

Codex over het welzijn op het werk

Boek II.- Organisatorische structuren en sociaal overleg

Titel 2.- De gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

- Gewijzigd bij: (1) koninklijk besluit van 12 mei 2024 tot administratieve vereenvoudiging en actualisering van diverse bepalingen van de codex over het welzijn op het werk (B.S. 10.6.2024)
- (2) koninklijk besluit van 26 maart 2024 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft (B.S. 2.5.2024)

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

Hoofdstuk I.- Algemene bepalingen en definities

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

- 1° een grote gemeenschappelijke interne dienst: een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, opgericht door een groep van werkgevers die minstens aan één van de volgende criteria beantwoordt:
- de groep van werkgevers bestaat uit meer dan tien werkgevers;
 - de groep van werkgevers stelt in totaal meer dan 2000 werknemers tewerk, berekend overeenkomstig artikel II.1-2, § 2;
 - de groep van werkgevers beschikt over een eigen departement belast met het medisch toezicht.
- 2° een kleine gemeenschappelijke interne dienst: een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, opgericht door een groep van werkgevers die aan geen van de criteria bedoeld in 1° beantwoordt.

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

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

- de voorwaarden bepaald in hoofdstuk II van deze titel vervuld zijn;
- de procedure bepaald in hoofdstuk III van deze titel gevolgd wordt;

- de werkingsregels bepaald in hoofdstuk V van deze titel worden nageleefd.

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

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

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

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

Hoofdstuk II.- Voorwaarden voor de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst

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

- 1° de gemeenschappelijke interne dienst is bevoegd voor alle werknemers die door de betrokken werkgevers worden tewerkgesteld;
- 2° er bestaat een juridische, economische, geografische of technische band tussen de betrokken werkgevers;
- 3° er wordt aangetoond dat de gemeenschappelijke interne dienst een duidelijke meerwaarde heeft voor de betrokken werkgevers en een efficiënter preventiebeleid mogelijk maakt ten opzichte van de afzonderlijke interne diensten van deze werkgevers, inzonderheid omdat:
 - er een groter aantal preventieadviseurs aanwezig is;
 - er een groter aantal preventiedisciplines vertegenwoordigd is;
 - de preventieadviseurs beschikken over een hoger niveau van aanvullende vorming;
 - er meer tijd aan preventietaken wordt besteed;
- 4° er bestaat een akkoord tussen de betrokken werkgevers over de organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst, met inbegrip van het aantal preventieadviseurs, hun niveau van vorming en de leiding van de gemeenschappelijke interne dienst. De minimumprestatieduur van de preventieadviseurs van de gemeenschappelijke interne dienst wordt bepaald zodat de aan de interne dienst toegewezen opdrachten en taken bij alle betrokken werkgevers te allen tijde volledig en doeltreffend worden vervuld, en zodat de tijdsbesteding voor preventietaken van de enige of leidinggevende preventieadviseur van de gemeenschappelijke interne dienst minstens de helft van een voltijdse betrekking bedraagt;

- 5° elke betrokken werkgever duidt een contactpersoon aan die tewerkgesteld is in de onderneming of instelling van die werkgever, en die
- hetzij een preventieadviseur is die deel uitmaakt van de gemeenschappelijke interne dienst,
 - hetzij een ander personeelslid dat minstens beschikt over een voldoende kennis van de wetgeving inzake het welzijn op het werk zoals bedoeld in artikel II.1-20;
- 6° er bestaat een akkoord tussen de betrokken werkgevers als zij een beroep wensen te doen op de deskundigheden ergonomie, arbeidshygiëne of psychosociale aspecten van de arbeid, voor zover werknemers van één of meerdere betrokken werkgevers over de deskundigheid beschikken bedoeld in artikel II.3-30, § 1, eerste lid, 3°, 4° of 5°;
- 7° er bestaat een akkoord van alle betrokken Comités zoals bedoeld in artikel I.1-3, 14°, met betrekking tot de oprichting van de gemeenschappelijke interne dienst, de aanstelling van de preventieadviseurs en hun prestatieduur.

