

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming
op het Werk

Standpunt van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk over het voorstel van actieplan tot preventie van arbeidsongevallen (D270).

Context en voorbereiding van dit standpunt

Bij brief van 20 juni 2023, gericht aan de Voorzitter van de Hoge Raad en aan de Voorzitter van het Beheerscomité voor de arbeidsongevallen van Fedris, hebben de Minister van Werk en de Minister van Volksgezondheid het standpunt van de Hoge Raad en het standpunt van het Beheerscomité van Fedris gevraagd over het voorstel van actieplan tot preventie van arbeidsongevallen (toegevoegd aan hun brief).

Het voorstel van actieplan werd op 17 augustus 2023 aan de leden van het uitvoerend bureau voorgelegd (PBW/PPT - D270 - BE1765).

Het voorstel van actieplan werd verder besproken tijdens de vergaderingen van het uitvoerend bureau van 25 september en 3 oktober 2023.

Tijdens de vergadering van het uitvoerend bureau van 3 oktober 2023 werd besloten het standpunt van de Hoge Raad over het voorstel van actieplan te vragen tijdens de voltallige vergadering van de Hoge Raad van 20 oktober 2023.

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft zijn standpunt geformuleerd op 20 oktober 2023 (PPT/PBW – D270 – 868).

Het voorstel van actieplan waarover het standpunt van de Hoge Raad werd gevraagd, werd toegevoegd in bijlage bij dit standpunt (bijlage II).

I. Scope van het onderzoek door de Hoge Raad

De Hoge Raad deelt hierbij zijn standpunt mee inzake de aanpassingen aan het systeem van ‘verzwaard risico’, en meer bepaald over deze elementen in het voorstel die (al dan niet deels) behoren tot het domein van de welzijnsreglementering en die de rol van de inspecteurs van de AD Toezicht Welzijn op het Werk van de FOD WASO (AD TWW) hierin betreffen. Het gaat meer in het bijzonder om:

- de relatie tussen de drie rechtstreeks tussenkomende preventieactoren op het terrein, andere dan de werkgever: de preventiedienst van de verzekeringsonderneming (PVO) of het preventie-instituut, de bevoegde interne en/of externe dienst voor preventie en bescherming en de inspecteurs van de AD TWW;
- de geplande sensibiliseringscampagne die gericht is op ondernemingen die zonder verbetering van het preventiebeleid in de loop van de volgende jaren in een situatie van ‘verzwaard risico’ kunnen terechtkomen;

- de rol van Fedris bij het concept ‘goede praktijken’ zoals bedoeld in het voorstel van actieplan, en hoe deze rol articuleert met de rol van de inspecteurs van de AD TWW en zich verhoudt met de sensibiliseringscampagnes van de FOD WASO;
- de rol van de paritaire comités en hun eventuele preventie-instituten, op dit ogenblik beperkt tot de bouwsector en de houtsector.

De Hoge Raad spreekt zich niet uit over de passage in de nota die betrekking heeft op het verlaten van de bonus-malusregeling en neemt enkel akte van de verklaring die in deze nota wordt gegeven voor het verlaten van deze piste die eveneens tot doel had om het aantal arbeidsongevallen te verminderen.

Het feit dat de Hoge Raad zich hierover niet uitspreekt kan dan ook op geen enkele wijze worden geïnterpreteerd als een instemming of een afwijzing van een bonus-malusregeling, of als een akkoord of niet-akkoord met de uitleg die in de nota hieromtrent wordt gegeven.

II. Standpunt van de Hoge Raad

De Hoge Raad vindt het belangrijk dat het systeem van verzwaard risico efficiënt en effectief is en dat het tot nuttige resultaten leidt.

De Hoge Raad heeft over het voorstel van actieplan de volgende specifieke opmerkingen:

Betreffende de relatie tussen de drie rechtstreeks tussenkommende preventieactoren op het terrein, andere dan de werkgever: de preventiedienst van de verzekeringsonderneming (PVO) of het preventie-instituut, de bevoegde interne en/of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en de inspecteurs van de AD TWW

In artikel 7 van het KB van 23 december 2008 tot uitvoering van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 in verband met de onevenredig verzwaarde risico's wordt hierover het volgende vermeld:

“Art. 7. De verzekeringsonderneming stelt aan de werkgever vóór 30 juni van het jaar volgend op de notificatie en na betaling van de contributie een actieplan voor met concrete preventiemaatregelen teneinde een herhaling van arbeidsongevallen die aanleiding hebben gegeven tot de toepassing van dit besluit te voorkomen.

De werkgever brengt onverwijld het voorgestelde actieplan en de voorgestelde maatregelen ter kennis van de interne of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en, al naar gelang het geval, van het comité voor preventie en bescherming op het werk, van de syndicale afvaardiging of van de werknemers zoals bedoeld in hoofdstuk VIII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk teneinde in samenspraak met hen het actieplan op te stellen.”

De Hoge Raad stelt vast dat er een extra welzijnsactor (PVO/preventie-instituut) wordt toegevoegd aan het preventielandschap naar aanleiding van de situatie van verzwaard risico. De Hoge Raad stelt zich de vraag of dit efficiënt is en of dit de meest ideale oplossing is om de preventie van arbeidsongevallen in de ondernemingen die minder goed tot slecht presteren op het goede spoor te krijgen.

Wat de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor het opstellen van het actieplan betreft ingeval van verzwaard risico, vindt de Hoge Raad het belangrijk dat de PVO's (of de preventie-instituten aangeduid om hen te vervangen) eindverantwoordelijk zijn voor het opstellen en het later opvolgen van het actieplan. De werkgever is de enige eindverantwoordelijke voor de uitvoering.

De Hoge Raad is van mening dat duidelijker moet worden geformuleerd dat het opstellen van het actieplan en het opmaken van de jaarlijkse opvolgingsverslagen ten behoeve van Fedris de taak en de uiteindelijke en uitsluitende verantwoordelijkheid zijn van de verzekeringsondernemingen (of de preventie-instituten aangeduid om hen te vervangen), die hiervoor trouwens ook de forfaitaire bijdrage ontvangen. Het is van vitaal belang dat het helder is dat de bijdrage die werkgevers betalen, moet worden aangewend door de PVO's (of de preventie-instituten aangeduid om hen te vervangen) voor het opstellen van het actieplan ter voorkoming van arbeidsongevallen.

