

COMITE VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

WERKING EN TAKEN

Antoine VANDEN ABEELE

Advocaat-vennoot

IUXTA LEGAL

Tel. : 02/899 82 58

E-mail : avandenabeele@iuxta.legal

April 2024

HERHALING VAN ENKELE BASISPRINCIPES

- Een CPBW in alle ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen
- Samenwerkingsorgaan tussen het bestuur en de werknemersvertegenwoordigers
- Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden

WERKING VAN HET COMITE

Wettelijke bepalingen

- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 66 t.e.m. 68)
- Koninklijk besluit van 3 mei 1999 (art. 21 en volgende)

1. Periodiciteit van de vergaderingen

- Ten minste eenmaal per maand, op verzoek van het ondernemingshoofd of van ten minste een derde van de leden van de vertegenwoordiging van het personeel
- Ten minste tweemaal per jaar met een tussentijd van maximaal zes maanden over zaken die betrekking hebben op het medisch toezicht wanneer er een departement belast met het medisch toezicht is opgericht bij de interne dienst
- Eerste vergadering: ten laatste op: « Y+45 » wanneer geen beroep (cfr. HR)

2. Datum, duur en plaats van de vergadering

- Vastgelegd door het ondernemingshoofd (cfr. verder omtrent de oproeping door het secretariaat)
- Op de zetel van de technische bedrijfseenheid (art. 21 K.B. 3 mei 1999)
- Tijdens de werkuren

3. Voorzitterschap

De werkgever of zijn gemachtigde:

- Stelt de agenda op
- Vermeldt er elk punt op dat ten minste tien dagen voor de vergadering door een lid van het Comité werd voorgesteld
- Laat de notulen van de vorige vergadering goedkeuren (art. 22 K.B. 3 mei 1999)
- De met het toezicht belaste ambtenaar mag ambtshalve het Comité bijeenroepen en het voorzitterschap van de vergadering op zich nemen (art. 28 K.B. 3 mei 1999)

4. Secretariaat

- Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (preventieadviseur)
- of afdeling van de interne dienst
- Groot aantal taken (cfr. art. 24 K.B. 3 mei 1999)

De preventie-adviseur moet in elk geval:

- De adviezen van het Comité opstellen
- Er voor zorgen dat de notulen van de vergaderingen worden opgesteld
- De vergaderingen bijwonen en de nodige toelichting verstrekken
- Toezien op het uitvoeren van de taken van het secretariaat

5. Modaliteiten van de raadpleging

Raadgevend orgaan

- Binnen de kortst mogelijke termijn omtrent elke aangelegenheid waarover het CPBW verplicht geraadpleegd wordt door de werkgever, evenals, in voorkomend geval, over de informatie die het ontvangt.
- De adviezen die niet met unanimititeit van stemmen worden uitgebracht, vermelden de andersluidende stemmen.
- Het advies omtrent het jaarlijks actieplan wordt in elk geval verstrekt vóór de datum waarop dit plan in werking moet treden (art. 27 K.B. 3 mei 1999).

6. Deelname aan de vergaderingen van personen die geen lid zijn van het comité, met raadgevende stem (art. 25 K.B. 3 mei 1999)

- De preventie-adviseur belast met het medisch toezicht, die deel uitmaakt van de interne dienst
- De preventie-adviseur belast met de leiding van de interne dienst
- De andere preventie-adviseurs van de interne dienst dan deze hierboven vermeld en de preventie-adviseurs van de externe dienst in bepaalde gevallen
- De vertrouwenspersonen bij bespreking van psychosociale risico's

7. Deskundigen

- Andere personeelsleden in verband met bepaalde kwesties (art. 67 wet 4 augustus 1996)
- Een deskundige van hun keuze (art. 26 K.B. 3 mei 1999) met de instemming van de werkgever

8. Voorbereidende vergadering van de werknemers-afvaardiging

- Bijstand van een permanente vertegenwoordiger van hun vakvereniging, met stilzwijgend akkoord van de werkgever
- Mogelijkheid om beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaar (art. 26 K.B. 3 mei 1999)

