5° tijdig het advies inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- 6° controleren of de verdeling van de taken op een zodanige wijze geschiedt dat de verschillende taken worden uitgevoerd door werknemers die de daartoe vereiste bekwaamheid hebben en de vereiste opleiding en instructies hebben ontvangen;
- 7° waken over de naleving van de instructies die in toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moeten worden verstrekt;
- 8° zich ervan vergewissen dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben in toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk goed begrijpen en in praktijk brengen;
- 9° het onthaal van elke beginnende werknemer organiseren en een ervaren werknemer aanduiden die ermee belast is deze te begeleiden. Het door de werkgever aangeduid lid van de hiërarchische lijn, belast met het organiseren van het onthaal, tekent onder zijn naam een document waaruit blijkt dat in het kader van zijn taken bedoeld onder 7° en 8° de nodige inlichtingen en instructies werden verstrekt met betrekking tot het welzijn op het werk.

**Art. I.2-12.**– De werkgever evalueert regelmatig, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk, het dynamisch risicobeheersingssysteem.

Hij houdt hierbij inzonderheid rekening met:

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

5° de globale rapportering over de resultaten van het periodiek gezondheidstoezicht zoals bedoeld in artikel I.4-32, § 6;

6° in voorkomend geval het beleidsadvies van de externe dienst.

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.**– 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 houdt het jaarverslag van de interne dienst, bedoeld in artikel II. 1-6, § 1, 2°, b), ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.

#### **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.

## **Hoofdstuk VI.– Bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of een pandemie**

**Art. I.2-27.**– § 1. In geval van een epidemie of pandemie neemt de werkgever tijdig de bijzondere en passende preventiemaatregelen zoals bedoeld in dit artikel, ten aanzien van de werknemers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden. Dit is het geval zolang de epidemische noodsituatie door de Koning is afgekondigd krachtens artikel 3 van de wet van 14 augustus 2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie.

Tijdens een periode van 2 maanden die volgt op het einde van de epidemische noodsituatie bedoeld in het eerste lid, neemt de werkgever minstens de bijzondere en passende preventiemaatregelen die gelden tijdens fase 1 zoals bepaald in § 3.

§ 2. De bijzondere preventiemaatregelen zijn veiligheids- en gezondheidsmaatregelen van materiële, technische en/of organisatorische aard om het bewaren van voldoende afstand tussen personen maximaal te garanderen, het verspreiden van het infectieus agens op het werk te voorkomen, en de gevolgen van de epidemie of pandemie op de arbeidsplaats te beheersen en te beperken, met als doel ervoor te zorgen dat werknemers in een veilige en

gezonde werkomgeving kunnen blijven werken in de context van een epidemie of pandemie. Het gaat om:

- 1° algemene maatregelen inzake informatie, instructies, sensibilisering, telewerk, ventilatie en verluchting, het bewaren van voldoende afstand tussen personen, het dragen van een mondmasker en hygiëne;
- 2° maatregelen bij verplaatsingen van en naar de onderneming en bij dienstverplaatsingen;
- 3° maatregelen binnen de onderneming, inzonderheid op de werkplek, bij circulatie binnen de onderneming, tijdens rust- en lunchpauzes, in kleedkamers, douches en toiletten, tijdens vergaderingen en opleidingen, en tijdens bedrijfsfeesten, drinks, teambuildings en evenementen;
- 4° maatregelen bij contact met derden, inzonderheid met externen, bij werken met werknemers van buitenaf of met meerdere werkgevers op eenzelfde arbeidsplaats, of bij werken op verplaatsing, bij offsite werkzaamheden op werven, openbaar domein, parken en wegen;
- 5° maatregelen bij ziekte(symptomen), quarantaine en isolatie.

**§ 3.** De bijzondere preventiemaatregelen variëren in functie van de ernst van de epidemie of van de pandemie in de onderneming en in de samenleving. Daartoe worden zij ingedeeld in 3 fases:

- 1° fase 1 (waakzaamheidsfase): maatregelen om de verspreiding van een infectieus agens in de onderneming te beheersen. Deze fase omvat het basisniveau van bescherming in geval van een epidemie of pandemie; deze fase is automatisch en minstens van toepassing van zodra de epidemie of pandemie door de Koning wordt afgekondigd, en eindigt 2 maanden na het einde van de epidemische noodsituatie.
- 2° fase 2 (interventiefase): maatregelen om een (dreigende) uitbraak onder controle te krijgen en/of de verspreiding van een infectieus agens te beperken, onder meer in het kader van clusterbeheer. Deze fase wordt geactiveerd:
  - in de onderneming: door de werkgever na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens en/of een (dreigende) uitbraak in de onderneming;
  - in alle ondernemingen van een sector: door een protocol gesloten in het (de) bevoegde paritaire comité(s), wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens en/of (dreigende) uitbraken in de betrokken sector;
  - in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten : door de bevoegde overheid, wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens in het land of in één of meerdere delen ervan.
- 3° fase 3 (kritische fase): maatregelen om een (wijdverspreide) epidemie of pandemie in te dijken en een (gehele of gedeeltelijke) lockdown of sluiting van de onderneming(en) te vermijden. Deze fase wordt geactiveerd:

- in de onderneming: door de werkgever na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, wanneer er sprake is van een uitbraak en/of een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in de onderneming;
- in alle ondernemingen van een sector: door een protocol gesloten in het (de) bevoegde paritaire comité(s), wanneer er sprake is van uitbraken en/of een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in de betrokken sector;
- in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten: door de bevoegde overheid, wanneer er sprake is van een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in het land of in één of meerdere delen ervan.

In geval van een verbetering van de epidemische situatie in de onderneming, de sector of in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten, gebeurt de terugkeer naar een vorige fase volgens dezelfde procedure en door dezelfde bevoegde instantie als bij het activeren van een fase, zonder dat dit evenwel afbreuk kan doen aan de beslissing tot activering van een strengere fase genomen op een hoger beslissingsniveau.

**§ 4.** De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geeft in overleg met de sociale partners van de Hoge Raad invulling aan de bijzondere preventiemaatregelen in de vorm van een "Generieke Gids Veilig Werken tijdens een epidemie of een pandemie", rekening houdend met de aard en de specifieke eigenschappen van het infectieus agens en met de ernst van de epidemie of pandemie. Zij passen deze Gids indien nodig aan aan de evolutie van het infectieus agens en de actuele wetenschappelijke inzichten.

De Generieke Gids kan op sectorniveau worden aangevuld met maatregelen die specifiek zijn voor de sector, na akkoord tussen de sociale partners van de sector.

De Generieke Gids en de sectorale aanvullingen worden bekendgemaakt op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg.

**§ 5.** Rekening houdend met de resultaten van de risicoanalyse, de aanbevelingen van experts en overheden, de circulatie van het infectieus agens in de samenleving en de reële epidemische situatie in de onderneming, en na advies van de bevoegde preventieadviseur(s), neemt de werkgever de passende bijzondere preventiemaatregelen bedoeld in dit artikel, die aangepast zijn aan de concrete arbeidsomstandigheden en werkcontext. Hij neemt deze preventiemaatregelen op het niveau van de onderneming met inachtneming van de geldende regels van het sociaal overleg in de onderneming, inzonderheid met de ondernemingsraad en/of het comité, overeenkomstig hun respectievelijke bevoegdheden.

De werkgever die de maatregelen neemt zoals bepaald in de Generieke Gids, in voorkomend geval aangevuld met maatregelen op sectorniveau, wordt vermoed de bijzondere preventiemaatregelen te hebben genomen en te hebben gehandeld in overeenstemming met § 1. Als de werkgever andere preventiemaatregelen neemt dan de maatregelen die zijn opgenomen in de Generieke Gids, moet hij kunnen aantonen dat deze andere maatregelen minstens een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden.

**§ 6.** De werkgever informeert de werknemers tijdig over de geldende preventiemaatregelen en verschaft hen de vereiste opleiding en instructies.



De werkgever informeert ook tijdig derden en de andere personen die aanwezig zijn op de arbeidsplaats over de geldende preventiemaatregelen.

**§ 7.** Werkgever, werknemers en andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden, zijn ertoe gehouden de in de onderneming geldende preventiemaatregelen toe te passen.

### **Titel 3.– Preventie van psychosociale risico's op het werk**

- Gewijzigd bij: (1) koninklijk besluit van 14 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft (B.S. 11.6.2019)
- (2) koninklijk besluit van 1 mei 2023 tot wijziging van titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever over de bescherming tegen nadelige maatregelen in het kader van de interne procedure (B.S. 15.5.2023)

#### **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.

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-arbeidsarts 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.**- 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 tussenkommende 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. 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) 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.

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 arbeidssituatie 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.

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 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;
- 1° /1 in voorkomend geval, de beschrijving van het verband tussen de feiten bedoeld in 1° en een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid van de wet;
- 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. opgeheven**

**§ 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 en overeenkomstig artikel 32terdecies/1, eerste lid, 1° en artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 3°, f) van de wet, brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten, van zodra het verzoek werd aanvaard, de werkgever op de hoogte van:

- 1° het feit dat het verzoek melding maakt van feiten van geweld of pesterijen op het werk die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid van de wet, of van feiten van ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 2° het feit dat de verzoeker een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet.