Deze verantwoordelijkheden mogen niet worden doorgeschoven naar andere actoren zoals de interne of externe diensten voor preventie en bescherming op het werk die de werkgevers onder meer bijstaan bij het onderzoek van de arbeidsongevallen met een arbeidsongeschiktheid vanaf 4 dagen en die de omstandige verslagen opstellen ingeval van ernstige arbeidsongevallen.

Deze diensten hebben immers in dat verband eigen opdrachten en taken zoals omschreven in de welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten.

In die optiek dient er een duidelijke verdeling van de taken en verantwoordelijkheden tot stand te komen tussen de PVO's/preventie-instituten, de werkgever en de interne/externe preventiedienst, met -waar nodig- de passende communicatiestromen.

Dit wordt best verduidelijkt in artikel 7 van bovenvermeld KB, waarbij in elk geval de laatste zinssnede "teneinde in samenspraak met hen het actieplan op te stellen" dient te worden geschrapt. Een wijziging van de ministeriële aanschrijving nr. 268 zou eveneens toelaten dit punt te verduidelijken.

De Hoge Raad vindt het belangrijk dat de PVO/ het preventie-instituut zich bij het opstellen van het actieplan naar de onderneming begeeft. De PVO/ het preventie-instituut dient ook bij de welzijnsactoren (de bevoegde interne of externe preventiedienst, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardiging of bij het ontbreken daarvan, de werknemers zelf) duidelijk af te toetsen of de voorgestelde maatregelen tot remediëring niet negatief interfereren met preventieve maatregelen in het kader van welzijn op het werk die in de onderneming worden genomen. Deze welzijnsactoren worden immers geacht hieromtrent een globaal beeld te hebben.

Dergelijke contacten in de onderneming zijn ook relevant om nuttige inlichtingen te bekomen inzake reeds opgedane ervaringen van deze actoren m.b.t. ongevallen die hebben plaatsgevonden in de onderneming waaronder de resultaten van het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen. Het is echter niet aan de interne/externe dienst of het comité/de vakbondsafvaardiging/werknemers in de onderneming om de inhoud van het actieplan uit te werken of om de verantwoordelijkheid voor de inhoud van het actieplan op enigerlei wijze te delen met de PVO of het preventie-instituut.

Eens het actieplan is gefinaliseerd door de PVO of het preventie-instituut, dient de werkgever ook aan het comité (met toepassing van de cascaderегeling zoals bedoeld in de artikelen 52 en 53 van de welzijnswet van 4 augustus 1996) en aan de bevoegde interne/externe preventiedienst alle informatie te verschaffen over dit actieplan.

De uitvoering ervan gebeurt onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Voor die uitvoering gelden de regels van het sociaal overleg in de onderneming.

De Hoge Raad heeft geen kennis over de vorming en competenties van de personen die deel uitmaken van de PVO's, maar is van mening dat ze de nodige kennis, vorming en ervaring moeten hebben om hun opdracht tot een goed einde te brengen. Hierover moet een evaluatie gebeuren.

Wat betreft de rol van de AD TWW stelt de Hoge Raad dat het belangrijk is dat de AD TWW de actieplannen kan consulteren die aan Fedris werden overgemaakt. De Hoge Raad wenst hierbij wel te benadrukken dat dit geen afbreuk kan doen aan de onafhankelijke rol van de AD TWW die vrij kan beslissen, overeenkomstig de eigen prioriteiten en met inachtneming van de beschikbare inspectiecapaciteit, al dan niet op te treden ten aanzien van deze ondernemingen.

De Hoge Raad is er wel voorstander van dat de PVO of het preventie-instituut de AD TWW onmiddellijk op de hoogte zou brengen wanneer wordt vastgesteld dat de preventiemaatregelen uit het actieplan om herhaling van arbeidsongevallen te voorkomen niet worden nageleefd door de werkgever (manifeste onwil) en er hierdoor een ernstig en onmiddellijk gevaar voor een of meerdere werknemers bestaat.

Betreffende de geplande sensibiliseringscampagne die gericht is op ondernemingen die zonder verbetering van het preventiebeleid in de loop van de volgende jaren in een situatie van ‘verzwaard risico’ kunnen terechtkomen.

De Hoge Raad vindt het belangrijk dat de ondernemingen die in een situatie van verzwaard risico dreigen terecht te komen alles in het werk stellen om aan een adequater preventiebeleid te doen.

Omdat ze hiervoor niet kunnen terugvallen op een actieplan opgesteld door de PVO of het preventie-instituut (dat hier formeel niet moet aangeleverd worden, maar het kan vanzelfsprekend en mag aangemoedigd worden), zal er toch -aangezien de werkgever er klaarblijkelijk niet in geslaagd is om het aantal arbeidsongevallen in te perken- deskundige ondersteuning noodzakelijk zijn. In dit geval rust deze rol op de bevoegde interne of externe preventiedienst.

Om die reden is het noodzakelijk dat de sensibiliseringsbrief niet enkel aan de werkgever wordt overgemaakt, maar ook aan de bevoegde interne/externe preventiedienst.

Dit moet rechtstreeks kunnen gebeuren vanuit Fedris (dat onder meer om die reden best toegang zou krijgen tot SEED-connect voor wat betreft de ondernemingen die op een externe preventiedienst een beroep doen).

Het is noodzakelijk dat de ondernemingen die zich in een dergelijke situatie bevinden ook nagaan hoe ze deze kunnen ombuigen en of er desgevallend aanpassingen dienen te gebeuren in het jaaractieplan/globaal preventieplan. Dit dient te gebeuren in overleg met de bevoegde interne of externe preventiedienst en overeenkomstig de regels van het sociaal overleg in de onderneming. Daartoe informeert de werkgever het comité voor preventie en bescherming op het werk over de sensibiliseringsbrief.

In het voorstel staat vermeld: “Om de boodschap ‘goed’ (lees: met effect) over te brengen zal Fedris ze voortaan brengen in samenwerking met, en verwijzend naar, de bevoegde inspectiedienst Toezicht Welzijn op het Werk.”

De Hoge Raad steunt dit principe waarbij Fedris duidelijk communiceert aan de ondernemingen die in een situatie van verzwaard risico terecht dreigen te komen, dat de AD TWW op de hoogte wordt gebracht van de identiteit van deze ondernemingen.

