

**Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs  
lors de l'exécution de leur travail  
(M.B. 18.9.1996)**

- Modifiée par:
- (1) loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (M.B. 19.2.1998)
  - (2) loi du 28 février 1999 portant certaines mesures en matière d'élections sociales (M.B. 18.3.1999)
  - (3) loi du 5 mars 1999 relative aux élections sociales (M.B. 18.3.1999)
  - (4) loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE (M.B. 20.4.1999)
  - (5) loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 22.6.2002)
  - (6) loi du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 25.6.2002)
  - (7) loi du 25 février 2003 portant des mesures pour renforcer la prévention en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B.14.3.2003)
  - (8) loi du 3 mai 2003 portant des dispositions diverses relatives aux élections sociales (M.B. 16.5.2003 - Ed. 2)
  - (9) loi-programme du 27 décembre 2004 (M.B. 31.12.2004 - Ed. 2)
  - (10) loi du 9 mars 2005 modifiant le chapitre V "Dispositions spécifiques concernant les chantiers temporaires ou mobiles" de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B. 6.4.2005 - erratum: M.B. 13.5.2005)
  - (11) loi du 11 juillet 2006 modifiant la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises (M.B. 24.8.2006)
  - (12) loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses (M.B. 28.7.2006 - Ed. 2)
  - (13) loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 28.12.2006 - Ed. 3; erratum: M.B. 12.2.2007)
  - (14) loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 6.6.2007)
  - (15) loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (M.B. 6.6.2007)
  - (16) loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses de travail (M.B. 23.7.2007 – Ed. 1)
  - (17) loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (M.B. 16.5.2008)
  - (18) loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses (M.B. 19.5.2009)
  - (19) loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (M.B. 31.12.2009)

- Modifiée par:
- (20) loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social (M.B. 1.7.2010)
  - (21) loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (M.B. 28.8.2012)
  - (22) loi du 27 mai 2013 modifiant diverses législations en matière de continuité des entreprises (M.B. 22.7.2013)
  - (23) loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes (M.B. 26.7.2013)
  - (24) loi du 17 août 2013 adaptant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en vue de le transformer en un Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains (M.B. 5.3.2014)
  - (25) loi du 8 décembre 2013 modifiant l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et adaptant les dispositions de la loi du 4 août 1996 qui concernent la déclaration préalable et l'enregistrement des présences concernant les chantiers temporaires ou mobiles (M.B. 20.12.2013)
  - (26) loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 28.4.2014)
  - (27) loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 en ce qui concerne les procédures judiciaires (M.B. 28.4.2014)
  - (28) loi du 15 mai 2014 modifiant la loi du 4 août 1996, en ce qui concerne les travailleurs domestiques et le personnel de maison (M.B. 18.6.2014; errata: M.B. 29.4.2015) [*entrera en vigueur à la date qui doit encore être fixée par un arrêté royal*]
  - (29) loi du 2 juin 2015 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 (M.B. 22.6.2015)
  - (30) loi du 27 novembre 2015 retirant l'article 96 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement et modifiant l'article 40 de la loi du 4 août 1996 (M.B. 9.12.2015)
  - (31) arrêté royal du 15 février 2016 en exécution de l'article 31bis, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la modification du seuil pour l'enregistrement des présences (M.B. 19.2.2016)
  - (32) loi du 29 février 2016 complétant et modifiant le Code pénal social et portant des dispositions diverses de droit pénal social (M.B. 21.4.2016)

Transposition en droit belge de la Directive cadre 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

**Article 1<sup>er</sup>.**- La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## CHAPITRE 1<sup>er</sup>. - Champ d'application et définitions

**Art. 2.- § 1<sup>er</sup>.** La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés:

1° aux travailleurs:

- a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;
- b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation;
- c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;
- d) les stagiaires;
- e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

**§ 2.** Les dispositions du chapitre V sont en outre applicables aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles.

**§ 3.** Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles visées au § 1<sup>er</sup>, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

[§ 4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs à l'exception des sections 1<sup>re</sup> et 3 du Chapitre Vbis (5)]<sup>1</sup>.

**Art. 3.- § 1<sup>er</sup>.** Pour l'application de la présente loi, on entend par:

- 1° bien-être: l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2;
- 2° Comité: Comité pour la Prévention et la Protection au travail;
- 3° Service: Service interne pour la Prévention et la Protection au travail;
- 4° Conseil supérieur: Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail;
- 5° organisation: les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs visées au § 2;

---

<sup>1</sup> § 4 est abrogé par la loi du 15 mai 2014, qui entrera en vigueur à la date qui doit encore être fixée par un arrêté royal (28)

- 6° la loi du 19 mars 1991: la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;
- 7° maître d'ouvrage: toute personne physique ou morale pour le compte de laquelle un ouvrage est réalisé;
- 8° maître d'œuvre chargé de la conception: toute personne physique ou morale chargée de la conception de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;
- 9° maître d'œuvre chargé de l'exécution: toute personne physique ou morale chargée de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;
- 10° maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution: toute personne physique ou morale chargée du contrôle de l'exécution de l'ouvrage pour le compte du maître d'ouvrage;
- 11° entrepreneur: toute personne physique ou morale qui exerce des activités pendant la phase d'exécution de la réalisation de l'ouvrage, qu'il soit un employeur, un indépendant ou un employeur qui travaille avec ses travailleurs sur le chantier;
- 12° coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage: toute personne chargée par le maître d'ouvrage ou par le maître d'œuvre chargé de la conception, de veiller à la coordination en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage;
- 13° coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage: toute personne chargée par le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, de veiller à la coordination en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;
- 14° chantier temporaire ou mobile: tout chantier où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil dont la liste est fixée par le Roi;
- 15° lieu de travail: tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci ou qu'il se trouve dans un espace clos ou ouvert;
- 16° indépendant: toute personne physique qui exerce une activité professionnelle pour laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail ou pour laquelle sa situation juridique n'est pas réglée unilatéralement par l'autorité publique.

**§ 2.** Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme [organisations représentatives des employeurs et des travailleurs (3)]:

[1° les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du Travail; (19)]

2° les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à une organisation interprofessionnelle visée au 1° ou faisant partie de celle-ci.

## CHAPITRE II. - Principes généraux

**Art. 4.- [§ 1<sup>er</sup>. (4)]** Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- [3° les aspects psychosociaux du travail; (26)]
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, [des travailleurs domestiques, du personnel de maison, (28)]<sup>1</sup> des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

[§ 2. Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail.

Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent également à l'utilisateur. (4)]

**Art. 5.- § 1<sup>er</sup>.** L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants:

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;

---

<sup>1</sup> la loi du 15 mai 2014, qui entrera en vigueur à la date qui doit encore être fixée par un arrêté royal, remplace les mots « des travailleurs à domicile » par les mots « des travailleurs à domicile, des travailleurs domestiques, du personnel de maison, » (28)

- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;
- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;
- j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers:
  - 1° au moment de l'entrée en service;
  - 2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être;
- k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.
- [l] prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail. (9)]

**§ 2. L'employeur détermine:**

- a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1<sup>er</sup>, peut être menée;
- b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.

**§ 3. Le Roi peut préciser les principes généraux de prévention visés au § 1<sup>er</sup> et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.**

**Art. 6.-** Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur:

- 1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;
  - 2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place;
  - 3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement;
  - 4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;
  - 5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
  - 6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.
- [7° participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif [des procédures (26)]. (5)]

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

#### **[CHAPITRE IIbis.- Dispositions spécifiques relatives aux entreprises exerçant certaines activités à risques**

**Art. 6bis.-** Pour tous les travaux de démolition ou d'enlèvement effectués dans son entreprise au cours desquels des quantités importantes d'amiante peuvent se libérer, l'employeur doit faire appel à une entreprise agréée à cette fin.

Chaque employeur qui effectue des travaux de démolition ou d'enlèvement au cours desquels des quantités importantes d'amiante peuvent se libérer, doit être agréé en vue de la protection des travailleurs auxquels il fait appel pour exécuter ces travaux.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles les entreprises visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> et les employeurs visés à l'alinéa 2 peuvent être agréés en ce qui concerne la capacité tech-

nique à posséder pour exécuter les travaux, les moyens de protection des travailleurs, ainsi que leurs formation et information.

Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, étendre l'obligation visée au premier et au deuxième alinéa, aux cas où l'exécution non-correcte de travaux très spécialisés peut entraîner un problème sérieux pour les travailleurs. (9)]

**[Art. 6ter.**- Les travaux visés à l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs font l'objet d'une déclaration préalable auprès de l'autorité qui est désignée à cet effet par le Roi.

Cette déclaration se fait conformément aux dispositions de l'article 30bis de la loi précitée du 27 juin 1969 et de ses arrêtés d'exécution.

Le Roi peut également déterminer les cas dans lesquels la déclaration est exigée en vue de la sécurité et de la santé des travailleurs. (24)]

### **CHAPITRE III. - [Dispositions particulières relatives à l'occupation sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins (16)]**

**[Art. 7.- § 1<sup>er</sup>.** Différentes entreprises ou institutions actives sur un même lieu de travail où travaillent des travailleurs, qu'elles y occupent ou non elles-mêmes des travailleurs, sont tenues:

- 1° de coopérer à la mise en œuvre des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 2° en tenant compte de la nature de leurs travaux, de coordonner leurs interventions en vue de la protection et la prévention contre les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 3° de se fournir mutuellement les informations nécessaires en particulier concernant, selon le cas:
  - a) les risques pour le bien-être ainsi que les mesures de prévention et les activités de prévention, pour chaque type de poste de travail et/ou chaque sorte de fonction et/ou chaque activité, pour autant que cette information soit pertinente pour la collaboration ou la coordination;
  - b) les mesures prises pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et les personnes désignées qui sont chargées de la mise en pratique de ces mesures.

**§ 2.** Différentes entreprises ou institutions actives sur des lieux de travail adjacents ou voisins, situés dans un même bien immeuble avec des équipements, des dispositifs d'accès, d'évacuation et de sauvetage communs, collaborent et coordonnent leurs interventions relatives à l'utilisation et, le cas échéant, à la gestion de ces équipements et dispositifs qui peuvent influencer la sécurité et la santé des travailleurs qui travaillent sur ces lieux de travail.

**§ 3.** Le Roi peut déterminer la façon dont les informations visées au § 1<sup>er</sup>, 3°, sont diffusées.

Il peut également déterminer les modalités pour la collaboration et la coordination visées aux §§ 1<sup>er</sup> et 2.