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

Hoofdstuk III.- Procedure voor de oprichting en wijziging van een kleine gemeenschappelijke interne dienst

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

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

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

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

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

Art. II.2-8.- § 1. De groep van werkgevers mag een beroep doen op deze gemeenschappelijk-

ke interne dienst zolang de voorwaarden bepaald in hoofdstuk II en III vervuld zijn; indien deze voorwaarden niet of niet langer vervuld zijn, zijn alle betrokken werkgevers ertoe gehouden te beschikken over een eigen interne dienst zoals bepaald in artikel 33 van de wet.

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

Hoofdstuk IV.- Procedure voor de oprichting en wijziging van een grote gemeenschappelijke interne dienst

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

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

§ 2. De verantwoordelijke werkgever voegt bij de aanvraag:

- 1  de vereiste documenten om aan te tonen dat de voorwaarden bedoeld in hoofdstuk II vervuld zijn;
- 2  een actuele lijst van alle bij de gemeenschappelijke interne dienst betrokken werkgevers, hun hoofdactiviteit en aantal werknemers;
- 3  in voorkomend geval, het akkoord tussen de betrokken werkgevers dat zij de opname wensen in de gemeenschappelijke interne dienst van een bestaand departement belast met het medisch toezicht, evenals de erkenning van dit departement door de bevoegde overheden;
- 4  in voorkomend geval, het akkoord van de betrokken werkgevers en van de betrokken Comit es over de oprichting en de bevoegdheden van een beheerscomité voor de gemeenschappelijke interne dienst. Dit beheerscomité bestaat uit alle betrokken werkgevers en uit vertegenwoordigers van de werknemers, en kan inzonderheid worden belast met:
 - het aanstellen, vervangen en verwijderen van de preventieadviseurs, en hun prestatieduur;
 - het toetreden van werkgevers tot de gemeenschappelijke dienst en zich terugtrekken van werkgevers uit de gemeenschappelijke interne dienst;
 - het ontbinden van de gemeenschappelijke interne dienst;
 - financieel beheer van de gemeenschappelijke interne dienst;
 - het toezicht op het beleid en de activiteiten van de gemeenschappelijke interne dienst.

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

Art. II.2-12.- De algemene directie HUA en de algemene directie TWW kunnen alle andere

relevante inlichtingen of documenten vragen die nodig zijn in het kader van deze procedure.

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

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

- 1° de oprichting en de bevoegdheden van een beheerscomité zoals bedoeld in artikel II.2-10, § 2, 4°;
- 2° de oprichting, de samenstelling en de bevoegdheden van een dagelijks bestuur;
- 3° de wijze waarop werkgevers kunnen toetreden tot de gemeenschappelijke interne dienst en zich kunnen terugtrekken uit de gemeenschappelijke interne dienst.

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

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

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

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

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

- 1° het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst, evenals de documenten bedoeld in artikel II.2-10;
- 2° de historiek van de wijzigingen met betrekking tot de werkgevers die een beroep doen op de gemeenschappelijke interne dienst en met betrekking tot de organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst.

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

meenschappelijke interne dienst, vervuld zijn.

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

De ontbinding van de gemeenschappelijke interne dienst vereist een akkoord, al naargelang het geval, van het beheerscomité, of van alle betrokken werkgevers en van de betrokken Comité's. De verantwoordelijke werkgever maakt de vraag tot ontbinding, met inbegrip van de akkoorden, zo snel mogelijk over aan de algemene directie HUA, die ervoor zorgt dat het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst, wordt opgeheven.

Hoofdstuk V.- Werkingsregels van een gemeenschappelijke interne dienst

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

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

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

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

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

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

Het identificatiedocument bevat eveneens:

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

- de band tussen de betrokken werkgevers zoals bedoeld in artikel II.2-4, 2°;
- de meerwaarde voor de betrokken werkgever zoals bedoeld in artikel II.2-4, 3°;
- de naam van de contactpersoon bij de werkgever, zoals bedoeld in artikel II.2-4, 5°;
- de namen van alle preventieadviseurs van de gemeenschappelijke interne dienst, en hun minimumprestatieduur;

- in voorkomend geval, het voorafgaand akkoord tussen de betrokken werkgevers, bedoeld in artikel II.2-4, 6°;
- het akkoord van het Comité van de werkgever, zoals bedoeld in artikel II.2-4, 7°;
- in voorkomend geval, de adviezen en gemotiveerde beslissingen van de ambtenaar belast met het toezicht vermeld in deze titel.

2° een actuele lijst van alle betrokken werkgevers.

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

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

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

BIJLAGE II.2-1

opgeheven