Uiteraard kan dit niet betekenen dat daardoor de AD TWW meteen gevat zou worden en zou moeten optreden indien de werkgever geen stappen zou ondernemen ter preventie van arbeidsongevallen. Het is in dat geval immers in essentie aan de werkgever om -in samenwerking met de bevoegde interne of externe dienst - de nodige acties te ondernemen om uit de gevarezone te verdwijnen.

De Hoge Raad wijst er ook op dat het aangewezen is dat Fedris de inhoud van de geplande sensibiliseringscampagnes afoetst met de FOD WASO.

De Hoge Raad wenst bijkomend op te merken dat hij voorstander is van het zo breed mogelijk sensibiliseren om alle ondernemingen die dreigen terecht te komen in een verzaamd risico aan te zetten tot het nemen van correctieve en remediërende maatregelen. Het is daarbij van cruciaal belang dat de sensibiliseringsbrief die werkgevers ontvangen ook duidelijk en begrijpelijk is opgesteld. Alleen wanneer deze in begrijpelijke taal is opgesteld kan de brief ook effectief sensibiliseren.

De Hoge Raad wijst er ook op dat men niet uit het oog mag verliezen dat een aantal groepen werknemers die wel aan het werk zijn in de betreffende ondernemingen, in principe niet gevat zijn door de voorgestelde aanpassingen aan het systeem van verzaamd risico, zoals gedetacheerde werknemers en havenarbeiders. Het is van belang dat ze niet worden uitgesloten van de beoogde sensibiliseringscampagnes.

Betreffende de rol van Fedris bij het concept ‘goede praktijken’ zoals bedoeld in het voorstel van actieplan, en hoe deze rol articuleert met de rol van de inspecteurs van de AD TWW en zich verhoudt met de sensibiliseringscampagnes van de FOD WASO.

De zin “ *De jaarlijkse preventieverslagen over de opvolging van ondernemingen in situatie van verzaamd risico zouden kunnen worden geanalyseerd op hun kwaliteit en relevantie, zodat goede praktijken kunnen worden geïdentificeerd en er per sector algemene aanbevelingen inzake preventie kunnen worden gedaan die door alle ondernemingen kunnen worden toegepast, ongeacht of zij zich al dan niet in situatie van verzaamd risico bevinden.*” (zie B.5 van het voorstel van actieplan, betreffende de algemene preventieopdracht van Fedris op collectief niveau) scheidt verwarring.

De Hoge Raad benadrukt dat er een duidelijk onderscheid gemaakt moet worden tussen wat goede praktijken zijn in een bepaalde sector en wat een goed actieplan is van een onderneming die zich in een situatie van verzaamd risico bevindt of dreigt te bevinden.

De Hoge Raad begrijpt dat deze opdracht van Fedris zou bestaan in het synthetiseren van de ervaringen met actieplannen en goed geformuleerde acties (wat, door wie, waarom en hoe) die betrekking hebben op het corrigeren van grote tekortkomingen in ondernemingen.

Voor elke sector bestaan ook goede, veilige preventiepraktijken, die meestal verzameld en kenbaar gemaakt worden via de communicatiekanalen van de AD HUA.

Betreffende de rol van de paritaire comités en hun eventuele preventie-instituten, op dit ogenblik beperkt tot de bouwsector en de houtsector.

De Hoge Raad vindt het belangrijk dat als sectorale preventie-instituten de taken van de PVO's overnemen, dat ze dan in de plaats treden van de PVO's en dus de eindverantwoordelijkheid dragen voor het opstellen van de actieplannen.

III. Bijkomende bemerkingen van de Hoge Raad

De Hoge Raad meent dat het goed zou zijn om regelmatig de resultaten van de strategie inzake verzaamd risico als instrument ter voorkoming arbeidsongevallen te evalueren.

De Hoge Raad blijft daarnaast hameren op het belang van een versterking van de inspectiecapaciteit van de AD TWW, zoals vermeld in het [advies nr. 1.918 van de NAR van 25 november 2014](#). Dit moet ook toelaten om het toezicht op de situaties van verzaamd risico te optimaliseren.

Tot slot meent de Hoge Raad dat elke onderneming zijn risico-index zou moeten kennen. Dit kan een belangrijk instrument zijn om de inspanningen van de interne en externe preventiediensten te stimuleren en aan te wenden daar waar ze het meest nuttig en noodzakelijk zijn.

Dit standpunt wordt bezorgd aan de Minister van Werk en de Minister van Volksgezondheid.

Proposition de plan d'action pour la prévention des accidents du travail au sujet de laquelle la position du Conseil Supérieur a été demandée

Proposition plan d'action : prévention des accidents de travail

Introduction

La présente proposition plan d'actions part du constat que, suite à l'annulation par le Conseil d'Etat de l'arrêté royal du 8 mai 2007, aucun accord n'a pu être trouvé pour mettre en place un système adapté d'incitants financiers visant à favoriser la prévention des accidents du travail. Le système de différenciation des primes (bonus/malus) devrait, suite à cette annulation, être reconsidéré ou remplacé.

Les partenaires sociaux au sein du comité de gestion des accidents du travail de Fedris se sont engagés à entreprendre cet exercice depuis 2010. Mais nous constatons à la lecture des rapports du Comité de gestion que ces discussions sont de facto au point mort depuis octobre 2018.

En mai 2022, le ministre des Affaires sociales a donc demandé au SPF Sécurité sociale et à Fedris de travailler à une solution technique et juridique permettant de mettre en œuvre l'article 49quater de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (ci-après LAT).

L'analyse – au cours de laquelle tous les aspects du problème ont été réexaminés – a rapidement montré que la mise en œuvre de l'article 49 *quater* de la LAT et l'adoption d'un arrêté royal d'exécution comporteraient des difficultés permanentes et des risques importants. Les objections juridiques précédemment soulevées à l'occasion de l'annulation de l'arrêté royal du 8 mai 2007 pourraient à nouveau affecter la légalité du nouvel arrêté d'exécution. En outre, le risque est très élevé qu'un tel dispositif entre en conflit avec les principes européens en matière de liberté tarifaire.

C'est pourquoi l'option choisie est d'abandonner définitivement la piste du "bonus malus".

Les cellules politiques du ministre des Affaires sociales (compétent pour la législation sur l'assurance accidents du travail) et du ministre du Travail (responsable de la réglementation et du contrôle du bien-être au travail) se sont alors mises au travail - avec la contribution technique appréciée des administrations fédérales compétentes Fedris, SIRS, SPF sécurité sociale et SPF ETCS - pour développer un certain nombre de nouvelles mesures.

