

Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

L. 04-08-1996

M.B. 18-09-1996

modifications:

L. 13-02-1998 - M.B. 19-02-1998

L. 28-02-1999 - M.B. 18-03-1999

L. 05-03-1999 - M.B. 18-03-1999

L. 07-04-1999 - M.B. 20-04-1999

L. 11-06-2002 - M.B. 22-06-2002

Article 1^{er}. - La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 1^{er}. - Champ d'application et définitions

Article 2. - § 1^{er}. 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^{er}, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

remplacé par L. 11-06-2002

§ 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^{re} et 3 du Chapitre Vbis.

Article 3. - § 1^{er}. 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;

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'oeuvre 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'oeuvre 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'oeuvre 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'oeuvre 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'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre 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 d'employeurs et de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50 000 membres;

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

Sont considérées en outre comme organisations représentatives des employeurs, les organisations qui, conformément aux lois relatives à



l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, représentent les classes moyennes au Conseil national du Travail.

[Sont également considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations qui représentent le secteur non-marchand, auxquelles la composition du Conseil national du Travail a été étendue, en vertu de l'article 2, § 2, alinéa 3 de la loi organique du 29 mai 1952 du Conseil national du Travail. (1)]

CHAPITRE II. - Principes généraux

Complété par L. 11-06-2002

Article 4. - [§ 1er. (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° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;
- 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° ;
- 8° la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, 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 ALÉ, 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)]

Article 5. - § 1er. 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;
- 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.

§ 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 § 1er, 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 § 1er et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

Article 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 oeuvre 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 de la procédure de plainte. [*inséré par L. 11-06-2002*]

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 III. - Dispositions spécifiques concernant le travail sur un même lieu de travail

Article 7. - Si plusieurs entreprises ou institutions exercent des activités sur un même lieu de travail où des travailleurs travaillent, elles doivent coopérer à la mise en oeuvre des mesures concernant la sécurité et la santé des travailleurs et coordonner leurs activités à ce sujet.

Le Roi fixe les conditions et les modalités de la coopération et de la coordination visées à l'alinéa 1er.

CHAPITRE IV. - Dispositions spécifiques concernant les travaux d'entreprises extérieures

Article 8. - L'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités est tenu :

1° de donner aux employeurs de ces travailleurs les informations nécessaires à l'attention de leurs travailleurs concernant les risques et les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail applicables dans son établissement;

2° de s'assurer que ces travailleurs ont reçu la formation et les instructions appropriées, inhérentes à l'activité de l'entreprise;

3° de coordonner les activités des entreprises extérieures et d'assurer la collaboration entre ces entreprises et la sienne lors de l'exécution des mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les employeurs d'entreprises extérieures sont tenus :

1° de fournir à l'employeur chez qui leurs travailleurs exerceront des activités, les informations nécessaires à propos des risques inhérents à ces activités;

2° de coopérer à la coordination et à la collaboration visées à l'alinéa 1er, 3°.

Le Roi détermine, compte tenu du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle façon l'information visée au présent article est donnée.

Le Roi peut préciser les modalités de la coordination et de la collaboration précitées. Il peut également déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs visés à l'alinéa 1er assurent eux-mêmes l'information et la formation des travailleurs d'entreprises extérieures.

Article 9. - L'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités est tenu :

1° d'écarter l'entreprise dont il peut savoir que l'employeur ne respecte pas à l'égard de ses travailleurs les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° de conclure un contrat avec l'employeur de l'entreprise extérieure comportant notamment les clauses suivantes :

a) l'employeur de l'entreprise extérieure s'engage à respecter les obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à l'établissement dans lequel ses travailleurs viennent exercer des activités;

b) si l'employeur de l'entreprise extérieure ne respecte pas ou respecte mal les obligations visées au point a) l'employeur dans l'établissement duquel les activités sont exercées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'employeur de l'entreprise extérieure, dans les cas stipulés au contrat;

3° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'employeur de l'entreprise extérieure, les mesures nécessaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à son établissement, si l'employeur de l'entreprise extérieure ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

Par dérogation à la disposition de l'alinéa 1er, 2°, b), l'employeur de l'entreprise extérieure peut convenir avec l'employeur dans l'établissement duquel ses travailleurs viennent exercer des activités que ce dernier veille au nom et pour le compte de l'employeur de l'entreprise extérieure à ce que les mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à l'établissement soient respectées.