§ 4. Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas lorsque les dispositions du chapitre IV ou V s'appliquent. (16)]

**[CHAPITRE IV. - Dispositions spécifiques concernant les travaux effectués par des entreprises extérieures ou par des travailleurs intérimaires (9)]**

**[Section 1<sup>re</sup>. - Travaux d'employeurs ou d'indépendants extérieurs**

**Art. 8.- § 1<sup>er</sup>.** Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entrepreneurs et aux sous-traitants qui effectuent des travaux dans l'entreprise d'un employeur et à cet employeur lui-même.

§ 2. Pour l'application des dispositions de la présente section, on entend par:

1° «établissement»: le lieu délimité géographiquement qui fait partie d'une entreprise ou institution et qui relève de la responsabilité d'un employeur qui y emploie lui-même des travailleurs;

sont assimilées à un établissement, les installations exploitées par un employeur;

2° «entrepreneur»: un employeur ou indépendant extérieur qui effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur, pour le compte de celui-ci ou avec son consentement, et conformément au contrat conclu avec ce dernier employeur;

3° «sous-traitant»: un employeur ou indépendant extérieur qui, dans le cadre du contrat visé sous 2°, effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur sur base d'un contrat conclu avec un entrepreneur;

Pour l'application des dispositions de la présente section sont aussi considérés comme sous-traitants, les employeurs ou indépendants extérieurs qui, dans le cadre du contrat visé sous 2°, effectuent des travaux dans l'établissement d'un employeur sur base d'un contrat conclu avec un sous-traitant.

**Art. 9.- § 1<sup>er</sup>.** L'employeur dans l'établissement duquel des travaux sont effectués par des entrepreneurs et, le cas échéant, par des sous-traitants, est tenu de:

1° fournir les informations nécessaires aux entrepreneurs à l'attention des travailleurs des entrepreneurs ou sous-traitants et en vue de la concertation sur les mesures visées au point 4°.

Cette information concerne notamment:

a) les risques pour le bien-être des travailleurs ainsi que les mesures et activités de protection et prévention, concernant tant l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction ou activité pour autant que cette information soit pertinente pour la collaboration ou la coordination;

b) les mesures prises pour les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et les travailleurs désignés qui sont chargés de mettre en pratique ces mesures;

2° s'assurer que les travailleurs visés au point 1° ont reçu la formation appropriée et les instructions inhérentes à son activité professionnelle;

- 3° prendre les mesures appropriées pour l'organisation de l'accueil spécifique à son établissement des travailleurs visés au point 1° et, le cas échéant, le confier à un membre de sa ligne hiérarchique;
- 4° coordonner l'intervention des entrepreneurs et des sous-traitants et d'assurer la collaboration entre ces entrepreneurs et sous-traitants et son établissement lors de la mise en œuvre des mesures en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 5° veiller à ce que les entrepreneurs respectent leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à son établissement.

**§ 2.** L'employeur dans l'établissement duquel sont effectués des travaux par des entrepreneurs et, le cas échéant, par des sous-traitants, est tenu:

- 1° d'écarter tout entrepreneur dont il peut savoir ou constate que celui-ci ne respecte pas les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution visant la protection des travailleurs;
- 2° de conclure avec chaque entrepreneur un contrat comportant notamment les clauses suivantes:
  - a) l'entrepreneur s'engage à respecter ses obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement dans lequel il vient effectuer des travaux et à les faire respecter par ses sous-traitants;
  - b) si l'entrepreneur ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a), l'employeur dans l'établissement duquel les travaux sont effectués, peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'entrepreneur, dans les cas stipulés au contrat;
  - c) l'entrepreneur qui fait appel à un (des) sous-traitant(s) pour l'exécution de travaux dans l'établissement d'un employeur, s'engage à reprendre dans le(s) contrat(s) avec ce(s) sous-traitant(s) les clauses telles que visées aux points a) et b), ce qui implique notamment que lui-même, si le sous-traitant ne respecte pas ou respecte mal les obligations visées au point a), peut prendre les mesures nécessaires, aux frais du sous-traitant, dans les cas stipulés au contrat.
- 3° de prendre lui-même sans délai, après mise en demeure de l'entrepreneur, les mesures nécessaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à son établissement, si l'entrepreneur ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

**Art. 10.**- § 1<sup>er</sup>. Les entrepreneurs et, le cas échéant, les sous-traitants qui viennent effectuer des travaux dans l'établissement d'un employeur sont tenus de:

- 1° respecter leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à l'établissement où ils viennent effectuer des travaux et à les faire respecter par leurs sous-traitants;
- 2° fournir les informations visées à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, 1° à leurs travailleurs et sous-traitant(s);
- 3° fournir à l'employeur auprès duquel ils effectueront des travaux les informations nécessaires relatives aux risques propres à ces travaux;

4° accorder leur coopération à la coordination et collaboration visées à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, 4°.

§ 2. Les entrepreneurs et, le cas échéant, les sous-traitants ont les mêmes obligations à l'égard de leurs sous-traitants que l'employeur a à l'égard de ses entrepreneurs en application de l'article 9, § 2.

**Art. 11.-** Par dérogation aux articles 9, § 2, 2°, b) et 10, § 2, l'entrepreneur ou, le cas échéant, le sous-traitant peut convenir avec l'employeur dans l'établissement duquel il vient effectuer des travaux, que ce dernier veille, au nom et pour le compte de l'entrepreneur ou du sous-traitant, au respect des mesures en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement.

**Art. 12.- § 1<sup>er</sup>.** Le Roi peut:

- 1° rendre les obligations des articles 9 et 10 applicables à l'employeur dans l'établissement duquel des travaux sont effectués par des employeurs ou des indépendants, sans qu'ils aient conclu un contrat avec l'employeur cité en premier lieu et à ces employeurs ou indépendants lorsque ces travaux sont effectués dans des conditions similaires telles que visées aux articles 9 et 10;
- 2° déterminer la façon dont les informations visées à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, 1° et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, 2° et 3° sont fournies;
- 3° fixer les modalités relatives à la coordination et la collaboration;
- 4° déterminer quelles obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants effectuent des travaux;
- 5° préciser les obligations des employeurs dans l'établissement desquels des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants effectuent des travaux et les obligations de ces entrepreneurs et sous-traitants.

§ 2. Le Roi peut également déterminer sous quelles conditions et selon quelles modalités les employeurs visés à l'article 9, § 1<sup>er</sup> informent et forment eux-mêmes les entrepreneurs et sous-traitants.

§ 3. La façon dont les informations sont fournies, visées au § 1<sup>er</sup>, 2°, les modalités visées au § 1<sup>er</sup>, 3°, ou les conditions visées au § 2, peuvent être fixées, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par une convention collective de travail conclue dans une commission paritaire ou dans le Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, et pour les autres employeurs, par une convention conclue entre les organisations représentant les employeurs et les travailleurs concernés et le ministre qui a le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans ses attributions.

§ 4. Le Roi prend les arrêtés visés au §§ 1<sup>er</sup> et 2 lorsqu'ils peuvent être applicables aux indépendants, après avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions. (16)]

## [Section 2. - Travaux des intérimaires chez des utilisateurs

**Art. 12bis.-** Les dispositions de cette section s'appliquent à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire tels que visés dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

**Art. 12ter.-** Tout utilisateur d'intérimaires est tenu de refuser les services de l'entreprise de travail intérimaire dont il peut savoir qu'elle ne respecte pas à l'égard de ses intérimaires, les obligations qui lui sont imposées par la présente loi et par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et par leurs arrêtés d'exécution respectifs.

La disposition, visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ne porte pas préjudice aux obligations de l'utilisateur vis-à-vis des travailleurs intérimaires en vertu de la présente loi et de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de leurs arrêtés d'exécution.

**Art. 12quater.-** Toute entreprise de travail intérimaire est tenue de refuser de mettre ses intérimaires à la disposition de l'utilisateur dont elle peut savoir qu'il ne respecte pas à l'égard de ses travailleurs intérimaires, les obligations qui lui sont imposées par la présente loi et par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et par leurs arrêtés d'exécution.

La disposition, visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ne porte pas préjudice aux obligations de l'entreprise de travail intérimaire vis-à-vis des travailleurs intérimaires en vertu de la présente loi et de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de leurs arrêtés d'exécution. (7)]

[**Art. 13.-** Les dispositions du chapitre IV, Section 1<sup>ère</sup> ne sont pas applicables aux chantiers temporaires ou mobiles visés au chapitre V. (7)]

## **CHAPITRE V. - Dispositions spécifiques concernant les chantiers temporaires ou mobiles**

### **Section 1<sup>ère</sup>. - Dispositions introductives**

**Art. 14.-** Sont concernés par les obligations relatives aux activités sur des chantiers temporaires ou mobiles:

- 1° le maître d'ouvrage;
- 2° le maître d'œuvre chargé de la conception et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;
- 3° le maître d'œuvre chargé de l'exécution;
- 4° le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;
- 5° l'entrepreneur;
- 6° le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage;
- 7° le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;
- 8° le travailleur.

Lorsque les missions du maître d'œuvre chargé de la conception ou du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution sont totalement ou partiellement exercées par un architecte visé par la loi du 20 février 1939 sur la protection du titre et de la profession d'architecte, ce dernier est tenu de respecter les obligations imposées à ces maîtres d'œuvre en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

**Art. 15.-** Les personnes qui en application du présent chapitre sont concernées d'une façon ou d'une autre par les obligations relatives aux activités sur un chantier temporaire ou mobile appliquent les principes généraux de prévention visés à l'article 5.

## **Section 2. - Le projet de l'ouvrage**

**Art. 16.-** Le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre chargé de la conception:

- 1° désigne un coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, pour un chantier où plusieurs entrepreneurs exécuteront des activités;
- 2° veille à ce que soit établi un plan de sécurité et de santé, préalablement à l'ouverture du chantier.

**Art. 17.-** Lors des phases de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de la conception ou son sous-traitant et le cas échéant, le maître d'ouvrage, tient compte des principes généraux de prévention visés aux articles 5 et 15 lors des choix architecturaux, techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail.

**Art. 18.-** Le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage a notamment pour mission:

- 1° de coordonner la mise en œuvre des dispositions de l'article 17;
- 2° d'établir ou de faire établir un plan de sécurité et de santé précisant les règles applicables au chantier concerné, en tenant compte, le cas échéant, des activités d'exploitation ayant lieu sur le site et comportant en outre des mesures spécifiques concernant les travaux qui entrent dans les catégories déterminées par le Roi;
- 3° d'établir un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les données utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs.