Celles-ci constituent une alternative "valable" à la différenciation des primes et vont même un peu plus loin.

De ce fait, le choix a été fait de s'articuler sur le système du "risque aggravé" en place depuis 2009 et qui a fait ses preuves. On a donc examiné comment ce système existant pourrait être encore renforcé et optimisé.

Sur base des discussions avec une délégation d'experts de la Finlande, souvent cataloguée comme un pays qui applique un "bonus-malus", une obligation de transparence de la part des assureurs sera également imposée à leurs clients.

A. Renforcer la transparence de la fixation des primes

L'idée d'inscrire une obligation de transparence s'inspire du système finlandais présenté le 29 août 2022.

Étant donné que la détermination du montant de la prime d'assurance accidents du travail tient compte d'un certain nombre de paramètres, dont l'« historique des sinistres » de l'entreprise (concrètement traduit : combien d'accidents graves entraînant un coût substantiel pour l'assureur se produisent au sein de l'entreprise) et les éventuelles mesures de prévention prises au sein des entreprises pour les éviter, rendre transparente cette méthode de calcul (et donc l'impact d'éventuels accidents sur le futur montant de la prime) est un outil de sensibilisation.

En tenant compte des avis demandés au SPF Economie et à la FSMA, nous proposons d'introduire dans la LAT un principe de transparence dans le calcul des primes d'accidents du travail.

L'article 49^{quater} de la LAT, qui a introduit le système de bonus-malus, semble être l'article le plus approprié pour inclure ce principe, puisque son premier alinéa stipule déjà : « L'entreprise d'assurances applique son tarif, qu'elle fixe librement, à chaque employeur assuré en distinguant le risque ouvrier et employé et, pour le risque ouvrier, en fonction de la statistique sinistres et de la taille d'entreprise. ».

→ Voir en annexe un avant-projet de loi portant modifiant l'article 49^{quater} de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et son exposé des motifs.

B. Optimalisation du système des risques aggravés

Nous sommes convaincus que le système actuel du risque aggravé peut encore être optimisé en tant qu'instrument de prévention des accidents du travail graves. En obligeant les entreprises concernées à prendre des mesures correctrices pour assurer la prévention et la protection de la santé de leurs travailleurs sur le lieu de travail, le système contribue à l'« ajustement » souhaité. Pour atteindre au mieux cet objectif, nous proposons de renforcer le système existant de plusieurs manières.

Qu'est-ce que le risque aggravé ?

Le risque aggravé de manière disproportionnée est défini à l'article 49bis de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et a été inséré par la loi du 13 juillet 2006 portant diverses dispositions en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et de réinsertion professionnelle. La manière dont les risques aggravés sont déterminés et les conséquences qui en découlent sont régies par l'arrêté royal du 23 décembre 2008 portant exécution de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail en matière de risques aggravés de manière disproportionnée.

Les entreprises présentant un risque aggravé de manière disproportionnée par rapport aux autres entreprises du même secteur doivent payer une contribution forfaitaire à leur assureur, qui utilisera ce montant pour la prévention dans l'entreprise concernée.

Chaque année, avant le 30 novembre, Fedris communique aux entreprises d'assurance la liste des entreprises en risque aggravé qui font partie de leurs clients. Fedris communique également ces informations aux services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui veillent au bien-être au travail. Depuis 2022, les entreprises relevant des commissions paritaires 124 (construction) ou 126 (ameublement et industrie du bois) sont suivies par les instituts de prévention Constructiv ou Woodwize, respectivement, qui recevront également la liste des entreprises en risque aggravé, chacun pour le secteur qui le concerne.

Dans un délai de 30 jours, chaque entreprise d'assurance informera ses clients en risque aggravé de leur statut. Les entreprises en risque aggravé doivent payer à leur entreprise d'assurance une **contribution forfaitaire** que le service de prévention de l'entreprise d'assurance consacrera à l'analyse du risque dans l'entreprise, à la proposition d'un plan d'action et à des mesures correctrices concrètes. La contribution forfaitaire est calculée en fonction du nombre de travailleurs (en ETP) de l'entreprise et elle est indexée. En 2022, elle s'élève à 3656,85 € pour toutes les entreprises de moins de 50 ETP. Elle est augmentée de 2437,90 € par tranche supplémentaire de 50 ETP et plafonnée à 18 284,25 €. Lorsqu'une entreprise est suivie par un institut de prévention, c'est Fedris qui envoie la notification et perçoit la contribution forfaitaire qui sera ensuite transférée à l'institut de prévention concerné. La contribution forfaitaire doit être payée au plus tard le 1^{er} février de l'année qui suit la détermination (01.02.2023 pour les entreprises sélectionnées en 2022). Tout retard de paiement entraîne automatiquement une majoration de 10 % et des intérêts de retard.

L'entreprise d'assurances ou l'institut de prévention propose à l'employeur, avant le 30 juin de l'année qui suit la notification et après le paiement de la contribution, un **plan d'action** pour la prévention des accidents du travail. L'employeur se concerte sur ce plan d'action avec le service de prévention interne ou externe de l'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail (ou la délégation syndicale ou les travailleurs selon les critères du chapitre VIII de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs). L'entreprise d'assurance ou l'institut de prévention est invité à s'enquérir régulièrement auprès des entreprises, pendant 3 ans, de la mise en œuvre du plan d'action convenu. Un rapport de suivi est remis chaque année à Fedris, qui met également les informations à la disposition des services de contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi.

L'indice de risque est calculé sur la base du nombre d'accidents et de la durée de l'incapacité temporaire qui en résulte. Seuls les accidents ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins 4 jours (jour de l'accident non compris) sont pris en compte, ainsi que les accidents mortels. Seuls les accidents survenus sur le lieu de travail sont pris en compte, à l'exclusion des accidents survenus sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

L'indice de risque est calculé annuellement et est égal à (fréquence + gravité) divisé par l'emploi, exprimé en équivalents temps plein.

1. Fréquence

la somme du nombre d'accidents mortels et d'accidents avec incapacité temporaire d'au moins 4 jours survenus dans l'entreprise au cours de l'année, multipliée par 4.

2. Gravité

la somme du **nombre de jours** d'incapacité temporaire totale résultant du nombre total d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins 4 jours survenus dans l'entreprise au cours de l'année.