Le Roi peut préciser les obligations des employeurs d'entreprises extérieures et des employeurs dans l'établissement desquels des travailleurs de ces entreprises extérieures viennent exercer des activités. Il peut également déterminer quelles obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent être considérées comme propres à l'établissement dans lequel les travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités.

Article 10. - Lorsqu'un employeur fait ou laisse exercer dans son établissement des activités par un indépendant il est tenu :

1° d'écarter l'indépendant dont il peut savoir qu'il ne tiendra pas compte des mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, lorsqu'il exerce ses activités;

2° de donner à l'indépendant les informations nécessaires à propos des risques et des mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail applicable dans son établissement;

3° de conclure avec l'indépendant un contrat comportant notamment les clauses suivantes :

a) l'indépendant s'engage à respecter les obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement dans lequel il vient exercer des activités;

b) si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal les obligations visées au point a), l'employeur dans l'établissement duquel les activités sont exercées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'indépendant, dans les cas stipulés au contrat;

4° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'indépendant, les mesures nécessaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à son établissement, si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ces mesures;

5° de coordonner les activités des indépendants et d'assurer la collaboration entre ces indépendants et son entreprise lors de l'exécution des mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail.

Article 11. - L'indépendant qui exerce des activités dans l'établissement d'un employeur est tenu :

1° de fournir à cet employeur des informations à propos des risques inhérents à ces activités;

2° de respecter les obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement où il vient exercer des activités;

3° de coopérer à la coordination et à la collaboration visées à l'article 10, 5°.

Article 12. - § 1er. Le Roi détermine, compte tenu du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle façon les informations visées aux articles 10 et 11 sont données.

§ 2. Le Roi peut déterminer :

1° les modalités concernant la coordination et la collaboration visées aux articles 10 et 11;

2° quelles obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel l'indépendant vient exercer des activités;

3° les obligations des employeurs dans l'établissement duquel des indépendants viennent exercer des activités ainsi que les obligations de ces indépendants.

§ 3. 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.

Article 13. - Les dispositions du chapitre IV ne sont pas applicables aux chantiers temporaires ou mobiles visés au chapitre V.

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

Section 1ère. - Dispositions introductives



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

- 1° le maître d'ouvrage;
- 2° le maître d'oeuvre chargé de la conception et les personnes auxquelles il a confié certaines missions en sous-traitance;
- 3° le maître d'oeuvre chargé de l'exécution;
- 4° le maître d'oeuvre 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'oeuvre chargé de la conception ou du maître d'oeuvre 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'oeuvre en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Article 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

Article 16. - Le maître d'ouvrage ou le maître d'oeuvre 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.

Article 17. - Lors des phases de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, le maître d'oeuvre 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.

Article 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 oeuvre 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.

Article 19. - § 1er. Le Roi détermine :

- 1° les conditions et les modalités d'application de l'article 16;
- 2° les cas dans lesquels, compte tenu de l'importance de l'ouvrage et du degré de risque, 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'oeuvre 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, 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'oeuvre 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.

§ 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

Article 20. - Le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre 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.

Article 21. - Le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre 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° communique à l'autorité désignée par le Roi, avant le début des travaux, un avis préalable à l'ouverture du chantier.

Article 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 oeuvre 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 oeuvre des dispositions pertinentes, afin d'assurer que les entrepreneurs:

a) mettent en oeuvre 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.

Article 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'oeuvre chargé de l'exécution et ceux dans lesquels elles incombent au maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution;

3° les cas dans lesquels, compte tenu de l'importance de l'ouvrage et du degré de risque, l'avis préalable visé à l'article 21, 2°, doit être communiqué, ainsi que le contenu de cet avis;

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, 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'oeuvre chargé de l'exécution;

c) du maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution;

d) des sous-traitants du maître d'oeuvre 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.