**Art. 19.- § 1<sup>er</sup>.** Le Roi détermine:

- 1° les conditions et les modalités d'application de l'article 16;
- 2° les cas dans lesquels [...(10)] un plan de sécurité et de santé doit être établi, ainsi que son contenu et les mesures spécifiques d'application;
- 3° les cas dans lesquels les obligations visées aux articles 16 et 17 incombent au maître d'ouvrage et les cas dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé de la conception;

- 4° les conditions auxquelles les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage doivent satisfaire pour exercer leur fonction, [en ce compris leur formation et les conditions et modalités concernant l'organisation et l'agrément éventuel de cette formation (9)] ainsi que leurs compétences et les moyens dont ils doivent pouvoir disposer;
- 5° les obligations plus précises concernant l'élaboration du projet de l'ouvrage découlant des directives établies par l'Union européenne, du maître de l'ouvrage, du maître d'œuvre chargé de la conception et de son sous-traitant et du coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

[Le Roi peut, lors de la détermination des conditions, cas, obligations et modalités visés à l'alinéa premier, faire une distinction entre les ouvrages sur base de leur importance, leur complexité ou leur degré de risque, en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent des travailleurs. (10)]

§ 2. Les arrêtés visés au présent article sont pris après avoir été soumis à l'avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions, lorsqu'ils concernent la profession et les responsabilités de l'architecte.

### **Section 3. - La réalisation de l'ouvrage**

**Art. 20.-** Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution organise la coordination des travaux des différents entrepreneurs et, le cas échéant, des autres personnes concernées, ainsi que la collaboration entre ces différents entrepreneurs et, le cas échéant, d'autres personnes concernées en vue de la sécurité et de la santé sur le chantier:

- 1° lorsqu'ils se trouvent en même temps sur le chantier;
- 2° lorsqu'ils se succèdent sur le chantier.

Les entrepreneurs et, le cas échéant, les autres personnes concernées, sont tenus de coopérer à cette coordination et cette collaboration.

**Art. 21.-** Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution:

- 1° désigne un coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage, pour un chantier où plusieurs entrepreneurs exécutent des travaux;
- 2° *abrogé* (24)

**Art. 22.-** Le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage a notamment pour mission:

- 1° de coordonner la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité lors des choix techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail;

- 2° de coordonner la mise en œuvre des dispositions pertinentes, afin d'assurer que les entrepreneurs:
- a) mettent en œuvre de façon cohérente les principes généraux de prévention ainsi que les principes à observer lors de la réalisation de l'ouvrage, visés aux articles 4, 5 et 15;
  - b) appliquent le plan de sécurité et de santé visé à l'article 16, 2°;
- 3° de procéder ou de faire procéder aux adaptations éventuelles du plan de sécurité et de santé visé à l'article 16, 2°, et du dossier visé à l'article 18, 3°, en fonction de l'évolution des travaux et des modifications éventuelles intervenues;
- 4° d'organiser entre les entrepreneurs, y compris ceux qui se succèdent sur le chantier, la coopération et la coordination des activités en vue d'assurer la protection des travailleurs et la prévention des accidents et des risques professionnels d'atteinte à la santé, ainsi que leur information mutuelle;
- 5° de coordonner la surveillance de l'application correcte des procédures de travail;
- 6° de prendre les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier.

**Art. 23.-** Le Roi détermine:

- 1° les conditions et les modalités d'application des articles 20 et 21;
- 2° les cas dans lesquels les obligations visées aux articles 20 et 21 incombent au maître de l'ouvrage, ceux dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé de l'exécution et ceux dans lesquels elles incombent au maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;
- 3° *abrogé* (24)
- 4° les conditions auxquelles les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage doivent satisfaire pour exercer leur fonction, [en ce compris leur formation et les conditions et modalités concernant l'organisation et l'agrément éventuel de cette formation (9)] ainsi que leurs compétences et les moyens dont ils doivent pouvoir disposer;
- 5° les obligations plus précises concernant la réalisation de l'ouvrage découlant des directives établies par l'Union européenne:
  - a) du maître de l'ouvrage;
  - b) du maître d'œuvre chargé de l'exécution;
  - c) du maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution;
  - d) des sous-traitants du maître d'œuvre chargés du contrôle de l'exécution;

- e) du coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;
- f) des entrepreneurs

[Le Roi peut, lors de la détermination des conditions, cas, obligations et modalités visés à l'alinéa premier, faire une distinction entre les ouvrages sur base de leur importance, leur complexité ou leur degré de risque, en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent des travailleurs. (10)]

**Art. 24.-** Le Roi arrête les mesures de santé et de sécurité qui doivent être respectées par les entrepreneurs qui sont concernés par la réalisation de l'ouvrage.

**Art. 25.-** Le maître d'œuvre chargé de l'exécution est tenu de respecter toutes les mesures prises en vertu des articles 23, 5°, et 24 et de les faire respecter par tous les entrepreneurs et sous-traitants associés à la réalisation de l'ouvrage.

**Art. 26.-** Tout entrepreneur est tenu de respecter toutes les mesures prises en vertu des articles 23, 5°, et 24 et de les faire respecter par toute personne qui, à un stade quelconque, est intervenue comme sous-traitant de lui-même ou d'un autre sous-traitant ainsi que par toute personne qui met du personnel à sa disposition.

**Art. 27.-** Tout sous-traitant est tenu de respecter toutes les mesures prises en vertu des articles 23, 5°, et 24 et de les faire respecter par toute personne qui, à un stade quelconque, est intervenue comme sous-traitant de lui-même ainsi que par toute personne qui met du personnel à sa disposition.

**Art. 28.-** Si le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant font appel à des indépendants pour l'exécution de certains travaux, ils veillent à ce que ces indépendants respectent toutes les mesures prises en vertu des articles 23, 5°, et 24.

Les indépendants sont tenus de coopérer à l'application des mesures prises en vertu des articles 23, 5°, et 24.

**Art. 29.-** En vue de l'application des dispositions des articles 25, 26, 27 et 28, le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant ont, selon le cas, notamment les obligations suivantes:

- 1° d'écarter l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant dont ils peuvent savoir qu'il ne respecte pas les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution;
- 2° de conclure un contrat avec l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant comportant notamment les clauses suivantes:
  - a) l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant s'engage à respecter ses obligations concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles;
  - b) lorsque l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées sous a), le maître d'œuvre chargé de l'exécution ou l'entrepreneur peut lui-même prendre les mesures nécessaires concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles aux frais de la personne restée en défaut, dans les cas stipulés au contrat;



3° lorsque l'entrepreneur, le sous-traitant ou l'indépendant ne respecte pas ses obligations concernant la sécurité et la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles, de prendre eux-mêmes les mesures nécessaires, après avoir mis cet entrepreneur, sous-traitant ou indépendant en demeure.

**Art. 30.-** *abrogé* (18)

**Art. 31.-** L'employeur est tenu de respecter toutes les mesures prises en vertu des articles 23, 5°, et 24, et de les faire respecter par ses travailleurs.

#### [Section 4.- Système d'enregistrement de présence

**Art. 31bis.-** § 1<sup>er</sup>. La présente section s'applique:

- 1° aux employeurs visés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, et aux personnes y assimilées qui en qualité d'entrepreneur ou de sous-traitant exercent des activités pendant la phase d'exécution de la réalisation de l'ouvrage;
- 2° aux travailleurs et aux personnes y assimilées visés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, qui exécutent des activités pour les employeurs visés au 1°;
- 3° aux indépendants qui en qualité d'entrepreneur ou de sous-traitant exercent des activités pendant la phase d'exécution de la réalisation de l'ouvrage;
- 4° au maître d'œuvre chargé de la conception, tel que défini à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 8°;
- 5° au maître d'œuvre chargé de l'exécution, tel que défini à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 9°;
- 6° au maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution, tel que défini à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 10°;
- 7° au coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage, tel que défini à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 12°;
- 8° au coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage, tel que défini à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 13°.

L'entrepreneur qui doit faire la déclaration en application de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs est, pour l'application de cette section, assimilé au maître d'œuvre chargé de l'exécution.

**§ 2.** La présente section s'applique aux chantiers temporaires ou mobiles où sont effectués des travaux, dont le montant total hors T.V.A. est égal ou supérieur à [500.000 euro (31)].

Pour l'application de la présente section, on entend par chantier temporaire ou mobile: chaque endroit où sont exécutés les travaux visés à l'article 30bis, § 1<sup>er</sup>, 1° a) de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Le Roi peut modifier le montant visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**Art. 31ter.-** § 1<sup>er</sup>. Pour chaque chantier temporaire ou mobile, la présence de chaque personne physique, comme déterminée à l'article 31bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, est enregistrée:

- 1° au moyen d'un système électronique d'enregistrement de présence, ci-après dénommé le système d'enregistrement, ou;

2° par l'utilisation ou la mise à disposition de leurs sous-traitants d'une autre méthode d'enregistrement automatique, pour autant que cet appareil offre des garanties équivalentes à celles du système d'enregistrement visé au 1° et que la preuve soit fournie que les personnes qui se présentent au chantier temporaire ou mobile soient effectivement enregistrées.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les garanties équivalentes auxquelles l'enregistrement visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2° doit répondre au minimum.

Le système d'enregistrement, visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, comprend:

- 1° une base de données: la banque de données informatique gérée par l'autorité qui rassemble des données déterminées en vue du contrôle et de l'exploitation de ces données;
- 2° un appareil d'enregistrement: l'appareil dans lequel les données peuvent être enregistrées et qui permet d'envoyer ces données à la base de données ou un système qui permet d'enregistrer les données précitées et de les envoyer à la base de données;
- 3° un moyen d'enregistrement: le moyen que chaque personne physique doit utiliser pour prouver son identité lors de l'enregistrement.

**§ 2.** Le système d'enregistrement, visé au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et la méthode d'enregistrement, visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, reprend les données suivantes:

- 1° les données d'identification de la personne physique;
- 2° selon le cas, l'adresse ou la description géographique de l'emplacement du chantier temporaire ou mobile;
- 3° la qualité avec laquelle une personne physique effectue des prestations sur le chantier temporaire ou mobile;
- 4° les données d'identification de l'employeur, lorsque la personne physique est un travailleur;
- 5° quand la personne physique est un indépendant, les données d'identification de la personne physique ou morale sur commande de laquelle un travail est exécuté;
- 6° le moment de l'enregistrement.

Les données visées au présent article sont des données sociales à caractère personnel visées à l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 6°, de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale.

Les données sont envoyées à une base de données qui est tenue par l'autorité désignée par le Roi.

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est le responsable du traitement des données visé à l'article 1<sup>er</sup>, § 4, de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le système d'enregistrement garantit que les données ne peuvent plus être modifiées imperceptiblement après leur envoi et que leur intégrité est maintenue.