La durée de l'incapacité temporaire est limitée à 120 jours par accident. Pour chaque accident mortel, 120 jours sont comptés.

Les entreprises présentent un risque aggravé lorsque leur indice de risque dépasse un certain seuil au cours d'une période d'observation de 3 ans, à condition qu'au moins 6 accidents ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins 4 jours ou un décès soient survenus au cours de cette période d'observation.

Ce seuil est atteint lorsque l'indice de risque annuel d'une entreprise est au moins 2 fois supérieur à l'indice moyen du secteur d'activité de l'entreprise et 5 fois supérieur à l'indice moyen du secteur privé au cours de la dernière année et d'au moins une des autres années de la période d'observation. Au moins deux accidents doivent également s'être produits au cours de ces années.

Pour les entreprises qui atteignent ce seuil, les dispositions légales seront appliquées aux 200 entreprises dont l'indice de risque s'écarte le plus significativement de l'indice de risque moyen du secteur d'activité auquel l'entreprise appartient au cours de la dernière année de la période d'observation. Le chiffre de 200 est augmenté du nombre d'entreprises qui ont été sélectionnées l'année précédant l'année en question, mais qui, pour quelque raison que ce soit, ont finalement été retirées de la liste des entreprises à haut risque. Pour la sélection 2022, 230 entreprises ont été retenues. L'objectif est d'encourager la prévention des accidents du travail.

Campagne de sensibilisation

Actuellement, chaque automne, toutes les entreprises qui présentent un indice de risque excessif par rapport aux entreprises du même secteur pour la dernière année de la période d'observation (au moins deux fois la moyenne du secteur), mais qui ne sont pas encore dans une situation de risque aggravé, sont informées. L'objectif principal de cette campagne de sensibilisation est de faire réfléchir les chefs d'entreprise sur leur politique de prévention et la culture de la sécurité au sein de leur entreprise. Le but est de réduire leur indice de risque. Cet objectif ne peut être atteint que si toutes les parties concernées coopèrent. Une première étape peut consister à contacter le service externe de prévention et de protection au travail désigné par l'entreprise. Pour les entreprises du secteur de la construction, nous nous référons à Constructiv, l'institut de prévention du secteur de la construction. Pour les entreprises du secteur du bois, il s'agit de Woodwize, l'institut de prévention du secteur du bois.

Il va de soi que la lettre de sensibilisation contient également un avertissement. Il est possible, également en fonction des taux d'accidents de l'année de réception de la lettre de sensibilisation, qu'une entreprise soit considérée comme présentant un risque aggravé au cours des années à venir. Toutefois, ce n'est pas nécessairement le cas. L'élaboration d'une politique de prévention décisive dès maintenant peut potentiellement éviter la sélection comme risque aggravé. Si l'indice de risque d'une entreprise est inférieur à 2 fois celui de son secteur pour les 2 prochaines années, elle ne sera pas sélectionnée comme risque aggravé pour les 3 années à venir.

B.1. Le calcul du « risque aggravé »

Une première étape importante a été la décision de ce gouvernement d'inclure les accidents des travailleurs intérimaires dans le calcul de l'indice de risque des entreprises dans lesquelles ils sont employés (entreprises utilisatrices), à partir de la sélection de 2024. Les développements informatiques nécessaires pour relier les données de base sur l'emploi de l'ONSS aux données sur les accidents du travail de Fedris ont été réalisés. Un projet d'AR mettant en œuvre l'article 49bis sera bientôt soumis au Comité de gestion et au Conseil des ministres.

→ *Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 23 décembre 2008 portant exécution de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail en matière de risques aggravés de manière disproportionnée.*

La formule de calcul sera revue en profondeur sur la base des résultats de l'évaluation des derniers changements légaux et réglementaires entrés en vigueur en 2021 et 2022.

Dans l'intervalle, nous pensons qu'un ajustement "pragmatique" de la formule pourrait en tout état de cause accroître considérablement l'impact de la mesure. En modifiant l'indice de risque par rapport au secteur privé (actuellement 5 fois) pris en compte dans le système de risque aggravé, et en le portant à 4, le nombre d'entreprises en risque aggravé augmenterait (entreprises redevables d'une contribution et devant donc élaborer un plan d'action) et passerait à 300-350 entreprises par an (une réduction à 3 porterait la sélection à 420-500 entreprises par an).

Nous demandons donc l'avis du Comité de gestion des accidents du travail de Fedris sur une modification de l'arrêté royal du 23 décembre 2008 visant à porter ce coefficient à 4.

B.2. Renforcement de la campagne de sensibilisation dans le cadre du « risque aggravé ».

Comme nous l'avons mentionné, nous pensons que l'instrument du "risque aggravé", qui a fait ses preuves, est un bon point de départ pour de futures actions intensifiées.

En outre, nous voulons renforcer la campagne de sensibilisation en :

- augmentant le nombre d'employeurs ciblés ;
- en leur fournissant davantage d'informations pratiques qui leur permettront de savoir quels sont les ressources et les acteurs de la prévention, en fonction de leur secteur d'activité, qui peuvent les aider à améliorer leur politique de prévention des accidents du travail.

Pour augmenter la portée de la campagne de sensibilisation, la lettre de sensibilisation sera désormais envoyée aux employeurs dont l'indice de risque pour la dernière année civile atteint au moins 2 fois l'indice de risque du secteur d'activité dont relève l'entreprise, et au moins 3 fois l'indice de risque du secteur privé, au lieu de 4,5 actuellement. Le nombre d'entreprises contactées passera ainsi de 1 727 à 2 052.

L'extension de cette campagne de sensibilisation permettra de mieux cibler les employeurs qui présentent déjà un "comportement déviant" en termes d'accidents du travail graves

et de mieux conseiller vers qui ils peuvent se tourner pour prendre des mesures correctrices et mettre en place une bonne politique de prévention.

Ils seront également informés que s'ils ne prennent pas ces mesures correctrices, ils risquent de devoir payer une contribution s'ils devaient être inclus dans la liste des 200 entreprises (qui sera augmentée à l'avenir, voir B.1.) tenues de payer une contribution forfaitaire.

Afin de faire passer le message "correctement" (c'est-à-dire avec effet), Fedris le communiquera désormais en collaboration avec (et en s'y référant) l'Inspection du bien-être au travail compétente.