9. Opleiding

- Recht op een passende opleiding
- Tijdens de werktijd of overeenkomstig de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten of wettelijke regelingen
- Mag niet ten laste zijn van de afgevaardigden

10. Vergoeding van prestaties van de leden van het Comité

- Prestaties gelijkgesteld met effectieve werktijd en als dusdanig beloond
- Bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden ten laste van de werkgever in bepaalde gevallen

11. Discretieplicht van de leden van het Comité

- Verbod voor de leden van het Comité de globale en de individuele informatie waarover zij beschikken ingevolge de functies of mandaten die zij vervullen, aan anderen mee te delen of openbaar te maken, indien dit de belangen van de werkgever (cfr. mededinging tussen ondernemingen) of van de werknemers schaadt
- In geval van schending: eventueel schadevergoeding

12. Huishoudelijk reglement (art. 68 wet van 4 augustus 1996 en art. 31 K.B. 3 mei 1999)

Verplicht

HR moet ten minste de 15 punten bevatten zoals bepaald in artikel 31 K.B. 3 mei 1999 (nadere regels betreffende de plaats en het tijdstip van de vergaderingen, enz.)

+ aanwijzing van de persoon aan wie de gebruiker informatie moet verschaffen over instructies die kunnen worden gegeven aan interimarissen (art. 32 § 1 al 5 wet van 24 juli 1987)

TAKEN VAN HET COMITE

- Algemene taken: wet van 4 augustus 1996, koninklijk besluit van 3 mei 1999 en drie koninklijke besluiten van 27 maart 1998 (§1)
- Zogenaamde “overgedragen” taken (omzetting van de Europese richtlijn “informatie en raadpleging van de werknemers”) : art. 65 bis tot undecies wet 4 aug. 1996 (§ 2)
- Taken overgedragen aan de vakbondsafvaardiging (art. 52 wet 4 aug. 1996) (§3)

§ 1. Algemene bevoegdheden van het Comité (art. 65 wet 4 augustus 1996):

“Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen.

De Koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomende opdrachten aan het Comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4.”

Deze domeinen zijn meerbepaald de volgende (art. 4 wet 4 augustus 1996):

“ ...

1° de arbeidsveiligheid;

2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;

3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° de ergonomie;

5° de arbeidshygiëne;

6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;

7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.”

I. RAADGEVENDE BEVOEGDHEID

1. Algemene raadgevende bevoegdheid inzake welzijn

- Omtrent het beleid inzake **welzijn** van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- Omtrent het **globaal** interventieplan en het **jaarlijks** actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoeringen en de resultaten ervan (art. 2 K.B. 3 mei 1999)
- Omtrent het verslag opgesteld door de preventie-adviseur belast met het medisch toezicht

2. Voorafgaand advies in bepaalde gevallen

- A. - *Welzijn*
- *Nieuwe technologieën*
 - *Externe dienst*
 - *Arbeidsongevallen*
 - *Arbeidsvoorwaarden en beroepsvermoeidheid*
 - *Minder-valide werknemers*
 - *Arbeidsmiddelen*
 - *Preventie politiek alcohol en drugs (CAO 100)*
 - *Werkfiche intermarissen voor wie gezondheidstoezicht verplicht is (KB van 10.12.2010 betreffende welzijn van interimarissen)*
- B. Verdeling van de taken tussen de interne en externe preventiedienst
Wijze van samenstelling en terbeschikkingstelling van middelen aan de interne dienst

- C. Beleid ter voorkoming van stress op het werk
- D. Toezicht op de gezondheid van de werknemers

3. Termijn binnen dewelke het Comité zijn advies moet geven - verplichtingen van de werkgever

- Binnen de kortst mogelijke termijn omtrent elke aangelegenheid waarover het CPBW verplicht geraadpleegd wordt door de werkgever, evenals, in voorkomend geval, over de informatie die het ontvangt.

Het advies omtrent het jaarlijks actieplan wordt in elk geval verstrekt vóór de datum waarop dit plan in werking moet treden (art. 27 K.B. 3 mei 1999).