Article 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.

Article 25. - Le maître d'oeuvre 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.

Article 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.

Article 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.

Article 28. - Si le maître d'oeuvre 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.

Article 29. - En vue de l'application des dispositions des articles 25, 26, 27 et 28, le maître d'oeuvre 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'oeuvre 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.

Article 30. - Les dispositions des articles 25 à 29 ne s'appliquent pas lorsque l'article 12 de la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux de fournitures et de services ou l'article 8 de la loi du 14 juillet 1976 relative aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services est applicable.

Article 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.

Article 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.

Inséré par L. 11-06-2002

CHAPITRE Vbis. - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Section 1^{re}. - Dispositions générale et définition

Article 32bis. - Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1^{er}, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, 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.

Article 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 le présent chapitre est d'application, est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant 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 le présent chapitre 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;

3° harcèlement sexuel au travail : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

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.

Section 2. - Mesures de prévention

Article 32quater. - § 1^{er}. L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise portent au minimum sur :

1° les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

3° l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

4° l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes;

5° les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes;



- 6° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 7° l'information et la formation des travailleurs;
- 8° l'information du comité.

Ces mesures sont soumises pour accord préalable au comité.

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 32quinquies. - § 1^{er}. L'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 32sexies. - § 1^{er}. L'employeur désigne après accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité :

- 1° un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 2° les cas échéant, les personnes de confiance qui assistent ce conseiller en prévention.

Le conseiller en prévention visé à l'alinéa 1^{er}, 1° fait partie du service interne pour la prévention ou la protection au travail de l'entreprise ou de l'institution ou d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. Il ne peut pas être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. Si l'accord visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'est pas obtenu, ou si l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, ce dernier fait appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 3. Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation des personnes de confiance qui assistent le conseiller en prévention, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision sur la désignation. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

§ 4. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance qui assistent ce dernier, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

Article 32septies. - Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en oeuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Article 32octies. - Les mesures visées dans la présente section doivent être inscrites dans le règlement de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées, à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

Les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent fixer les moyens de communication visés à l'alinéa 2 dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil nationale du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Section 3. - La protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Article 32nonies. - Le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s'adresser soit au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l'assistent, soit aux fonctionnaires chargés de la surveillance visés à l'article 80 et, le cas échéant, déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, selon les conditions et modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Article 32decies. - Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.

Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages et intérêts, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de

violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe.

Article 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^{er} 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.

Article 32duodecies. - Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent tester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre 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 établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, 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.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas atteinte au droit de la victime d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. Si la victime fait usage de ce droit, le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er} est subordonné à son accord.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er}, 4°, est néanmoins subordonné à l'accord de la victime.

Article 32tredecies. - § 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe



également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, 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 les faits qui ont motivé la plainte.

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 les faits qui ont motivé la plainte, 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.

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1^{er} :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

§ 6. Le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection visée par le présent article, lorsqu'une procédure sur la base d'une plainte motivée est entamée au niveau de l'entreprise ou de l'institution.

§ 7. La protection visée au présent article est également applicable aux travailleurs qui interviennent comme témoins dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu



CHAPITRE VI. - Services de prévention et de protection

Section 1ère. - Dispositions générales

Article 33. - § 1er. 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 32, 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 § 1er 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

Article 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.

Article 35. - § 1er. 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.

Article 36. - § 1er. 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 1er 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.

Article 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, § 1er, 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.

[Article 38. - § 1er. 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 habiliter 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)Article 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, § 1er, 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.

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

Article 40. - § 1er. 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 §§ 1er 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.

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

Article 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

Article 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, § 1er, 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.

Article 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

Article 44. - Auprès 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. Leur nombre est fixé par le Roi;
- 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. (1)]

Parmi les membres représentant les organisations d'employeurs, les petites entreprises ainsi que les entreprises familiales sont représentées, de la même manière qu'au Conseil national du Travail.

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

Article 45. - § 1er. 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;
- 4° ne pas relever du pouvoir hiérarchique d'un ministre.