Il va de soi que la liste des entreprises concernées par la campagne sera désormais systématiquement partagée avec les acteurs de la prévention actifs dans leur secteur d'activité (services de prévention de l'EA, services de prévention liés à l'entreprise concernée (internes et externes), services de prévention sectoriels et à la demande de tout autre acteur de la prévention (partenaires sociaux, CP...).

Fedris est déjà habilité à le faire pour les entreprises non enregistrées en tant que personnes physiques. Pour les entreprises ayant le statut de personne physique, la réglementation AVG requiert un mandat via un arrêté royal. Nous proposerons cette modification vu que ces micro-entreprises sont précisément les moins bien équipées pour faire face aux risques d'accident.

Actuellement, la campagne de sensibilisation n'est pas formalisée dans un texte réglementaire, mais résulte d'une initiative de Fedris, validée par les partenaires sociaux, visant à exploiter au maximum les données issues de la sélection des risques aggravés. Elle permet également d'identifier les entreprises qui ne remplissent pas les conditions pour être redevables de la cotisation forfaitaire pour le risque aggravé mais qui pourraient en faire partie. La formalisation de cette campagne dans un texte réglementaire aurait sans doute plus de poids auprès des employeurs qui, aujourd'hui, n'accordent peut-être pas l'importance nécessaire à cette campagne de sensibilisation et n'y répondent pas.

→ *Projet d'AR sur base de l'article 58, 11° de la LAT sera soumis au comité de gestion des accidents du travail de Fedris.*

B.3. Implication d'un plus grand nombre d'acteurs sectoriels de la prévention

En vertu de la législation actuelle, un comité paritaire peut demander au Comité de gestion des accidents du travail, de remplacer le service de prévention de l'entreprise d'assurance par un institut de prévention (sectoriel) pour la préparation du plan d'action et l'utilisation de la contribution à cette fin. Actuellement, seuls les PC 124 et 126 ont fait usage de cette possibilité et ont demandé que, respectivement, Constructiv et Woodwize suivent les entreprises de leur secteur en situation de risque aggravé.

En collaboration avec le SPF ETCS, une campagne d'information sera menée auprès des commissions paritaires des secteurs ayant un grand nombre d'accidents du travail (graves) afin de les informer de cette possibilité et de les encourager à en faire usage.

En effet, un institut de prévention sectoriel est également un acteur important de la prévention qui peut proposer des plans de prévention efficaces. Étant donné que ces instituts ou les organismes qui les ont désignés sont gérés paritairement, leurs propositions dans le domaine de la prévention dans l'entreprise s'avèrent souvent mieux

acceptées et suivies aussi bien par les employeurs que par les travailleurs. La "reconnaissance" (due à l'adaptation à l'activité concrète dans ce secteur) des mesures proposées en augmente la portée.

Une telle campagne d'information auprès des différents CP est d'autant plus pertinente que ces commissions paritaires ont récemment été invitées par le gouvernement à réfléchir à l'utilisation des recettes provenant des cotisations de responsabilité incitatives des employeurs ayant un flux de travailleurs en invalidité supérieur à la moyenne (loi-programme du 27 décembre 2021). Dès le départ, la législation relative à ces Fonds prévoyait qu'ils pouvaient développer des activités liées à la santé et à la sécurité. Bien que de nombreuses commissions paritaires et de nombreux secteurs aient depuis lors créé de tels Fonds, cet aspect bien-être n'a traditionnellement pas toujours été fortement développé dans le fonctionnement de ces Fonds. La campagne susmentionnée, ainsi que les autres initiatives politiques énumérées, pourraient donc constituer un stimulant utile pour relancer la réflexion sur ce point parmi les partenaires sociaux qui gèrent ces Fonds. Entre-temps, ils disposent d'un outil supplémentaire à cette fin, à savoir la possibilité de créer des Fonds de sécurité d'existence intersectoriels (loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail). Concrètement, cela signifie que les secteurs peuvent travailler ensemble sur ce sujet.

B.4. Perception de la contribution forfaitaire dans le cadre du risque aggravé par Fedris.

Nous constatons que le recouvrement effectif par les assureurs de la contribution due n'est pas de 100 % et qu'il existe des différences considérables en termes de recouvrement d'un assureur à l'autre. Cela ne peut évidemment pas être le but recherché.

Selon la réglementation existante, Fedris est chargé de notifier aux entreprises concernées la situation de risque aggravé, de percevoir la cotisation forfaitaire, d'envoyer les rappels nécessaires en cas de non-paiement, de calculer les majorations et les intérêts de retard lorsque (sur proposition des partenaires sociaux de la commission paritaire compétente) un institut sectoriel de prévention a été désigné pour assurer le suivi des entreprises en situation de risque aggravé. Cette procédure réduit considérablement la charge administrative des instituts de prévention, dont l'intervention est alors strictement limitée à leur mission principale d'élaboration des plans de prévention. Mais surtout, cette procédure permet d'augmenter le taux de perception de la contribution forfaitaire. D'autant plus qu'un récent projet de loi prévoit que Fedris puisse faire appel au SPF Finances pour réclamer effectivement la cotisation.

Nous proposons de généraliser cette méthode de recouvrement de la cotisation par Fedris - le cas échéant avec l'appui du SPF Finances - que le contrôle soit effectué par le service de prévention de l'entreprise d'assurances ou par un institut de prévention. Cela permet d'éviter que dans certains cas - parfois motivés par des raisons commerciales - la cotisation ne soit pas perçue à tort et qu'aucun plan d'action correspondant ne soit établi. Le produit de la cotisation - si l'option d'un institut de prévention sectoriel n'est pas retenue - sera alors transféré au (service de prévention de) l'assureur qui établit le plan d'action.

→ *L'avant-projet de loi modifiant la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail en matière de risques aggravés (modifications adoptées au CG du 20 mars 2023) seront soumises à un prochain Conseil des ministres.*

B.5. Optimisation de la prévention des accidents du travail par une meilleure utilisation et un meilleur suivi de la mise en œuvre des plans de prévention

Selon la réglementation existante, les services de prévention des compagnies d'assurance ou, le cas échéant, les services de prévention sectoriels, doivent soumettre à Fedris, pour le 30 juin de chaque année, un rapport contenant des informations sur le plan de prévention proposé aux entreprises en situation de risque aggravé et sur sa mise en œuvre par les entreprises concernées.

Cependant, ces informations ne sont actuellement pas communiquées à la DG CBE (Service d'inspection) du SPF ETCS.