- De **werkgever** is verplicht zo vlug mogelijk een conform gevolg te geven aan de met unanimité van stemmen uitgebrachte adviezen van het Comité met betrekking tot ernstige risico's voor het welzijn van de werknemers waarbij de schade dreigend is en geeft er een passend gevolg aan in geval van uiteenlopende adviezen.
- Aan alle andere adviezen moet binnen de door het Comité gestelde termijn of, ingeval geen termijn is bepaald, uiterlijk binnen de **zes maanden** een gevolg gegeven worden.
- De beslissing van de werkgever moet gemotiveerd zijn.

II. TAKEN VAN PROMOTIE EN CONTROLE VAN DE VEILIGHEID EN DE GEZONDHEID, VAN HET BELEID INZAKEWELZIJN

Onthaal van de werknemers – Opleiding op het vlak van preventie en bescherming op het werk

Activiteiten van de interne dienst – Actieve rol en controle

Klachten met betrekking tot het welzijn op het werk

Verfraaiing van de arbeidsplaatsen

Medewerking aan de toepassing van het dynamisch risico-beheersingssysteem – Samenstelling van een afvaardiging van het comité

Dringende zaken

Toezietsbezoeken

III. "VOORAFGAAND AKKOORD"

1. *Aanduiding, vervanging, verspreiding en ontslag van preventie-adviseurs*

Duur van de prestaties van de preventie-adviseurs

2. *Procedures inzake geweld, pesteringen en ongewenst seksueel gedrag (artikel 32 quater wet van 4 augustus 1996, gewijzigd door de wet van 28 februari 2014)*

IV. RECHT OP INFORMATIE - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Inlichtingen omtrent het “welzijn”

Risico's voor de veiligheid en en de gezondheid

Milieubeleid

Mogelijkheid tot contacten

Klachten geuit omtrent het welzijn op het werk

*Inlichtingen omtrent het gegeven gevolg aan unanieme
adviezen van het CPBW*

“Communicatiemiddelen”

Preventiepolitiek inzake alcohol en drugs

§ 2. Zogenaamde "toegewezen" taken, bij ontstentenis van ondernemingsraad

1. Ondernemingen met minder dan 100 maar ten minste 50 werknemers in dewelke een OR diende opgericht te worden bij de voorafgaande sociale verkiezingen
 - De voor het comité verkozen personeelsafgevaardigden oefenen het mandaat uit van afgevaardigden in de ondernemingsraad ("dubbele pet").
 - De werknemer zal de verplichtingen die op hem rusten ten opzichte van de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad, moeten respecteren (cfr. uiteenzetting over de taken van de ondernemingsraad).

2. Andere ondernemingen met minder dan 100 maar ten minste 50 werknemers (wet van 23 april 2008; BS 16 mei 2008 : invoeging artikelen 65 bis tot 65 undecies in wet van 4 aug. 1996)

2.1. Bijzondere bevoegdheden op economisch en financieel vlak
(art. 65 bis en volgende)

2.1.1. Basisinformatie (art. 65 bis, § 1)

2.1.1.1. Inhoud

- Statuut van de onderneming
- Concurrentiepositie van de onderneming op de markt

- Productie en productiviteit
- Programma en algemene toekomstverwachtingen van de onderneming

2.1.1.2. Tijdstip van mededeling

« Y + 2 maanden »

2.1.2. **Jaarlijkse** informatie (art. 65 bis, § 2)

2.1.2.1. Inhoud van de mededeling

Een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaaroverzicht wordt door de werkgever meegedeeld aan het Comité.

