

In organisaties met ten minste 50 werknemers moet tijdens de sociale verkiezingen (om de 4 jaar) een CPBW, een paritair orgaan, opgericht worden.

## Fiche 3.4.

### Het CPBW - Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) is een paritair orgaan dat bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgever. Zijn basisopdracht is alle middelen opsporen en voorstellen die het welzijn op het werk kunnen verbeteren.

Deze fiche vat de belangrijkste elementen samen van wetteksten over het CPBW:

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Codex boek II titel 7 over het CPBW

Codex boek I titel 2 over het beleid voor het welzijn van de werknemers

Codex boek II titel 1 en 2 over de IDPB en de EDPB

Wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap.

#### Wanneer en waar een CPBW oprichten?

Het comité wordt opgericht na de **sociale verkiezingen** (om de 4 jaar<sup>1</sup>) in bedrijven/verenigingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen<sup>2</sup>.

In organisaties **zonder CPBW** neemt de **vakbondsafvaardiging** diens rol over. Als er geen CPBW of vakbondsafvaardiging is, moet de werkgever rechtstreeks de werknemers raadplegen over problemen in verband met het welzijn op het werk (cf. fiche 3).

Het CPBW moet opgericht worden op het niveau van de **technische bedrijfseenheid** (TBE). Die komt niet noodzakelijk overeen met de juridische entiteit van de organisatie (nv, cvba, vzw, enz.), die door de werkgever vertegenwoordigd wordt. Een juridische entiteit kan, bijvoorbeeld, 50 werknemers tewerkstellen, verdeeld over twee technische bedrijfseenheden van respectievelijk 20 en 30 werknemers. De twee bedrijfseenheden worden dan gegroepeerd om een enkele CPBW te vormen. Overigens, wanneer meerdere juridische entiteiten met minder dan 50 werknemers samen een TBE van meer dan 50 werknemers vormen, moet er een CPBW opgericht worden. Een TBE komt overeen met de verschillende zetels, op voorwaarde dat ze een in zekere mate economisch zelfstandig (een zekere onafhankelijkheid ten opzichte van de directie van de zetel) en sociaal zelfstandig (taalverschil, afstand tot de centra, enz.) zijn. In de meeste gevallen komt de TBE overeen met de juridische entiteit.

#### Wie mag in de CPBW zetelen?

- De werkgeversafvaardiging (directie of coördinatie): effectieve afgevaardigden of in het kader van de sociale verkiezingen door de werkgever aangewezen plaatsvervangers. De voorzitter van het CPBW is de directeur of een van diens vertegenwoordigers<sup>3</sup> die bevoegd is om beslissingen te nemen;
- De verkozen vertegenwoordigers van de werknemers (effectieve en plaatsvervangers); het aantal effectieve vertegenwoordigers mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan 25;
- De interne preventieadviseur, die geen afgevaardigde van de werkgever of het personeel mag zijn. Hij neemt binnen het CPBW een neutrale positie in en zorgt voor het secretariaat (N.B.: er kunnen meerdere preventieadviseurs zijn);
- Er kunnen externe experts uitgenodigd worden, bijvoorbeeld de preventieadviseur-arbeidsarts van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPB), een milieucoördinator, een vaste vakbondsafgevaardigde, enz.

<sup>1</sup> Indien nodig en met instemming van de directie kunnen er sociale verkiezingen georganiseerd worden buiten de officiële periode.

<sup>2</sup> Het aantal werknemers wordt berekend volgens specifieke regels die het gebruikelijke en gemiddelde personeelsbestand bepalen. Zo worden deeltijdse werknemers die minder dan ¾ van een fulltimebaan werken maar voor de helft in aanmerking genomen. Wat uitzendkrachten betreft, daarvan wordt alleen wie in het personeelsregister ingeschreven is in aanmerking genomen.

<sup>3</sup> Bijvoorbeeld, een lid van de raad van bestuur van de vzw.

## De opdrachten en bevoegdheden van het CPBW

Volgens de wet van 4 augustus 1996 is het de opdracht van het CPBW om "adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en het jaaractieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan".

Het comité brengt een voorafgaand advies uit over:

- alle voorstellen, maatregelen en middelen voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- de planning en invoering van nieuwe technologieën wat betreft de gevolgen daarvan op de veiligheid en gezondheid van de werknemers;
- de keuze of vervanging van de EDPB en van experts waarop een beroep gedaan wordt;
- specifieke maatregelen voor de inrichting van de werkplaatsen;
- elke maatregel die overwogen wordt om technieken en arbeidsvoorwaarden aan de mens aan te passen en om burn-out te voorkomen;
- de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen.

Het comité:

- moet maatregelen uitwerken en uitvoeren in verband met het onthaal van werknemers en informatie en opleiding rond preventie, en bescherming op het werk;
- onderzoekt klachten van werknemers in verband met het welzijn op het werk en formuleert voorstellen voor oplossingen;
- werkt voorstellen uit om de arbeidsplaats en de omgeving daarvan te verfijnen;
- werkt mee aan de toepassing van het dynamisch risicobeheersingssysteem, door daarvoor een aantal van zijn leden werkgevers en werknemers af te vaardigen. Dit om samen met de bevoegde preventieadviseur en het bevoegde lid van de hiërarchische lijn, periodiek en ten minste éénmaal per jaar een grondig onderzoek in te stellen op alle arbeidsplaatsen waarvoor het comité bevoegd is.

Er kunnen beslissingen genomen worden over:

- de aanwijzing, vervanging of verwijdering van de preventieadviseur van de IDPB;
- de prestaties van de preventieadviseur;
- andere situaties voorzien door de reglementering (bv.: de aanwijzing van vertegenwoordigers bij een bezoek van de arbeidsinspecteur aan de organisatie, de medewerking van externe experts enz.).