**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 medelen 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° overeenkomstig artikel 32terdecies/1, eerste lid, 2° en artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 3°, a) van de wet, onmiddellijk de werkgever op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer die optreedt als getuige zoals bedoeld in deze artikelen, en wiens identiteit hij meedeelt, een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet, voor zover deze werknemer heeft ingestemd met deze mededeling.

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 preventiemaatregelen 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 de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, van de aard van de feiten vermeld in het verzoek en van de bescherming tegen nadelige maatregelen;
- 2° in voorkomend geval, het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van de bescherming van de getuigen bedoeld in artikel 32terdecies/1, eerste lid, 2° 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 preventiemaatregelen 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-arbeidsarts**

**Art. I.3-44.**- De preventieadviseur-arbeidsarts 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 gezondheidstoezicht op de werknemers en de bezoeken van de arbeidsplaatsen, in de vorm van collectieve en anonieme gegevens.

**Art. I.3-45.**- De preventieadviseur-arbeidsarts die bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht 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.**- Met toepassing van artikel I.4-55, pleegt de preventieadviseur-arbeidsarts, 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-arbeidsarts, 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-arbeidsarts 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-arbeidsarts.

### **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.

## **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 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 verbintenis 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 32sexies, § 2, eerste lid van de wet en zonder dat dit het volgen van de opleiding bedoeld in artikel I.3-58 vereist.

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.

## **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 preventiemaatregelen 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-arbeidsarts, 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 pesterijen 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.

## **Titel 4.– Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers**

- Gewijzigd bij: (1) wet van 5 mei 2019 tot verbetering van de schadeloosstelling voor asbestslachtoffers (B.S. 22.5.2019)
- (2) koninklijk besluit van 14 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft (B.S. 11.6.2019; errata: BS 30.9.2019, BS 10.2.2020)
- (3) koninklijk besluit van 11 september 2022 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft (B.S. 20.9.2022)
- (4) koninklijk besluit van 7 mei 2023 tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel in boek X van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 15.05.2023)
- (5) koninklijk besluit van 16 november 2023 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de chemische kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia en agentia met hormoonontregelende eigenschappen betreft en tot opheffing van artikel 723bis15 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (B.S. 4.12.2023)

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

### **Hoofdstuk I.– 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 arts: elke arts die tussenkomt bij de beoordeling van de medische geschiktheid van de werknemer overeenkomstig de desbetreffende sociale zekerheidsreglementering.

**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-arbeidsarts in staat is om:

- 1° de tewerkstellingskansen te bevorderen voor iedereen, inzonderheid door het voorstellen aan de werkgever van aangepaste werkmethodes, van aanpassingen van de werkpost en door het zoeken naar aangepast werk, ook voor werknemers met een beperkte arbeidsgeschiktheid;
- 2° zo vroeg mogelijk beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen op te sporen;
- 3° de werknemers te informeren en te adviseren over de aandoeningen en gebreken waardoor zij eventueel zijn getroffen;
- 4° mee te werken aan het opsporen en het onderzoeken van de risicofactoren voor beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen;
- 5° te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand, normaal de risico's niet kunnen dragen;
- 6° 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;
- 7° 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-arbeidsarts 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 arts sociaal inspecteur van de Algemene Directie TWW.

**Art. I.4-4.- § 1. opgeheven**

§ 2. De werkgever verwittigt de preventieadviseur-arbeidsarts:

- 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-arbeidsarts 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-arbeidsarts 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.** 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 inentingen of tuberculinetests bedoeld in artikel VII.1-56;

Bovendien duidt hij voor elke activiteit met een welbepaald risico bedoeld in het eerste lid, 1°, de aard van de fysische, 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-arbeidsarts jaarlijks de in artikel I.4-5, § 1, 1° bedoelde lijst.

De preventieadviseur-arbeidsarts 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-arbeidsarts en het Comité.

Ingeval van onenigheid vraagt de werkgever de tussenkomst van de arts 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-arbeidsarts 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-arbeidsarts 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.

De werkgever herinnert alle werknemers, al dan niet onderworpen aan het gezondheidstoezicht, jaarlijks aan de mogelijkheid om een spontane raadpleging te vragen overeenkomstig artikel I.4-37.

**Art. I.4-10.-** De werkgever bezorgt de preventieadviseur-arbeidsarts, 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 gezondheidsbeoordeling, een onderzoek bij werkhervatting, 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.