**§ 3.** Après avis de la Commission de la protection de la vie privée, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le système d'enregistrement et notamment:

- 1° les caractéristiques du système;
- 2° les modalités relatives à la tenue à jour du système;
- 3° les renseignements relatifs aux données à reprendre que le système doit comprendre;
- 4° les modalités de l'envoi des données, en particulier le moment précis de l'envoi;
- 5° les différents moyens d'enregistrement et leurs spécifications techniques qui sont autorisés pour s'enregistrer;
- 6° les données qu'on ne doit pas enregistrer si elles sont déjà disponibles ailleurs de manière électronique pour l'autorité et qui peuvent être utilisées dans le cadre de la présente loi.

**Art. 31quater.- § 1<sup>er</sup>.** Le maître d'œuvre chargé de l'exécution met le système d'enregistrement à la disposition des entrepreneurs à qui il fait appel, sauf s'il est convenu de commun accord que l'entrepreneur applique une autre méthode d'enregistrement visée à l'article 31ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

Tout entrepreneur auquel le maître d'œuvre chargé de l'exécution fait appel est tenu d'utiliser le système d'enregistrement mis à sa disposition par le maître d'œuvre chargé de l'exécution et de le mettre à la disposition des sous-traitants auxquels il fait appel ou d'appliquer la méthode d'enregistrement visée à l'article 31ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

Tout sous-traitant auquel un entrepreneur visé à l'alinéa 2 fait appel est tenu d'utiliser le système d'enregistrement mis à sa disposition par l'entrepreneur et de le mettre à la disposition des sous-traitants auxquels il fait appel ou d'appliquer la méthode d'enregistrement visée à l'article 31ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

Tout sous-traitant auquel un sous-traitant visé à l'alinéa 3 fait appel ou auquel tout sous-traitant suivant fait appel est tenu d'utiliser le système d'enregistrement qui est mis à sa disposition par le sous-traitant avec lequel il a conclu un contrat et de le mettre à la disposition des sous-traitants auxquels il fait appel ou d'appliquer la méthode d'enregistrement visée à l'article 31ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

**§ 2.** Si l'enregistrement se fait par un appareil d'enregistrement sur le chantier, les personnes visées au paragraphe 1<sup>er</sup> sont responsables de la livraison, de l'installation et du bon fonctionnement de l'appareil d'enregistrement sur le chantier temporaire ou mobile.

Si l'enregistrement se fait à un autre endroit, elles prennent les mesures nécessaires afin que cet enregistrement présente les mêmes garanties que l'enregistrement qui se fait sur le chantier.

Le Roi peut, après avis de la Commission de la protection de la vie privée, préciser les mesures visées au présent paragraphe.

**Art. 31quinquies.-** Tout entrepreneur et tout sous-traitant veille à ce que les données visées à l'article 31ter, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, qui se rapportent à son entreprise soient effectivement et correctement enregistrées et transmises vers la base de données.

Tout entrepreneur ou sous-traitant qui fait appel à un sous-traitant prend des mesures afin que son cocontractant enregistre toutes les données effectivement et correctement et les transmet vers la base de données.

Tout entrepreneur et tout sous-traitant veille à ce que chaque personne soit enregistrée avant de pénétrer, pour son compte, sur le chantier temporaire ou mobile.

Le Roi peut, après avis de la Commission de la protection de la vie privée et par arrêté délibéré en Conseil des ministres préciser les mesures visées à l'alinéa 2.

**Art. 31sexies.**- § 1<sup>er</sup>. Toute personne visée à l'article 31bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, qui se présente sur un chantier temporaire ou mobile, est tenue d'enregistrer immédiatement et quotidiennement sa présence sur le chantier.

§ 2. L'employeur est responsable de la remise du moyen d'enregistrement à ses travailleurs, qui est compatible avec l'appareil d'enregistrement utilisé sur le chantier.

Le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant qui fait appel à un indépendant est responsable de la remise à l'indépendant du moyen d'enregistrement, qui est compatible avec l'appareil d'enregistrement utilisé sur le chantier.

Le Roi détermine, après avis de la Commission de la protection de la vie privée et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, qui est responsable de la remise du moyen d'enregistrement pour les autres personnes.

Le Roi détermine également, après avis de la Commission de la protection de la vie privée et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce qu'il faut entendre par cette compatibilité.

§ 3. Si l'enregistrement se fait à un autre endroit que le chantier, le § 1<sup>er</sup> ne s'applique pas.

Dans ce cas, les personnes visées au § 2, alinéa 1<sup>er</sup> à 3, prennent les mesures nécessaires pour que l'enregistrement se fasse effectivement et qu'il présente les mêmes garanties que l'enregistrement qui se fait sur le chantier.

Le ministre de l'Emploi contrôle si l'enregistrement présente les mêmes garanties que l'enregistrement qui se fait sur le chantier.

**Art. 31septies.**- Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-Carrefour de la Sécurité sociale, les inspecteurs sociaux et les institutions de sécurité sociale peuvent, moyennant une autorisation préalable de la section sécurité sociale du comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé visée à l'article 37 de la loi précitée, consulter les données reprises dans le système d'enregistrement, les échanger entre eux et les utiliser dans le cadre de l'exercice de leurs missions attribuées en vertu de la loi.

Les inspecteurs sociaux peuvent, de leur propre initiative ou sur demande, communiquer les données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> à des services d'inspection étrangers.

Le Roi détermine, après avis de la Commission de la protection de la vie privée et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les conditions et les modalités selon lesquelles les données peuvent être consultées dans la base de données par:

1° chaque personne visée à l'article 31bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>: pour ses propres prestations;

- 2° le maître d'ouvrage: pour son chantier;
- 3° l'administration publique: dans le cadre d'un marché public;
- 4° le maître d'œuvre chargé de l'exécution: pour l'exercice de ses missions relatives au chantier;
- 5° le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution: pour l'exercice de ses missions relatives au chantier;
- 6° le coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage: pour l'exercice de ses missions relatives au chantier.

**Art. 31octies.-** Les obligations en relation avec l'enregistrement de présences, qui, en application de la présente section, reposent sur l'employeur, sont, conformément à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, à charge de l'utilisateur.

### **Section 5.- Structure de coordination (25)]**

**Art. 32.-** Le Roi détermine, à partir de quelle importance, il faut établir une structure de coordination sur le chantier.

Il détermine également, en tenant compte de l'importance du chantier et du degré de risque, les conditions et les modalités de mise en place de cette structure de coordination sur le chantier.

## **[[CHAPITRE Vbis. -**

### **Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail**

#### **Section 1<sup>ère</sup>. - Généralités**

Sous-section 1<sup>re</sup>. — Définition des risques psychosociaux au travail

**Art. 32/1.-** Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Sous-section 2. — Mesures de prévention

**Art. 32/2.- § 1<sup>er</sup>.** L'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

**§ 2.** L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail sont celles définies à l'article 32quater, alinéa 3. Elles sont prises après avis du Comité, à l'exception des procédures.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander:

- a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32sexies qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation;
- b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du Comité conformément à l'article 32quater, alinéas 4 à 6, et sont, le cas échéant, conformes aux conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

**§ 3.** Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, refuse l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle visée au § 2, alinéa 3, b), lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1.

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle qui ne concerne pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention en informe l'employeur après concertation avec le travailleur afin que l'employeur prenne les mesures collectives nécessaires.

Chez les employeurs où sont présents un Comité ou une délégation syndicale, ces mesures collectives sont prises après concertation avec lesdits organes.

Lorsque l'employeur ne prend pas de mesures collectives dans le délai fixé par le Roi ou si le travailleur considère que ces mesures ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention examine la demande et transmet à l'employeur l'avis visé au § 2, alinéa 3, b).

Les dispositions des alinéas 2 à 4 ne portent pas préjudice à l'obligation pour le conseiller en prévention de proposer des mesures à l'employeur, qui peuvent avoir un caractère conservatoire, qui ont pour but de remédier aux risques qui présentent un caractère individuel dans le but de limiter les dommages à l'intégrité physique ou psychique du travailleur qui a introduit la demande.

**§ 4.** L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger.

§ 5. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures.

## **Section 2. - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail**

Sous-section 1<sup>re</sup>. — Disposition générale et définition (26)]

**[Art. 32bis.-** Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles [la présente section (26)] s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées. (14)]

**Art. 32ter.-** Pour l'application de la présente loi, on entend par:

[1° violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle [la présente section (26)] est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail; (14)]

[2° harcèlement moral au travail: [ensemble abusif de plusieurs conduites (26)] similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle [la présente section (26)] est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à [l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre; (26)] (14)]

[3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (14)]

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.

[Dans la mesure où le [harcèlement ou la violence au travail sont liés (26)] à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de:

- 1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- 2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; (14)]
- [3° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. (26)]

[Sous-section 2. — Mesures de prévention spécifiques (26)]

**Art. 32quater.-** [L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum:

- 1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;
- 2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à:
  - a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
  - b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention [visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup> et à la personne de confiance; (26)]
  - c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;
  - d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.
- 3° les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>;
- 4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 5° l'information et la formation des travailleurs;
- 6° l'information du comité.



Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2°, qui sont prises après accord du comité.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord. (14)]

**[Art. 32quinquies.-** L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le Roi peut déterminer les limites dans lesquelles les coûts visés à l'alinéa 2 sont à charge de l'employeur. (14)]

**[Art. 32sexies.- § 1<sup>er</sup>.** L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

[Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé. (26)]

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

**§ 2.** L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

[Il les écarte de leur fonction:

- 1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité;
- 2° soit à la demande de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité et avec son accord. (26)]

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, [au moins une des personnes de confiance (26)] doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

[La personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance. (26)]

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

**[§ 2/1.** Lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité en font la demande, l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées au § 2.

**§ 2/2.** Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 4 à 9, par:

- 1° le conseiller en prévention visé au § 1<sup>er</sup>;
- 2° le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 33, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 dans les conditions déterminées par le Roi, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou du Comité.

**§ 2/3.** Pour l'application de la présente disposition, on entend par personnel de direction: les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière. (26)]

**§ 3.** Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission. (14)]

**[Art. 32septies.- § 1<sup>er</sup>.** Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, communiquées en application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3<sup>o</sup>, c, avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b.