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.

Article 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.

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

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

Section 1ère. - Champ d'application

Article 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

Article 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, il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par :

1° entreprise : l'unité technique d'exploitation, définie 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

(3)].

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)]

Article 50. - § 1er. 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 1er, 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.

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants. (3)]

Article 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.

[Article 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, pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence après le transfert conventionnel. (3)]

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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 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 Roi en fixe le nombre. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux.

[Article 57. - Le conseiller en prévention 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)]

[Article 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°, dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. (3)]

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.

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

1° 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° ne pas faire partie du personnel de direction [(3)] le Roi fixe ce qu'il faut entendre par << personnel de direction >>;

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.

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.

§ 4. Les travailleurs ressortissant d'un pays non membre de l'Union Européenne doivent avoir été occupés en Belgique conformément à la législation concernant l'emploi des travailleurs étrangers.

Article 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.

Article 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 1er, 6°, n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

Article 62. - Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un 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, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat.

Le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix devient suppléant d'un membre effectif siégeant en remplacement d'un membre effectif dont le mandat a pris fin pour l'un des motifs énumérés à l'article 61, 2° à 8°. La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi précitée du 19 mars 1991.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper un siège vacant, un candidat de la même catégorie et de la même liste peut être désigné, suivant les règles déterminées par le Roi.

Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi précitée du 19 mars 1991.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Section 5. - Fonctionnement

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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 ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 76. - En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif :

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 quelles avaient avant la faillite ou le concordat judiciaire par abandon d'actif 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.

CHAPITRE IX. - Dispositions communes aux organes

Article 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.

Article 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

[Article 79. - § 1er 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.

§ 2. Les actions visées au § 1er sont soumises aux règles de procédure suivantes :

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 liminibus, 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 intéressées ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;

6° les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter par un délégué, porteur d'une procuration écrite, devant les juridictions du travail; 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.

Pour l'application de l'alinéa 1er, 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 § 1er 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

Article 80. - Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Article 81. - Sans préjudice des dispositions des articles 82 à 87 sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1.000 EUR ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses mandataires ou préposés qui ont enfreint les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° les personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécutent les missions qui leur sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Article 82. - Sont punis d'une amende de 100 EUR multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100.000 EUR, l'employeur, ses préposés ou mandataires qui :

1° dans l'entreprise, n'ont pas institué un Service ou un Comité, en application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

2° mettent obstacle à leur fonctionnement, tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

3° entravent l'exercice de leur mission notamment en ne fournissant pas les renseignements prévus par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi, ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou en ne procédant pas aux consultations selon les règles prévues;

4° entravent l'exercice du mandat des délégués du personnel aux comités tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

5° entravent l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités.

Article 83. - Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1.000 EUR ou d'une de ces peines seulement, l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 7 et à ses arrêtés d'exécution.

Article 84. - Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2.000 EUR ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 1er, 3, et 4, et à leurs arrêtés d'exécution;

2° l'employeur de l'entreprise extérieure, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 2, 3 et 4, et à leurs arrêtés d'exécution.

Article 85. - Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1.000 EUR ou d'une de ces peines seulement, l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 9, 10 et 12, et de leurs arrêtés d'exécution.

Article 86. - Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1.000 EUR ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, ou le maître d'oeuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux obligations établies par les articles 15 à 17 et 19 de la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

Article 87. - Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2.000 EUR ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux articles 15, 20, 21 et 23 et à leurs arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

3° les entrepreneurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 15, 20, alinéa 2, 23 et 24 et de leurs arrêtés d'exécution;

4° les employeurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 31 et à ses arrêtés d'exécution;



5° le maître d'oeuvre chargé de l'exécution, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 25, 28, alinéa 1er, et 29 et leurs arrêtés d'exécution;

6° l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 26, 28, alinéa 1er, et 29 et à leurs arrêtés d'exécution;

7° le sous-traitant, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 27, 28, alinéa 1er, et 29 et à leurs arrêtés d'exécution.

Article 88. - Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 26 à 500 EUR ou d'une de ces peines seulement, l'indépendant qui a commis une infraction aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2.