Par conséquent, les informations utiles ainsi disponibles sont en fait utilisées de manière sous-optimale.

C'est pourquoi ces propositions d'amélioration visent à :

- d'une part, au niveau collectif, tirer des enseignements des plans de prévention des entreprises en situation de risque aggravé et
- d'autre part, au niveau des entreprises individuelles, mieux contrôler la mise en œuvre effective des plans de prévention élaborés dans le cadre d'un risque aggravé.

Au niveau collectif, la mission générale de prévention de Fedris, telle que visée à l'article 58, 11° de la LAT, pourrait être renforcée

- dans le cadre de sa mission de conseil et de stimulation

Les rapports annuels de prévention sur le suivi des entreprises en situation de risque aggravé pourraient être analysés en termes de qualité et de pertinence afin d'identifier les bonnes pratiques et de formuler des recommandations générales de prévention par secteur qui pourraient être appliquées par toutes les entreprises, qu'elles soient ou non en situation de risque aggravé.

En termes de format, ce rapport pourrait être numérisé dans un souci de simplification administrative pour les services de prévention des entreprises d'assurance et des instituts de prévention, et dans un objectif d'optimisation de l'utilisation des données.

En matière d'analyse de contenu, l'objectif serait que Fedris développe en interne une expertise générale et intersectorielle en matière de prévention des accidents du travail, à mettre à la disposition des acteurs de la prévention. Ces recommandations pourraient être diffusées via les canaux de communication habituels (site web, médias sociaux, newsletter), mais aussi via l'organisation de webinaires thématiques.

- dans le cadre de sa mission de coordination :

Fedris pourrait organiser des réunions ponctuelles avec les services de prévention des entreprises d'assurances et des instituts de prévention impliqués dans le suivi des entreprises en risqué aggravé afin d'encourager les échanges de bonnes pratiques, à travers la création d'un réseau. Dans ce cadre, il pourrait également être réfléchi à comment associer les SEPP qui sont aussi impliqués dans l'analyse des accidents du travail et qui doivent notamment rédiger le rapport circonstancié dans le cas d'accidents du travail graves au sens du Code du bien-être au travail.

Au niveau individuel de l'entreprise, l'impact peut être renforcé par :

- la coordination entre les différents acteurs impliqués dans la rédaction et mise en œuvre du plan d'actions pourrait être améliorée. En effet, bien que la circulaire ministérielle 268 précise que le plan d'actions proposé par le service de prévention de l'entreprise d'assurances et, désormais également, par l'institut de prévention doit contenir la synthèse des causes primaires, secondaires et/ou tertiaires ou autres des accidents du travail, synthèse établie par le service interne ou externe de prévention en application du Code du bien-être au travail, il apparaît en pratique qu'il y ait peu, voire pas, de réels échanges entre les différents acteurs de la prévention au stade de l'élaboration du plan.

L'article 7, al.2, de l'AR du 23 décembre 2008 portant exécution de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail en matière de risques aggravés de manière disproportionnée prévoit que l'employeur doit porter sans délai les propositions de plan d'action et de mesures à la connaissance du service interne ou du service externe de prévention et de protection au travail et, suivant le cas, à la connaissance du comité pour la prévention et la protection au travail, de la délégation syndicale ou des travailleurs visés au chapitre VIII de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en vue d'établir, en concertation avec eux, le plan d'action. Mais cette communication, imposée légalement, est donc à faire alors que la proposition de plan a déjà été élaborée par le service de prévention de l'assurance ou l'institut de prévention.

Une meilleure concertation des différents acteurs impliqués en amont de la rédaction effective du plan par le service de prévention de l'assurance ou l'institut de prévention serait souhaitable afin que le plan proposé ne soit pas la simple répétition de mesures déjà mises en œuvre dans le passé et qui n'ont manifestement pas suffi à améliorer la sinistralité dans l'entreprise. La circulaire ministérielle datant du 27 juillet 2009 semble méconnue ou insuffisamment connue des acteurs d'aujourd'hui ; par ailleurs, elle mériterait d'être actualisée. Une nouvelle circulaire indiquant à chacun ses obligations et les interactions entre les différents acteurs de terrain devrait donc être publiée. Par ailleurs, une large communication autour de cette nouvelle circulaire devrait ensuite être menée afin que nul ne puisse en ignorer le contenu.

- le rôle de contrôle du SPF ETCS sera renforcé par des modifications du Code pénal social (projet de loi en cours, approuvé par le Conseil des Ministres le 21 avril 2023), afin de pouvoir imposer les mesures prévues par le plan de prévention d'un assureur ou d'un institut de prévention si celui-ci n'est pas (totalement) respecté par l'entreprise en risque aggravé. La sélection de ces entreprises sera basée sur les informations contenues dans le rapport de suivi, sur les mesures de prévention proposées ainsi que sur le respect desdites mesures par l'employeur concerné et sur sa collaboration, que le service de prévention de l'entreprise d'assurances ou l'institut de prévention en exécution de l'art. 49bis, 5ème alinéa de la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971, doit soumettre annuellement à Fedris et sur lequel Fedris doit à son tour faire rapport au Comité de gestion des accidents du travail après avis du Comité technique de la prévention et qui doit également être mis à la disposition de la DG CBE. En outre, dans le cadre de la méthodologie d'inspection du plan de contrôle pluriannuel de la DG CBE (MANCP), il est

déjà prévu qu'une sélection d'entreprises à risque aggravé fera l'objet d'une surveillance accrue par la DG CBE chaque année et sera inspectée deux fois par an. Pour 2023, ce nombre est fixé à 20 entreprises à risque aggravé, dont 2 x 8 sont sélectionnées par les directions régionales territorialement compétentes et 4 ont été sélectionnées au niveau national.

- En outre, la déclaration des plaintes et des accidents du travail graves à la DG CBE liés aux entreprises à risque aggravé agira comme un clignotant et donnera lieu à un contrôle ciblé supplémentaire de la politique de prévention de l'entreprise concernée par la DG CBE.

Dans ce cadre, les plans de prévention des services de prévention des compagnies d'assurance et des instituts de prévention seront également communiqués au SPF ETCS.