**§ 2.** Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance:

- 1<sup>o</sup> lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1<sup>er</sup>;
- 2<sup>o</sup> lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que:
  - a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;
  - b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l'article 32sexies, § 2/3. (26)]

**[Art. 32octies.- abrogé (26)]**

[Sous-section 3. — (26)]

La protection [des travailleurs, des employeurs  
et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail (14)]  
contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

**[Art. 32nonies.-** [Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. (26)]

Le travailleur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément [au Code pénal social (20)], examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution. (14)]

**[Art. 32decies.- § 1<sup>er</sup>.** [Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent section. (27)]

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'[une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (27)] en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure

précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est [suspendu (27)] jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

[§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:

- 1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;
- 2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:
  - a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;
  - b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;
  - c) en raison de la gravité des faits.

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze. (27)]

**§ 2.** A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne [la cessation à l'auteur dans (27)] le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

[L'action visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé. (27)]

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur

des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

**§ 3.** Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions [de la présente section (27)] et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> ont notamment trait:

- 1° à l'application des mesures de prévention;
- 2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

[Ces mesures peuvent être provisoires.

L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4. (27)] (15)]

**Art. 32undecies.**- Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

**Art. 32duodécies.**- Pour la défense des droits des personnes à qui [la présente section (27)] est d'application, peuvent [ester (27)] en justice dans tous les litiges auxquels l'application [de la présente section (27)] pourrait donner lieu:

- 1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
- 4° [les fondations et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (27)], dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre;

[5° le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discrimi-

minations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013; (24)]

[6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe. (14)]

[Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. (14)]

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> est néanmoins subordonné à l'accord de [la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (14)].

**Art. 32tredecies.-** [§ 1<sup>er</sup>. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs, visés au § 1<sup>er</sup>/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable. (26)]

§ 1<sup>er</sup>/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1<sup>er</sup>:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:

- a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;
- b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;
- c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

- 3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:
- a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;
  - b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;
  - c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
  - d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;
  - e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;
- 4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;
- 5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice. (26)]

**§ 2.** La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1<sup>er</sup> incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée. (26)]

**§ 3.** Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1<sup>er</sup>, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient [avant la rupture ou la modification (26)].

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient [avant la rupture ou la modification (26)], est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération. (5)]

[§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

- 1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient [avant la rupture ou la modification (26)] et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1<sup>er</sup>;
- 2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1<sup>er</sup> et que le juge a jugé le licenciement ou [la mesure prise par l'employeur (26)] contraires aux dispositions du § 1<sup>er</sup>.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice. (14)]

[§ 5. *abrogé* (14)]

[§ 6. [Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. (26)]

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés [aux alinéas 1<sup>er</sup> et 3 (26)], la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte [, répondant au prescrit du § 1<sup>er</sup>/1, 2° et 3°, est réceptionnée par son destinataire. (26)] (14)]

[Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1<sup>er</sup>, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection. (26)]

### [[Section 3.- Communication d'information et accès aux documents

**Art. 32quaterdecies.-** Le travailleur qui demande une intervention psychosociale formelle, reçoit une copie de sa demande.

Dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.



**Art. 32quinquiesdecies.**- Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.

Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent:

- 1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;
- 2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur:
  - a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, § 3, alinéa 2;
  - b) le conseiller en prévention informe par écrit l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 5;
  - c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;
  - d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;
  - e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;
- 3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes:
  - a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32tredecies, § 1<sup>er</sup>/1, 5°;
  - b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;
  - c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au point 2°, c, si la gravité des faits le requiert;
  - d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou

de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies;

- e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;
- 4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;
- 5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;
- 6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;
- 7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

**Art. 32sexiesdecies.**- L'employeur remet une copie de l'avis visé à l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°, c), uniquement aux personnes suivantes:

- 1° au travailleur vis-à-vis duquel il envisage de prendre des mesures en application du présent chapitre, qui peuvent modifier ses conditions de travail;
- 2° à la personne qui a introduit la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou à la personne mise en cause dans cette demande, dans l'hypothèse où elles envisagent d'agir en justice.

S'il l'estime nécessaire en vue de l'application des mesures de prévention, il remet aux membres de la ligne hiérarchique du demandeur les éléments de l'avis nécessaires pour atteindre cet objectif.

La législation relative à la publicité des actes administratifs n'est pas d'application:

- 1° à la copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation;
- 2° aux documents du dossier individuel de demande qui sont en possession du fonctionnaire chargé de la surveillance. (26)]

**Art. 32septiesdecies.**- Par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la per-

sonne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données contenues dans les documents suivants:

- 1° Les notes prises par le [conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup> (26)] et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés [dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle (26)], sous réserve de l'application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 1°;
- [2° la demande d'intervention psychosociale formelle, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 1<sup>er</sup>, et de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, b); (26)]
- 3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le [conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup> (26)] dans le cadre de l'examen de [la demande d'intervention psychosociale formelle (26)], sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 2;
- [4° l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, sous réserve de l'application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°, c), d), e), et de l'article 32sexiesdecies; (26)]
- 5° les données particulières à caractère personnel relevées par le [conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup> (26)] ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leurs sont exclusivement réservées. (14)]

**[Art. 32octiesdecies.-** Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions [découlant de l'application du présent chapitre (26)].

Le greffier du Conseil d'État, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre. (14)]

**[Art. 32noniesdecies.-** Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants:

- 1° les coordonnées du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions, et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance;
- 2° les procédures visées à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, et 32quater, alinéa 3, 2°.

**Art. 32vicies.-** Le fonctionnaire chargé de la surveillance tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration. (26)]

## **CHAPITRE VI. - Services de prévention et de protection**

### **Section 1<sup>ère</sup>. - Dispositions générales**

**Art. 33.- § 1<sup>er</sup>.** Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

À cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles [4 à 32vicies (26)], en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

**§ 2.** Si le service interne visé au § 1<sup>er</sup> ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

**§ 3.** Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail.

### **Section 2. - Dispositions spécifiques concernant le Service interne de Prévention et de Protection au travail**

**Art. 34.-** Pour l'application de la présente section, l'unité technique d'exploitation et l'entité juridique sont définies conformément aux articles 49 et 50.

**Art. 35.- § 1<sup>er</sup>.** Si l'entité juridique est constituée d'une seule unité technique d'exploitation, un seul Service est créé.

**§ 2.** Si l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation qui chacune occupe trop peu de travailleurs pour instituer séparément des Comités, un seul Service est créé.

**§ 3.** Si l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation et si plus d'un Comité doit être institué, un seul Service est créé comprenant une section pour chaque partie de l'entreprise pour laquelle un Comité doit être institué.

**§ 4.** Si l'unité technique d'exploitation est constituée de plus d'une entité juridique, un seul Service est créé pour l'unité technique d'exploitation dans son ensemble.

**Art. 36.- § 1<sup>er</sup>.** Dans les services publics qui sont soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, il est institué un service pour chaque ressort d'un comité supérieur de concertation.

Néanmoins, si plusieurs ministères ou personnes morales de droit public ressortissent à un seul comité supérieur de concertation, il est institué un service pour chaque ministère ou pour chaque personne morale de droit public.

Dans le cas où les services publics qui constituent le ressort d'un comité de concertation de base, occupent au moins cinquante personnes, le service visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut être constitué de sections par comité de concertation de base.

§ 2. Dans les services publics qui ne sont pas soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités mais auxquels s'appliquent des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, il est institué un service interne pour chaque service public.

Ce service peut être constitué de sections, lorsque plusieurs organes compétents pour la concertation en matière de sécurité et santé ont été institués, à condition que chaque organe concerne au moins cinquante personnes.

§ 3. Par dérogation au présent article, l'article 35 est applicable aux services publics dont le personnel n'est pas soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et ne prévoyant pas de mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

**Art. 37.-** Le Service comprend un ou plusieurs conseillers en prévention. S'il y a plusieurs conseillers en prévention dans le Service, l'un d'entre eux est chargé de la direction du Service. Si le Service est constitué de sections, conformément à l'article 35, § 3, ou à l'article 36, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, et § 2, alinéa 2, il est désigné au moins un conseiller en prévention pour l'ensemble du Service et par section. S'il y a plusieurs conseillers en prévention dans une section, l'un d'entre eux est chargé de la direction de la section.

[**Art. 38.- § 1<sup>er</sup>.** Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles un employeur ou un groupe d'employeurs peut être autorisé à établir un Service commun de Prévention et de Protection au travail.

§ 2. Le Roi peut habilitier un employeur ou un groupe d'employeurs à instituer un Service commun. Le cas échéant, il en détermine la compétence, la composition et le mode de fonctionnement. (1)]

**Art. 39.-** Le Roi détermine les conditions auxquelles les personnes qui exercent la fonction de conseiller en prévention doivent satisfaire.

Les conditions concernant les employeurs qui en application de l'article 33, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, exercent eux-mêmes la fonction de conseiller en prévention, ne peuvent être fixées qu'après avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions.

[Le Roi détermine les conditions auxquelles la formation pour exercer la fonction de conseiller en prévention doit répondre, ainsi que les conditions et modalités concernant l'organisation et l'agrément éventuel de la formation. (9)]

### **Section 3. - Dispositions spécifiques concernant les Services externes de Prévention et de Protection au travail et leurs sections chargées de la surveillance médicale des travailleurs ainsi que les Services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail**

**Art. 40.- § 1<sup>er</sup>.** Des services externes de Prévention et de Protection au travail sont institués. Ces services disposent d'un ou de plusieurs conseillers en prévention.

Au sein des services externes de Prévention et de Protection au travail sont instituées des sections distinctes, qui sont chargées de la surveillance médicale des travailleurs.

§ 2. Des services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail sont également institués.

**§ 3.** Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles un Service externe visé aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 peut être agréé.

Il fixe également les règles concernant son organisation, ses missions et son statut juridique ainsi que celles concernant les compétences des conseillers en prévention. [Ainsi, Il définit la méthode de financement des services externes pour la prévention et la protection au travail, notamment en fixant les tarifs minimums qui peuvent varier selon la nature des activités des employeurs, et sur la base desquels la cotisation forfaitaire par travailleur dont l'employeur est redevable à son service externe est calculée, et qui couvre les prestations de ce service externe à déterminer par Lui. Pour les employeurs qui occupent au maximum cinq travailleurs, des tarifs minimums adaptés sont prévus. (30)]

[Le Roi détermine les conditions auxquelles la formation des conseillers en prévention doit répondre, ainsi que les conditions et modalités concernant l'organisation et l'agrément éventuel de cette formation. (9)]

Les sections chargées de la surveillance médicale des travailleurs tiennent une comptabilité distincte et établissent des rapports de leurs activités de surveillance médicale et de leurs missions de prévention, fonctionnent sous l'autorité d'un médecin du travail directeur et peuvent être agréées par les Communautés.

