

DO 2022202317094

Question n° 1032 de Madame la députée Kathleen Verhelst du 11 octobre 2022 (N.) au Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail:

Pénurie de conseillers en prévention pour les entreprises.

De nombreuses entreprises doivent (moyennant le respect de certaines conditions) avoir un conseiller en prévention parmi leur personnel. Or, de tels profils sont aujourd'hui devenus rares, voire introuvables sur le marché de l'emploi. Les causes sont diverses et peuvent être liées à des problèmes structurels sur le marché de l'emploi ainsi qu'à la formation.

Dans la pratique, la pénurie reste toutefois réelle, criante et aiguë. En raison de cette réalité, de nombreuses entreprises sont contraintes de faire appel à des conseillers en prévention employés par un bureau de consultance, pour remplir à tout le moins leurs obligations dans les faits. Cette pratique n'est toutefois pas (encore) autorisée par la loi.

1. Avez-vous connaissance de cette pénurie criante?
2. Cette façon de procéder des entreprises est-elle tolérée, compte tenu de la pénurie face à laquelle les entrepreneurs sont eux-mêmes impuissants?
3. La pénurie de conseillers en prévention plonge les entrepreneurs dans l'insécurité juridique. Envisagez-vous de mettre en oeuvre une modification légale afin que les entrepreneurs puissent faire appel à des bureaux de consultance en la matière?
4. À l'heure actuelle, le coordinateur environnemental ne doit pas encore figurer obligatoirement sur le *payroll* des entreprises. Les modalités de cette fonction pourraient-elles servir de bonnes pratiques pour ajuster les modalités relatives aux conseillers en prévention?

Réponse du Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail du 18 novembre 2022, à la question n° 1032 de Madame la députée Kathleen Verhelst du 11 octobre 2022 (N.):

La loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs prévoit expressément à l'article 42 que les conseillers en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail font partie du personnel de l'employeur, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, où l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

DO 2022202317094

Vraag nr. 1032 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Kathleen Verhelst van 11 oktober 2022 (N.) aan de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk:

Tekort aan preventie-adviseurs voor ondernemingen.

Heel wat ondernemingen moeten (een aantal voorwaarden indachtig) een preventie-adviseur op hun payroll staan hebben. Dergelijke profielen zijn vandaag echter moeilijk tot zelfs niet meer te vinden op de arbeidsmarkt. De oorzaak daarvan is alvast divers, structurele problemen op de arbeidsmarkt evenals onderwijs liggen hier mogelijks aan de basis.

Het tekort blijft ad hoc echter bestaand, nijpend en acuut. Veel ondernemingen worden door die realiteit gedwongen zich te beroepen op preventie-adviseurs die in dienst zijn van een consultancybureau, om alvast in de feiten te voldoen aan de verplichtingen. Echter is dit wettelijk (nog) niet toegestaan.

1. Bent u op de hoogte van dit nijpend tekort?
2. Wordt het de ondernemingen gedoogd op voormelde manier te werk te gaan, gelet op de krapte waartegen ondernemers zelf niets kunnen aanvangen?
3. De krapte inzake preventie-adviseurs duwt ondernemers in de rechtsonzekerheid. Denk u eraan een wetswijziging door te voeren opdat ondernemers zich zouden kunnen beroepen op consultancybureaus in deze?
4. De milieucoördinator is vandaag nog geen verplichte betrekking op de payroll van ondernemingen. Zouden de modaliteiten van die functie als *good practice* kunnen gelden om de modaliteiten rond preventie-adviseurs bij te sturen?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk van 18 november 2022, op de vraag nr. 1032 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Kathleen Verhelst van 11 oktober 2022 (N.):

De welzijnswet werknemers van 4 augustus 1996 bepaalt in artikel 42 uitdrukkelijk dat de preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk behoren tot het personeel van de werkgever, behalve in ondernemingen met minder dan 20 werknemers, waar de werkgever zelf de functie van preventieadviseur mag vervullen.

Cette obligation est une transposition de la directive-cadre européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, qui stipule que l'employeur doit désigner un ou plusieurs travailleurs qui seront chargés des activités liées à la protection et à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise ou l'établissement. Sur cette base, il n'est donc pas possible de s'en remettre uniquement à un bureau de conseil externe pour remplir cette obligation.

L'employeur peut toutefois s'acquitter de cette obligation en désignant l'un de ses propres travailleurs comme conseiller en prévention, qui peut en outre cumuler cette fonction de conseiller en prévention avec une autre fonction dans l'entreprise (surtout dans les petites entreprises), à condition de disposer de suffisamment de temps pour remplir ses missions et tâches légales. Pour mener à bien ces missions et tâches, le conseiller en prévention doit évidemment disposer des connaissances nécessaires en matière de réglementation de bien-être au travail. Toutefois, le niveau de formation attendu du conseiller en prévention interne diffère selon la taille de l'entreprise et les risques présents.

En outre, la situation du conseiller en prévention n'est pas similaire à celle d'un coordinateur environnemental dans le sens où tous les employeurs ne sont pas obligés de nommer un coordinateur environnemental. Au contraire, tous les employeurs sont tenus d'avoir un conseiller en prévention, qui conseille l'employeur sur la protection du bien-être de tous les travailleurs dans l'exécution de leur travail: en effet, le bien-être au travail comprend non seulement la sécurité et l'hygiène du travail, mais aussi la santé, l'ergonomie et les aspects psychosociaux du travail.

Deze verplichting vormt een omzetting van de Europese Kaderrichtlijn nr. 89/391/EEG van 12 juni 1989 inzake veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk, die bepaalt dat de werkgever één of meer werknemers moet aanwijzen die zich met de activiteiten op het gebied van de bescherming tegen en de preventie van beroepsrisico's in het bedrijf of de inrichting zullen bezighouden. Op basis hiervan is het dus niet mogelijk om uitsluitend een beroep te doen op een extern consultancybureau om deze verplichting na te komen.

Een werkgever kan wel voldoen aan deze verplichting door één van de eigen werknemers aan te stellen als preventieadviseur, die deze functie van preventieadviseur bovendien ook kan combineren met een andere functie in de onderneming (zeker in kleinere ondernemingen), op voorwaarde dat hij voldoende tijd heeft om zijn wettelijke opdrachten en taken te kunnen vervullen. Om deze opdrachten en taken te kunnen uitvoeren, moet de preventieadviseur uiteraard over de nodige kennis van de reglementering inzake welzijn op het werk beschikken. Het opleidingsniveau dat van de interne preventieadviseur wordt verwacht, verschilt echter in functie van de grootte van de onderneming en van de aanwezige risico's.

De situatie van de preventieadviseur is bovendien niet vergelijkbaar met die van een milieucoördinator in de zin dat niet alle werkgevers verplicht zijn om een milieucoördinator aan te stellen. Alle werkgevers zijn daarentegen wel verplicht om een preventieadviseur te hebben, die de werkgever adviseert over de bescherming van het welzijn van alle werknemers bij de uitvoering van hun werk: welzijn op het werk omvat immers niet alleen arbeidsveiligheid en arbeidshygiëne, maar ook gezondheid, ergonomie en psychosociale aspecten van het werk.