Het comité controleert:

- de toepassing van wetten en reglementen;
- het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan;
- de activiteiten van de interne dienst en de goede werking daarvan;
- de activiteiten van de EDPB;
- het beleid in verband met de gelijkheid van vrouwen en mannen.

### Aanvullende bevoegdheden<sup>4</sup>

In bedrijven die tussen 50 en 99 werknemers tewerkstellen en die geen ondernemingsraad hebben, krijgt het CPBW financiële en economische bevoegdheden. Voorbeelden: allerlei informatie ontvangen over de positie van het bedrijf; jaarlijks de balans, de resultatenrekening en het jaarverslag bespreken.



<sup>4</sup> Wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement.

## De verplichtingen van de werkgever

Het CPBW moet naar behoren kunnen werken. Daarom moet de werkgever het comité alle nodige informatie verstrekken opdat het met volledige kennis van zaken advies kan uitbrengen.

Hij moet daarom:

- het comité alle nodige informatie verstrekken over risico's voor de veiligheid en gezondheid en over de beschermings- en preventie maatregelen en de maatregelen op het vlak van eerstehulpverlening, brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers;
- in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem en het globaal preventieplan alle nodige informatie verstrekken over de risicobeoordeling en de beschermingsmaatregelen;
- jaarlijks op een vergadering van het comité gedetailleerde info geven over het milieubeleid van de onderneming;
- de leden van het comité die de werknemers vertegenwoordigen de mogelijkheid geven om alle contacten te leggen die nodig zijn voor de uitvoering van hun opdracht (met hemzelf, of zijn afgevaardigden en met de leden van de hiërarchische lijn, de preventieadviseurs en de betrokken werknemers).
- zijn standpunt meedelen aan het comité, of, desgevallend, dat van de interne of externe dienst, de dienst voor technische controle of andere instellingen en deskundigen (in verband met klachten van werknemers op het vlak van welzijn op het werk);
- zo snel mogelijk gevolg geven aan unanieme adviezen van het comité over ernstige risico's voor het welzijn van de werknemers;
- binnen de door het comité gestelde termijn gevolg geven aan alle andere adviezen (indien geen termijn bepaald is, uiterlijk binnen de zes maanden);
- de leden van het comité de nodige middelen ter beschikking stellen, zodat ze vastgestelde gevaren en risico's kunnen melden aan het rechtstreeks bevoegde lid van de hiërarchische lijn;
- in het kader van de informatieverplichting, een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel waarmee alle werknemers kunnen worden bereikt ter beschikking van het comité stellen.
- De documentatie, informatie, verslagen, adviezen en documenten over het welzijn van de werknemers (of hun interne en externe omgeving) ter beschikking stellen van het comité. Dit geldt onder andere voor de informatie, verslagen, adviezen en documenten die de organisatie op basis van de milieureglementering aan de overheid moet verstrekken (of die ze ter inzage dient te houden).
- de bestelbon, de leveringsdocumenten en het indienststellingsverslag in verband met de keuze, de aankoop en het gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen ter inzage houden van het comité (de werkgever legt regelmatig een verslag of overzicht voor aan het comité, zodat het daar besproken kan worden);

## Werking van het CPBW

Er moet verplicht een **reglement voor interne orde**, een belangrijk werkinstrument, opgesteld worden. Titel 7 van boek II van de codex somt de punten op die dat reglement moet bevatten.

Het comité wordt voorgezeten door de werkgever/directeur of door een van diens vertegenwoordigers die bevoegd is om beslissingen te nemen (bijvoorbeeld een lid van de raad van bestuur van de vzw).

De werkgever zorgt ervoor dat het comité minstens een keer per maand samenkomt op de zetel van de technische bedrijfseenheid. Hij stelt de agenda op en vermeldt daarbij elk punt dat ten minste tien dagen voor de vergadering door een lid van het comité werd voorgesteld. Hij laat de notulen van de vorige vergadering goedkeuren. Het secretariaat van het CPBW wordt verzorgd door de preventieadviseur.

Voor meer details over de werking van het CPBW (bv.: reglement voor interne orde, taken van het secretariaat enz.), zie de website van de FOD WASO:

[www.werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/informatie-en-consultatie-binnen-de-onderneming/comites-voor-preventie-en](http://www.werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/informatie-en-consultatie-binnen-de-onderneming/comites-voor-preventie-en)

## Relaties met de vakbondsafvaardiging

Om binnen de vereniging akkoorden te kunnen onderhandelen met de werkgever, moet de vakbondsafvaardiging<sup>5</sup> een globaal overzicht van het terrein hebben. Daarvoor moet de delegatie - in verenigingen met een CPBW - regelmatig bijeenkomen met de leden van het CPBW die de werknemers vertegenwoordigen om vakbondszaken in verband met welzijn op het werk te identificeren.

## Bescherming van de leden van het CPBW<sup>6</sup>

De wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de CPBW's zegt dat de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden alleen ontslagen kunnen worden:

- om een dringende reden die vooraf door de arbeidsrechtspraak aangenomen werd;
- om economische of technische redenen die het bevoegd paritair orgaan vooraf erkend heeft.

Verkozenen (gewone en plaatsvervangende) genieten bescherming vanaf de 30ste dag vóór de datum waarop de verkiezingsdatum uitgehangen wordt. Die bescherming duurt tot de datum waarop de nieuwe kandidaten na de volgende verkiezingen hun functie opnemen.

<sup>5</sup> Cf. fiche 3.5. De vakbondsafvaardiging.

<sup>6</sup> [www.werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/informatie-en-consultatie-binnen-de-onderneming/ontslagbescherming-van-de](http://www.werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/informatie-en-consultatie-binnen-de-onderneming/ontslagbescherming-van-de)