Inséré par L. 11-06-2002

Article 88bis. - Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 272 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 EUR ou d'une de ces peines seulement les personnes qui n'ont pas mis fin à la violence ou au harcèlement moral ou sexuel au travail dans le délai qui leur a été fixé par la juridiction compétente en vertu de l'article 32decies.

Article 89. - Sans préjudice des articles 269 et 271 à 274 du Code pénal est puni d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 50 à 1.000 EUR ou d'une de ces peines seulement, toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Article 90. - En cas de récidive dans les trois années à partir de la condamnation antérieure, la peine est doublée.

Article 91. - L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Article 92. - Les infractions visées aux articles 81 à 89 sont considérées, pour le calcul du délai de prescription, comme des infractions continues.

[Article 93. - § 1. Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, y compris le chapitre VII, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

§ 2. L'article 85 du Code précité est applicable aux infractions visées par la présente loi sans que le montant de l'amende puisse être inférieur à 40 % des montants minima visés par la présente loi. (1)]

Article 94. - L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE XII. - Dispositions finales

Article 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.

Article 96. - § 1er. L'article 1er, 24°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, modifié par les lois du 23 janvier 1975 et 23 mars 1994, est abrogé.

§ 2. L'article 1erbis de la même loi, modifié par les lois des 1er juin 1993, 23 mars 1994 et 30 mars 1994, est complété comme suit :

<< 8° de 10.000 francs à 100.000 francs à :

a) l'employeur qui a commis une infraction aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou de ses arrêtés d'exécution;

b) l'employeur qui n'a pas institué dans son entreprise ni un Comité de prévention et de protection, ni un Service interne de prévention et de protection en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou de ses arrêtés d'exécution, qui en empêche le fonctionnement tel qu'il est prévu dans la loi précitée, ou qui entrave l'exercice de leurs missions en ne fournissant pas, les renseignements prévus par la loi, ses arrêtés d'exécution ou les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou qui ne tient pas les consultations prescrites selon les règles prévues, ou finalement, qui empêche l'exercice du mandat des délégués du personnel aux Comités tel que prévu dans la loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

c) l'employeur qui entrave l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités;

d) l'entrepreneur visé à l'article 83 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

e) l'employeur visé à l'article 85 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités;

f) le maître d'ouvrage ou le maître d'oeuvre chargé de la conception qui a commis l'infraction visée à l'article 86 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

9° de 10.000 francs à 200.000 francs les employeurs visés à l'article 84 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

10° de 10.000 francs à 100.000 francs :

a) le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution visés à l'article 87, 1° et 2°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

- b) les entrepreneurs visés à l'article 87, 3° et 6°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- c) l'employeur visé à l'article 87, 4°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- d) le maître d'oeuvre chargé de l'exécution visé à l'article 87, 5°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- e) le sous-traitant visé à l'article 87, 7°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail."

Article 97. - Les dispositions des articles 15 à 19 s'appliquent 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 quelle est fixée par le Roi.

Article 98. - § 1er. 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, modifiée par les lois des 17 juillet 1957, 28 janvier 1963, 10 octobre 1967, 17 février 1971, 16 mars 1971, 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, l'arrêté royal n° 15 du 23 octobre 1975, l'arrêté royal du 28 septembre 1984 et par les lois des 22 janvier 1985, 22 décembre 1989, 2 janvier 1991, 19 mars 1991, 30 mars 1994 et 7 juillet 1994, est abrogée.

§ 2. Sont abrogés dans les lois sur les mines, minières et carrières coordonnées le 15 septembre 1919 :

- 1° l'article 76bis, inséré par la loi du 15 juillet 1957 ;
- 2° l'article 76ter, inséré par la loi du 15 juillet 1957 et modifié par la loi du 10 octobre 1967 et l'arrêté royal du 17 mai 1993;
- 3° l'article 130bis, inséré par la loi du 15 juillet 1957.

Article 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.

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

Article 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.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le Moniteur belge.

Donné à Châteauneuf-de-Grasse, le 4 août 1996.