#### **Section 4. - Coordination dans le cadre des Services de Prévention et de Protection au travail**

**Art. 41.**- Le Roi arrête les mesures en vue de promouvoir la coopération entre:

- 1° les différentes sections composant le service interne ou externe;
- 2° le service interne et le service externe;
- 3° les services externes entre eux.

En tout cas, cette coopération doit déboucher sur une action commune des différents services axée sur la promotion de la prévention dans les entreprises.

#### **Section 5. - Dispositions communes**

**Art. 42.**- Les conseillers en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail font partie du personnel de l'employeur, sauf dans le cas visé à l'article 33, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3.

Le service externe de prévention et de protection au travail doit établir une relation contractuelle avec le conseiller en prévention auquel il fait appel de façon à donner les garanties suffisantes pour parvenir à une collaboration durable entre l'employeur et le conseiller en prévention.

**Art. 43.**- Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.

Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention.

## **CHAPITRE VII. - Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail**

**Art. 44.-** Après du Ministère de l'Emploi et du Travail est institué un Conseil supérieur.

Le Conseil supérieur est composé:

- 1° d'un président et d'un vice-président;
- 2° d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- 3° d'un ou de plusieurs secrétaires.

Seuls, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont droit de vote.

[Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sont représentées au Conseil supérieur de la même manière qu'au Conseil national du Travail [en ce compris leur nombre de mandats. (19)] (1)]

Le Roi détermine quelles autres personnes prendront part en tant qu'experts permanents ou temporaires aux travaux du Conseil supérieur.

**Art. 45.- § 1<sup>er</sup>.** Les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, les secrétaires et les personnes qui prennent part en tant qu'experts permanents aux travaux du Conseil supérieur, sont nommés par le Roi selon les modalités qu'il fixe.

**§ 2.** Le président doit:

- 1° être Belge;
- 2° être âgé de 30 ans au moins;
- 3° être indépendant des organisations représentées au Conseil supérieur;

Le mandat du président a une durée de six ans. Il est renouvelable.

Le président et le vice-président sont nommés par le Roi qui fixe leur statut.

**Art. 46.-** Le Conseil supérieur a pour mission de rendre des avis d'initiative ou sur demande, à propos des mesures visées par la présente loi.

Les compétences en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, comme prévu à l'article 4, qui ont été attribuées au Conseil supérieur ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil national du travail relatives aux conditions générales de travail.

**Art. 47.-** Le Roi détermine toutes les autres conditions concernant l'institution, la composition et le fonctionnement du Conseil supérieur.

**[Art. 47bis.-** Au sein du Conseil supérieur, il est institué une commission chargée des missions spécifiques visées à l'alinéa 2 dans le cadre de l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ainsi que dans le cadre de l'application d'autres lois et arrêtés qui concernent le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qui sont de la compétence du ministre qui a le Travail dans ses compétences.

Les missions spécifiques visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont:

1. donner des avis en ce qui concerne l'agrément de services, d'institutions, de personnes et d'entreprises;
2. formuler des propositions relatives aux critères des agréments visés au point 1;
3. donner un avis sur les rapports annuels d'activités des services chargés de collaborer à la mise en œuvre de la politique du bien-être établie par les entreprises;
4. donner un avis sur le fonctionnement de la médecine de contrôle;
5. rendre un avis dans le cadre des demandes de subventions de soutien des actions relatives à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés;
6. rendre un avis relatif à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.

Le Roi peut confier des missions spécifiques supplémentaires à cette commission.

Il détermine toutes les autres conditions et modalités concernant l'institution, la composition et le fonctionnement de cette commission. (9)]

## **CHAPITRE VIII. - Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail**

### **Section 1<sup>ère</sup>. - Champ d'application**

**Art. 48.-** Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail.

### **Section 2. - Constitution**

**Art. 49.-** Des Comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Dans les mines, minières et carrières souterraines, ces Comités sont institués dès que celles-ci occupent habituellement 20 travailleurs en moyenne.

Sans préjudice des dispositions de l'article 69 [et de l'article 76bis (22)], il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par:

1° entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie [dans le cadre de la présente loi (8)] à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute ces derniers prévalent;

[2° travailleurs: les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, sans être liées par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de re-



cherche. (8)]

Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation.

[En vue de la fixation du nombre de travailleurs, visé à la présente section, le Roi peut exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise. (3)]

**Art. 50.- § 1<sup>er</sup>.** L'entreprise est également tenue d'instituer un Comité lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 50 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, dans les mines, minières et carrières souterraines, le nombre d'au moins 20 travailleurs est pris en considération.

**§ 2.** Le Roi peut prendre toutes mesures assurant aux travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des Comités.

[**§ 3.** Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve

(1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;

(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 49. (3)]

[Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent au sens de l'article 3, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>. (8)]

**Art. 51.-** Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre l'obligation d'instituer un Comité lorsque les employeurs occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs. Il détermine la compétence des Comités précités et en règle les modalités de fonctionnement.

**[Art. 51bis.-** Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux articles 49, 50 et 51 s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi; en cas de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la section 6 du présent chapitre ou en cas de transfert sous autorité de justice au sens de la section 7 du présent chapitre pendant cette pé-

riode de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence située après le transfert conventionnel ou après le transfert sous autorité de justice. (22)]

**Art. 52.-** La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des Comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité.

[L'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas applicable au chapitre VIII, section 4, sous-section 2, de la présente loi. (17)]

**Art. 53.-** Dans les entreprises, où il n'existe ni un comité ni une délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi fixe les modalités de cette participation par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

[**Art. 53bis.-** Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions spécifiques sont uniquement confiées aux membres représentant les travailleurs au sein du Comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement. (26)]

**Art. 54.-** Le Roi peut permettre à un groupe d'employeurs d'instituer un Comité commun. Il détermine sa compétence et règle les modalités de son fonctionnement.

Ce Comité est composé paritairement de délégués effectifs et suppléants, représentant les employeurs et les travailleurs, selon les modalités déterminées par le Roi.

**Art. 55.-** Dans les entreprises où un Comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution au renouvellement du Comité moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise:

- a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;
- b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur à 50 ou au nombre fixé par le Roi, en exécution de l'article 51.

L'inspecteur-chef de district demande l'accord du Comité; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le Comité existant continue à fonctionner pendant cette période.

Les délégués du personnel et les candidats continuent à bénéficier pendant la même période de la protection accordée par la loi précitée du 19 mars 1991.

Le Roi détermine la date des élections s'il y a lieu.

### **Section 3. - Composition**

**Art. 56.-** Les Comités sont composés:

1. du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués[, y compris le chef d'entreprise, (13)] ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes;

- [2. d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux ni supérieur à vingt-cinq. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. (8)]

**[Art. 57.-** Le conseiller en prévention [ou la personne de confiance (29)]<sup>1</sup> qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel. (3)]

**[Art. 58.-** Les délégués effectifs et suppléants sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats présentées par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs visées à l'article 3, § 2, 1<sup>o</sup>, dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. (3)] [Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats. (8)]

Le Roi détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale.

Les élections pour les Comités ont lieu tous les quatre ans.

Le Roi fixe la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 49 ou en vertu de l'article 51, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la prochaine période fixée par le Roi pour autant que l'entreprise occupe toujours, à ce moment, en moyenne le nombre de travailleurs requis.

**Art. 59.- § 1<sup>er</sup>.** Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes:

- 1<sup>o</sup> être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

- [2<sup>o</sup> ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail [ou de per-

---

<sup>1</sup> ne sera d'application qu'à partir de la période d'élections sociales en mai 2016

sonne de confiance (26)]. Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par personnel de direction; (8)]

3° soit être occupés de façon ininterrompue, depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50;

soit avoir été occupés dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50 pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires au sens de l'article 49, alinéa 4.;

4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

[Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la Recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la Recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle. (8)]

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

**§ 2.** Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

**§ 3.** Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 peut être présenté comme candidat.

**Art. 60.-** Le Roi fixe le délai qui doit s'écouler entre l'affichage de la date des élections pour les délégués du personnel des comités et de la date à laquelle les candidatures doivent être déposées.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

**Art. 61.-** Le mandat du délégué du personnel prend fin:

- 1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant, dès que l'installation du Comité a eu lieu;
- 2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;
- 3° en cas de démission;
- 4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;

- 5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 79, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;
- 6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation qui a présenté la candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur;
- 7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;
- 8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 6°, n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

**[Art. 62.-** Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif:

- 1° en cas d'empêchement de celui-ci;
- 2° lorsque le mandat du membre effectif a pris fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° à 8°.

Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat.

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat. La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants et qu'il n'y a plus de candidats non élus tels que visés à l'alinéa précédent, un membre effectif dont le mandat prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° à 8°, est remplacé par le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix visé à l'article 2, § 3, alinéa 2 de la loi du 19 mars 1991 précitée. Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée. (8)]

**Art. 63.-** Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, le Comité est renouvelé. Le Roi détermine les modalités particulières de ces élections.

**Art. 64.-** Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux.

Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Ces dispositions sont également applicables aux membres de la délégation syndicale qui, en application de l'article 52, est chargée de l'exercice des missions des Comités.

## [Section 4. – Compétences

### Sous-section première. - Compétences générales

**Art. 65.-** Le Comité a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier des missions supplémentaires au Comité, dans le cadre des domaines visés à l'article 4.

### Sous-section 2. - Compétences particulières

**Art. 65bis.- § 1<sup>er</sup>.** A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur fournit au Comité une information de base en matière économique et financière relative:

- a) au statut de l'entreprise;
- b) à la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché;
- c) à la production et à la productivité;
- d) au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

Cette information de base est communiquée aux membres du Comité dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection.

**§ 2.** A défaut de conseil d'entreprise, un exemplaire du bilan, du compte de profits et pertes, de l'annexe, du rapport de gestion est communiqué par l'employeur au Comité.

Ces documents constituent une information annuelle. Ils doivent être fournis et discutés dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du Comité consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Un compte rendu de cette réunion est communiqué aux associés lors de ladite assemblée générale.

Les documents se rapportant à l'information annuelle sont remis aux membres du Comité quinze jours au moins avant la réunion prévue pour l'examen de cette information.

**Art. 65ter.-** Les informations, visées à l'article 65bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, a), relatives au statut de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, comprennent au moins:

- 1° sa forme juridique;
- 2° ses statuts et leurs modifications éventuelles;
- 3° ses dirigeants;
- 4° ses moyens de financement à moyen et à long terme et, en particulier, les relations économiques et financières qu'elle entretient avec d'autres entités juridiques, économiques ou financières, ainsi que la nature de ces relations;

5° l'existence éventuelle et la nature des conventions et des accords qui ont des conséquences fondamentales et durables sur la situation de l'entreprise.