2.1.2.2. Tijdstip van de mededeling

In de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar

Verplicht vóór de algemene vergadering van de aandeelhouders

Bescheiden voor te leggen ten minste vijftien dagen vóór de vergadering belegd om deze voorlichting te onderzoeken

2.1.3. Mogelijkheden tot afwijking:

- Toekomstig K.B. (art. 65 septies)
- “*Gevoelige*” inlichtingen (zakencijfers, enz.) (art. 65 octies)
- Maar afwijking te vragen met inachtneming van een nader te bepalen procedure

- 2.2. Bijzondere bevoegdheden betreffende sociale aangelegenheden en tewerkstelling (bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een syndicale afvaardiging)
(art. 65 dexies)

Recht op informatie en raadpleging in volgende domeinen:

- 2.2.1. Invoering van een arbeidsregeling met **nachtprestaties**
(art. 38, § 3 arbeidswet 16 maart 1971)

2.2.2. Inlichtingen en raadplegingen welke zijn bedoeld in **de C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972**, maar beperkt tot deze gegeven aan de syndicale afvaardiging ingeval ontstentenis van een OR (art. 24 C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen), hetzij:

2.2.2.1. **Jaarlijkse** informatie

Deze betreft:

- Aanvullende informatie over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling (art. 4 C.A.O. nr. 9):

- de markttoestand
- de beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de arbeidsorganisatie en de arbeidsovereenkomsten (gewijzigd art. 4, lid 3 C.A.O. nr. 9)

- Informatie over:
 - de structuur van de tewerkstelling (personeelsbezetting...)
(art. 5, a) C.A.O. nr. 9)
 - de evolutie van de tewerkstelling (de wijzigingen welke zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan)
(art. 5, b) C.A.O. nr. 9)
 - de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar
(art. 5, c) C.A.O. nr. 9)
 - genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling (art. 5, d) C.A.O. nr. 9)

2.2.2.2. **Trimestriële** informatie (art. 6 C.A.O. nr. 9)

Bijwerking tewerkstellingsvooruitzichten:

- Stand van verwezenlijking van de aangekondigde jaarlijkse vooruitzichten
- Wijzigingen in de vooruitzichten te voorzien voor het volgende kwartaal

2.2.2.3. **Occasionele informatie** (art. 7 C.A.O. nr. 9)

- Collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of technische redenen
- Structuurwijzigingen van de onderneming, meer bepaald deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden (fusie, concentratie, enz.) (art. 11 C.A.O. nr. 9)

Voorafgaande inlichting en raadpleging

- 2.2.3. **Collectieve ontslagen** (C.A.O. nr. 24 van 2 oktober 1975)
- 2.2.4. **Overgang van onderneming** (C.A.O. nr. 32 bis van 7 juni 1998 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van de werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand)
- 2.2.5. Invoering van **nieuwe technologieën** (C.A.O. nr. 39 van 13 december 1983)
- 2.2.6. Invoering van **nieuwe arbeidsregelingen** in de ondernemingen (C.A.O. nr. 42 van 2 juni 1987)

2.3. Andere zogenaamde “overgedragen” taken

Het Comité vervult alle taken die zijn toevertrouwd op grond van de bijzondere bepalingen bij ontstentenis van een ondernemingsraad.

Zo bijvoorbeeld:

- Advies inzake aanvullend pensioen (cfr. Art. 13 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen)
- Onderzoek naar maatregelen om de inmenging in de persoonlijke levenssfeer tot een minimum te beperken (art. 10 C.A.O. nr. 68 van 16 juni 1998) bij de installatie van camerabewaking op de arbeidsplaats
- Recht geïnformeerd te worden omtrent de controle op elektronische on-linecommunicatiegegevens (art. 7 C.A.O. nr. 81 van 21 april 2002)

§ 3. Taken “overgedragen” aan de vakbondsafvaardiging

- Artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 : *“Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen”*
- Bij ontstentenis van een Comité (om welke reden ook), worden de taken van het Comité door de vakbondsafvaardiging op zich genomen, **ongeacht het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming.**

- Deze vakbondsafgevaardigden genieten in deze hoedanigheid de bescherming voorzien bij de wet van 19 maart 1991 (enkel voor effectieven).
- Bij ontstentenis van een Comité en een vakbondsafvaardiging, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 53 Wet 4 augustus 1996).

Strafsancties en administratieve geldboetes