**Art. 65quater.**- Les informations, visées à l'article 65bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, b), relatives à la position concurrentielle, sur le marché, de l'entreprise ou de l'entité juridique, dont elle fait partie, comprennent au moins:

- 1° les principaux concurrents nationaux et internationaux avec lesquels l'entreprise est confrontée;
- 2° les possibilités et les difficultés en matière de concurrence;
- 3° les débouchés;
- 4° les contrats et accords en matière de vente et d'achat, s'ils ont des conséquences fondamentales et durables pour l'entreprise;
- 5° les différents types de contrats conclus avec le SPF Economie, tels que contrats de programme, de progrès, de restructuration;
- 6° les éléments permettant de se faire une idée générale de la commercialisation des produits de l'entreprise, tels que les canaux de distribution, les techniques de vente, les données significatives quant aux marges de distribution;
- 7° les données comptables relatives au chiffre d'affaires et son évolution sur cinq ans, avec indication, en pourcentage, de la part réalisée respectivement sur le marché intérieur, dans l'Union européenne et dans les pays tiers. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs sous-ensembles, la ventilation, par sous-ensemble de ces données sera, le cas échéant, fournie également;
- 8° un aperçu des prix de revient et de vente unitaires dans lequel seront fournis, pour autant que possible par unité, le niveau et l'évolution de ces prix. Au cas où la communication d'un tel aperçu serait impossible, l'employeur fournira des données relatives à l'évolution des prix de revient et de vente par groupe de produits ou par sous-ensemble, ou pour un certain nombre de produits représentatifs;
- 9° la position de l'entreprise et son évolution sur les marchés intérieurs, de l'Union Européenne et de pays tiers, le cas échéant, par sous-ensemble.

**Art. 65quinquies.**- Les informations relatives à la production et la productivité, visées à l'article 65bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, c), comprennent au moins:

- 1° l'évolution de la production exprimée en volume, en nombre ou en poids ainsi qu'en valeur et en valeur ajoutée;
- 2° l'utilisation de la capacité économique de production;
- 3° l'évolution de la productivité, de manière à mettre notamment en évidence la valeur ajoutée par heure de travail ou la production du travailleur. Ces données doivent être présentées en séries chronologiques portant sur cinq années. Le cas échéant, elles doivent être fournies par sous-ensemble.

**Art. 65sexies.**- Les informations relatives au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise, ou de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, visées à

l'article 65bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, d), s'étendent à tous les aspects de l'activité de l'entreprise, notamment les aspects industriels, financiers, commerciaux, sociaux et de recherche, y compris les prévisions concernant son extension future et des renseignements au sujet des financements des investissements projetés.

**Art. 65septies.**- Par dérogation à l'article 95 de la présente loi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur avis unanime du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie, préciser les modalités quant à la nature, à l'ampleur, à la périodicité et au mode de délivrance des renseignements à fournir.

**Art. 65octies.**- § 1<sup>er</sup>. Lorsque la divulgation d'une information sous la forme ou dans le délai est susceptible de causer un préjudice à l'entreprise, le chef d'entreprise peut être autorisé à déroger au principe de la communication obligatoire en ce qui concerne les points suivants:

- 1° la communication du chiffre d'affaires en valeur absolue et sa ventilation par sous-ensemble;
- 2° en matière de programme et de perspectives générales d'avenir des entreprises dans le secteur de la distribution, les projets d'implantation de nouveaux points de vente;
- 3° la répartition par sous-ensemble des données relatives au compte de profits et pertes.

§ 2. L'usage de cette faculté de dérogation est subordonné toutefois à l'approbation préalable d'un des fonctionnaires désignés par le Roi en vertu de l'article 80 de la présente loi pour la surveillance de la présente sous-section.

La demande de dérogation doit être motivée. Elle est accompagnée de tous les documents nécessaires à en apprécier le bien fondé, ainsi que du compte rendu de la réunion du Comité au cours de laquelle le chef d'entreprise aura préalablement signifié l'objet des informations pour lesquelles il désire obtenir une dérogation.

L'approbation de la demande est accordée ou refusée après consultation d'un comité ad hoc, formé au sein du Conseil central de l'Economie: la composition, les attributions et le fonctionnement de ce Comité sont déterminés par arrêté ministériel.

La demande ne peut être refusée lorsque l'avis unanime du Comité ad hoc confirme l'accord unanime éventuellement exprimé par le Comité lors de la signification prévue à l'alinéa précédent. Toute décision du fonctionnaire compétent doit être motivée.

§ 3. Le fonctionnaire compétent informe de sa décision le chef d'entreprise et le président du Comité.

Si le renseignement ne peut être fourni dans la forme prévue, d'autres données, susceptibles d'apporter une information équivalente, sont communiquées au Comité.

Si le renseignement ne peut être immédiatement fourni, le chef d'entreprise en donnera communication après écoulement d'un délai précisé par lui au fonctionnaire compétent.

**Art. 65novies.**- Lors de ses communications au Comité, le chef d'entreprise signale, le cas échéant, le caractère confidentiel de certains renseignements, dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise.

En cas de désaccord à ce sujet au sein du Comité, le caractère confidentiel de ces renseignements sera soumis à l'approbation d'un des fonctionnaires désignés par le Roi en vertu de



l'article 80 de la présente loi pour la surveillance de la présente sous-section. Cette approbation est accordée ou refusée selon la procédure fixée par l'article 65octies, § 2.

**Art. 65decies.-** En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le Comité est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation du conseil d'entreprise ou, à son défaut, de la délégation syndicale, visée à l'article 38, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par les conventions collectives de travail n° 9 du 9 mars 1972, sans que le Comité reçoive plus d'information que la délégation syndicale, n° 24 du 2 octobre 1975, n° 32bis du 7 juin 1985, n° 39 du 13 décembre 1983 et n° 42 du 2 juin 1987, conclues au sein du Conseil national du Travail.

**Art. 65undecies.-** L'extension de compétences prévue par la présente sous-section n'a aucune conséquence sur les attributions visées à l'article 11, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. (17)]

### **Section 5. - Fonctionnement**

**Art. 66.-** Les prestations des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif.

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.

**Art. 67.-** Les Comités peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des Comités peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.

**Art. 68.-** Chaque Comité détermine dans un règlement d'ordre intérieur ses modalités de fonctionnement. Le Roi détermine quels points le règlement d'ordre intérieur doit au moins contenir. Les commissions paritaires peuvent rédiger des règlements d'ordre intérieur modèles qui peuvent être rendus obligatoires par le Roi.

### **Section 6. - Transfert d'entreprise et reprise de l'actif**

**Art. 69.-** Pour l'application de la présente section, on entend par:

- 1° entreprise: l'entité juridique;
- 2° reprise de l'actif: l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

**Art. 70.-** En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises:

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des comités qui ont été élus précédemment dans les

entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

**Art. 71.-** En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité:

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

**Art. 72.-** En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité:

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

**Art. 73.-** En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le Comité existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le Comité continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

**Art. 74.-** Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991.

**Art. 75.-** Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation interviennent après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 70 à 74 sont d'application.

**Art. 76.-** En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite:

- 1° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections, si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise conservent le caractère qu'elles avaient avant la faillite sans être intégrées à une autre entreprise; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs du personnel proportionnel au nombre de travailleurs occupés dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées

par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes; ce comité fonctionne pour l'ensemble du personnel de l'entreprise reprise;

- 2° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise sont intégrées à une autre entreprise ou à une autre unité technique d'exploitation de celle-ci et si l'entreprise ou l'unité technique d'exploitation dans laquelle elles sont intégrées ne disposent pas d'un tel comité; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs, proportionnel au nombre de travailleurs repris dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus à l'occasion des élections précédentes; ce comité fonctionne pour la partie de l'entreprise reprise.

Les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes peuvent conclure avec le nouvel employeur un autre accord valable jusqu'aux prochaines élections.

### [Section 7. - Transfert sous autorité de justice

**Art. 76bis.-** Le sort des Comités existants au moment d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice au sens de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises est régi, à moins que les parties à la convention de transfert n'en aient convenu autrement, par les dispositions de la présente section.

La présente section est applicable jusqu'à la prochaine élection d'un Comité.

Pour l'application de la présente section, on entend par « entreprise » l'entité juridique.

**Art. 76ter.-** En cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise:

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise est composé de tous les membres des Comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

**Art. 76quater.-** En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité:

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

**Art. 76quinquies.**- En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité:

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée.

**Art. 76sexies.**- Dans tous les cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991.

**Art. 76septies.**- Si le transfert sous autorité de justice intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 76ter à 76sexies sont d'application. (22)]

## **CHAPITRE IX. - Dispositions communes aux organes**

**Art. 77.**- Toutes consignes, tous conseils ou tous avis éducatifs des organes visés aux chapitres VI à VIII, donnés par écrit aux travailleurs, par voie d'affichages ou de notes individuelles seront rédigés de manière à être compris par tous les travailleurs.

**Art. 78.**- Le Roi peut prendre toutes les mesures destinées à coordonner et promouvoir, tant sur le plan national que sur le plan local ou professionnel, les activités des organes visés aux chapitres VI à VIII.

Il peut instituer des comités régionaux dans les mines, minières et carrières souterraines.

## **CHAPITRE X. - Recours devant les tribunaux du travail**

**Art. 79.**- § 1<sup>er</sup> [Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodécies, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution. (6)]

[Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige. (15)]

§ 2. [Lorsque les actions visées au § 1<sup>er</sup> concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent: (15)]

- 1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

- 2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;
- 3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;
- 4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;
- 5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;
- 6° *abrogé* (15)

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il faut entendre par partie intéressée, toute personne ou organisation représentative des travailleurs mise en cause dans le cadre de la procédure.

**§ 3.** Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au [§ 2 (27)] doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision. (2)

## **CHAPITRE XI. - Surveillance et dispositions pénales**

**[Art. 80.-** Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 [et 43 à 49 (32)] du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution. (20)]

**Art. 81 à 94.-** *abrogés* (20)

### **[CHAPITRE XIbis. - Mesures pour prévenir la répétition d'accidents du travail graves**

#### **Section 1<sup>ère</sup>. - Définition**

**Art. 94bis.-** Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

- [1° accident du travail grave: un accident qui se produit sur le lieu de travail même et qui, en raison de sa gravité, requiert une enquête spécifique approfondie en vue de prendre les mesures de prévention qui doivent permettre d'éviter qu'il ne se reproduise.  
Le Roi fixe les critères sur la base desquels l'accident du travail est considéré comme un accident du travail grave; (9)]
- 2° expert: un expert en matière d'examen d'accidents du travail graves, qui est repris sur une liste établie par l'administration dont dépendent les fonctionnaires chargés de la surveil-

lance, visés à l'article 80, ayant la sécurité du travail dans leurs compétences.

## **[Section 2. - Enquête et rapport sur les accidents du travail graves - Désignation d'un expert (9)]**

**[Art. 94ter.- § 1<sup>er</sup>.** Après tout accident du travail grave, l'employeur de la victime veille à ce que l'accident soit immédiatement examiné par son service de prévention compétent et il fournit dans les dix jours qui suivent l'accident un rapport circonstancié aux fonctionnaires visés à l'article précédent.

**§ 2.** Après tout accident du travail grave avec un travailleur sur un lieu de travail auquel s'appliquent les dispositions des chapitres IV ou V, les employeurs, les utilisateurs, les entreprises de travail intérimaire, les maîtres d'œuvre chargés de l'exécution, les entrepreneurs, les sous-traitants et les indépendants concernés par l'accident, selon le cas, collaborent pour faire en sorte que l'accident soit immédiatement examiné par un ou plusieurs services de prévention compétents et qu'un rapport circonstancié soit fourni à toutes les personnes concernées visées ci-dessus et aux fonctionnaires visés à l'article précédent dans les dix jours qui suivent l'accident.

Les conventions pratiques concernant cette collaboration, les services de prévention compétents qui examineront les possibles accidents graves du travail et l'arrangement des frais pouvant découler de ces examens, sont à cet effet reprises dans des clauses spécifiques:

- 1° du contrat visé [à l'article 9, § 2, 2° (16)], à l'initiative de l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exercer des activités;
- 2° sans préjudice de l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, du contrat conclu entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire, sur l'initiative de cette dernière, conformément aux règles détaillées à définir par le Roi;
- 3° du contrat visé à l'article 29, 2°, à l'initiative du maître d'œuvre chargé de l'exécution, de l'entrepreneur ou du sous-traitant selon le cas.

**§ 3.** Les fonctionnaires visés à l'article précédent peuvent également accepter un rapport provisoire dans les mêmes délais.

**§ 4.** Sans préjudice des dispositions de l'article 80, ces fonctionnaires peuvent, en cas d'absence d'un rapport circonstancié ou provisoire dans les dix jours, désigner un expert.

Le Roi peut déterminer d'autres cas dans lesquels ces fonctionnaires peuvent désigner un expert. (9)]

## **Section 3. - L'expert**

**Art. 94quater.-** L'expert a les missions suivantes:

- 1° examiner les causes et les circonstances de l'accident du travail grave et formuler les recommandations appropriées pour prévenir la répétition de l'accident;

- 2° reprendre les éléments de l'enquête, les causes constatées et les recommandations formulées dans un rapport écrit;
- 3° communiquer le rapport visé au point 2° à chacune des personnes suivantes:
- a) aux fonctionnaires visés à l'article 94bis;
  - [b) suivant les cas, à l'employeur visé à l'article 94ter, § 1<sup>er</sup>, ou aux personnes concernées visées à l'article 94ter, § 2; (9)]
  - c) suivant le cas, à [les sociétés (9)] d'assurances ou à l'établissement, visés à l'article 94quinquies, § 2.

#### **Section 4. - L'honoraire de l'expert**

**Art. 94quinquies.-** § 1<sup>er</sup>. L'expert perçoit des honoraires pour les prestations fournies en exécution de ses missions.

[Lors des situations visées à l'article 94ter, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, les honoraires sont divisés en honoraires partiels, conformément à l'arrangement visé à l'article 94ter, § 2, alinéa 2. (9)]

[§ 2. Les honoraires visés au § 1<sup>er</sup> sont dus par les sociétés d'assurance en matière d'accidents du travail chez qui, selon le cas, l'employeur visé à l'article 94ter, § 1<sup>er</sup>, ou les personnes visées à l'article 94ter, § 2, sont affiliés pour assurer ses travailleurs.

Lors des situations visées à l'article 94ter, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, les honoraires partiels sont payés par les sociétés d'assurance respectives, conformément à l'arrangement visé à l'article 94ter, § 2, alinéa 2.

A défaut de l'arrangement visé à l'alinéa précédent, le montant total des honoraires est dû par la société d'assurances à laquelle est affiliée la personne chargée de reprendre les clauses correspondantes dans le contrat visé à l'article 94ter, § 2, alinéa 2.

A défaut d'une ou de plusieurs sociétés d'assurances visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les honoraires ou, en cas d'application du § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, une partie par des honoraires sont dûs par l'établissement qui, en cas d'accident du travail, assure l'indemnisation des travailleurs de l'employeur visé à l'article 94ter, § 1<sup>er</sup>, ou des personnes visées à l'article 94ter, § 2.

Les honoraires sont dûs à l'expert ou à son employeur sur production d'une créance détaillant les prestations de l'expert.

En cas d'application du § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, des créances partielles sont produites, dont le montant est calculé sur base de l'arrangement visé à l'article 94ter, § 2, alinéa 2. (9)]

#### **Section 5. - Réclamation du montant de l'honoraire de l'expert**

**[Art. 94sexies.-** Les sociétés d'assurance ou l'établissement qui ont payé les honoraires ou une partie de celles-ci pour les prestations de l'expert peuvent en réclamer le montant à l'employeur visé à l'article 94ter, § 1<sup>er</sup>, ou aux personnes visées à l'article 94ter, § 2. (9)]

## [Section 6. - Généralités (9)]

**[Art. 94septies.- § 1<sup>er</sup>.** Afin de permettre, selon le cas, aux conseillers en prévention des services de prévention visés à l'article 94ter, §§ 1<sup>er</sup> et 2, d'enquêter sur l'accident du travail grave, ou à l'expert d'accomplir ses missions visées à l'article 94quater, l'employeur visé à l'article 94ter, § 1<sup>er</sup>, ou les personnes visées à l'article 94ter, § 2 sont tenues de collaborer avec ces conseillers en prévention ou cet expert.

L'employeur visé à l'article 94ter, § 1<sup>er</sup>, ou les personnes visées à l'article 94ter, § 2 collaborent aussi avec les comités pour la prévention et la protection au travail des autres employeurs concernés par l'accident du travail grave.

Le Roi peut préciser les conditions et les modalités concernant cette collaboration.

**§ 2.** Afin d'éviter la répétition immédiate d'un accident grave identique ou similaire, des mesures conservatoires sont prises selon le cas de figures qui se présente par ou sous le contrôle de:

- 1° l'employeur qui fait appel à des entreprises externes, dans le cadre de travaux visés au chapitre IV, section 1;
- 2° l'utilisateur, dans le cadre de travaux visés au chapitre IV, section 2;
- 3° le maître d'œuvre chargé de l'exécution, dans le cadre de travaux sur des chantiers temporaires ou mobiles visés au chapitre V;
- 4° par l'employeur de la victime dans les autres cas.

Par des mesures conservatoires, on entend les mesures de prévention proposées par les conseillers en prévention visés au § 1<sup>er</sup> ou des mesures au moins équivalentes et, si de telles mesures n'ont pas encore été proposées, toute mesure évidente à même de faire disparaître une ou plusieurs des causes directes d'un accident identique ou semblable. (9)]

**Art. 94octies.-** Le Roi détermine:

- 1° les conditions auxquelles les experts doivent répondre pour pouvoir exercer leur fonction et être repris sur la liste visée à l'article 94bis, 2°;
- 2° les modalités pour la désignation des experts, visés à l'article 94ter;
- 3° les modalités relatives aux missions des experts, visées à l'article 94quater;
- 4° le montant de l'honoraire, visé à l'article 94quinquies, § 1<sup>er</sup>;
- 5° la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent chapitre; (7)]

[6° les critères auxquels doit satisfaire le rapport visé à l'article 94ter, §§ 1<sup>er</sup> et 2, alinéa 1<sup>er</sup>, pour être considéré comme circonstancié, ainsi que les modalités de sa transmission aux fonctionnaires visés à l'article 92bis, 2°;

7° les conditions dans lesquelles les fonctionnaires visés à l'article 92bis, 2°, peuvent accep-



ter un rapport provisoire, comme prévu à l'article 94ter, § 3. (9)]

### [Section 7. - Déclaration d'accidents du travail graves

**Art. 94nonies.**- Tout accident du travail grave répondant aux critères fixés par le Roi doit être immédiatement déclaré aux fonctionnaires visés à l'article 94bis, 2°, par l'employeur de la victime.

Le Roi détermine également la manière dont la déclaration visée à l'alinéa précédent doit être faite. (9)]

### CHAPITRE XII. - Dispositions finales

**Art. 95.**- Le Roi prend les mesures prévues par la présente loi après avoir demandé l'avis du Conseil supérieur visé à l'article 44, sauf les mesures visées aux articles 49, 50, 51, 53, 56, 58 à 60, 62, 63, 65, alinéa 2, 66 et 76. Il prend ces mesures après avoir demandé l'avis du Conseil national du Travail.

Le Conseil supérieur donne son avis dans les six mois suivant la demande qui lui en est faite. En cas d'urgence, le ministre qui demande l'avis peut limiter ce délai à deux mois. Après l'expiration de ces délais, il peut y être passé outre.

Le Conseil national du Travail donne son avis dans les deux mois suivant la demande qui lui en est faite. Après l'expiration de ce délai, il peut y être passé outre.

**Art. 96.**- *disposition abrogatoire et modificative.*

**Art. 97.**- Les dispositions des articles 15 à 19 pour la première fois aux projets d'ouvrage dont l'élaboration commence après l'entrée en vigueur du chapitre V, telle qu'elle est fixée par le Roi.

Le Roi fixe des règles spécifiques pour l'application des dispositions des articles 15 et 20 à 31 aux ouvrages dont la réalisation a commencé avant l'entrée en vigueur du chapitre V, telle qu'elle est fixée par le Roi.

**Art. 98.**- *dispositions abrogatoires.*

**Art. 99.**- Les dispositions du Règlement général pour la protection du travail et des arrêtés pris en exécution de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail ainsi que des arrêtés pris en exécution des lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées le 15 septembre 1919, restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse ou jusqu'à l'expiration de leur durée de validité.

**Art. 100.**- Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

**Art. 101.**- La présente loi entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au Moniteur belge à l'exception du chapitre V qui entre en vigueur à la date fixée par le Roi et à l'exception du chapitre VI qui entre en vigueur le premier jour du [dix-neuvième mois (1)] qui suit celui au cours duquel la présente loi aura été publiée au Moniteur belge.