Voorstel van actieplan tot preventie van arbeidsongevallen waarover het standpunt van de Hoge Raad werd gevraagd

Voorstel actieplan: preventie van arbeidsongevallen

Inleiding

Aan de basis van dit voorstel van actieplan ligt de vaststelling dat na de vernietiging door de Raad van State van het KB van 8 mei 2007 er geen akkoord kon worden gevonden worden voor een aangepast systeem van financiële prikkels ter preventie van arbeidsongevallen. Het systeem van de premiedifferentiatie (bonus/malus) zou, ingevolge die vernietiging, moeten worden herdacht of vervangen.

De sociale partners binnen het Beheerscomité voor de arbeidsongevallen van Fedris hebben zich sinds 2010 geëngageerd om deze oefening op te pakken. Maar we stellen in de verslagen van het Beheerscomité vast dat deze besprekingen de facto zijn stilgevallen sinds oktober 2018.

In mei 2022 heeft de Minister van Sociale Zaken daarom aan de FOD Sociale Zekerheid en Fedris gevraagd om te werken aan een technische en juridische oplossing die de uitvoering van artikel 49quater van de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen (hierna AOW) mogelijk maakt.

Uit de analyse – waarin alle aspecten van het probleem opnieuw onder de loupe werden genomen – bleek al gauw dat de tenuitvoerlegging van artikel 49quater van de AOW en de vaststelling van een uitvoeringsbesluit blijvende problemen en aanzienlijke risico's met zich zou brengen. De juridische bezwaren die eerder werden gemaakt in het licht van het vernietigde uitvoeringsbesluit van 8 mei 2007 zouden opnieuw de wettigheid van het nieuwe uitvoeringsbesluit kunnen aantasten. Bovendien is het risico zeer groot dat een dergelijke regeling zou conflicteren met de Europese Regelgeving inzake tariefvrijheid.

Daarom werd ervoor geopteerd de piste van een 'bonus malus' definitief te verlaten.

De Beleidscellen van de Minister van Sociale Zaken (bevoegd voor de wetgeving inzake de Arbeidsongevallenverzekering) en de Minister van Werk (bevoegd voor de regelgeving en controle inzake Welzijn op het Werk) zijn vervolgens aan de slag gegaan om – met dankbare technische input vanwege de bevoegde federale administraties Fedris, de SIOD, de FOD SoZa en de FOD WASO – een aantal nieuwe maatregelen uit te werken.

Deze vormen een 'waardig' alternatief voor de premiedifferentiatie en gaan nog een stapje verder.

Daarbij werd de keuze gemaakt om aansluiting te zoeken bij het stelsel van 'het verzwaard risico' dat sinds 2009 bestaat en zijn verdiensten heeft bewezen. Er werd dus bekeken hoe dat bestaande stelsel verder kan worden versterkt en geoptimaliseerd.

Op basis van gesprekken met een delegatie van experts uit Finland, dat vaak wordt gecatalogeerd als een land met een 'bonus-malus', zal ook nog een transparantieplichting vanwege de verzekeraars aan hun cliënten worden opgelegd.

A. De transparantie van de premiebepaling versterken

De idee van het inschrijven van een transparantieplichting, is geïnspireerd op het Finse systeem dat op 29 augustus 2022 werd gepresenteerd.

Aangezien de bepaling van het premiebedrag voor de arbeidsongevallenverzekering rekening houdt met een aantal parameters, waaronder de 'schadehistoriek' van de onderneming (concreet vertaald: hoeveel ernstige ongevallen met een substantiële kost voor de verzekeraar gebeuren er binnen de onderneming) en eventuele preventiemaatregelen vanwege de ondernemingen om deze te voorkomen, is het transparant maken van die berekeningswijze (en dus ook van de impact van eventuele ongevallen op het toekomstig premiebedrag) een sensibiliserend instrument.

Rekening houdend met ingewonnen adviezen van de FOD Economie en de FSMA stellen we voor een transparantiebeginsel bij de berekening van de premies voor arbeidsongevallen in te schrijven in de AOW.

Artikel 49quater van de AOW, waarbij het bonus-malussysteem werd ingevoerd, lijkt het meest geschikte artikel om dit beginsel in op te nemen, aangezien het eerste lid ervan reeds bepaalt: "*De verzekeringsonderneming past haar tarief, dat zij vrij bepaalt, toe op elke verzekerde werkgever, waarbij zij een onderscheid maakt tussen het risico van werknemers en dat van werknemers en, voor het risico van werknemers, naar gelang van de schadestatistieken en de omvang van de onderneming*".

→ *Zie in bijlage een wetsontwerp tot wijziging van artikel 49quater van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en de memorie van toelichting.*

B. Optimalisering van het systeem van verzwaard risico

Wij zijn ervan overtuigd dat het bestaande systeem van verzwaard risico verder kan geoptimaliseerd worden als instrument ter preventie van zware arbeidsongevallen. Doordat het systeem de betrokken ondernemingen verplicht corrigerende maatregelen te nemen om de preventie en de bescherming van de gezondheid van hun werknemers op de werkplek te waarborgen, draagt het bij tot de gewenste 'bijsturingen'. Om dit doel optimaal te bereiken stellen we voor het bestaande systeem op een aantal punten aan te scherpen.

Wat is het 'verzwaard risico'?

Het onevenredig verzwaard risico wordt gedefinieerd in artikel 49bis van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en werd ingevoegd bij de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling. De manier waarop de verzwaarde risico's worden bepaald en de gevolgen die eruit voortvloeien, worden geregeld door het koninklijk besluit van 23

december 2008 tot uitvoering van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 in verband met de onevenredig verzwaarde risico's.

Ondernemingen met een onevenredig verzwaard risico in vergelijking met andere ondernemingen van dezelfde sector moeten een forfaitaire bijdrage betalen aan hun verzekeraar, die het bedrag zal aanwenden voor preventie in de betrokken onderneming.

Elk jaar vóór 30 november deelt Fedris aan de verzekeringsondernemingen de lijst mee van de ondernemingen met een verzwaard risico die tot hun klanten behoren. Fedris deelt die informatie ook mee aan de diensten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die het welzijn op het werk controleren. Vanaf 2022 zullen de ondernemingen die onder paritaire comités 124 (bouw) of 126 (meubilering en houtindustrie) vallen, opgevolgd worden door respectievelijk de preventie-instituten Constructiv of Woodwise die ook, elk voor de sector die hen aangaat, de lijst met de ondernemingen in verzwaard risico zullen ontvangen.

Binnen een termijn van 30 dagen brengt elke verzekeringsonderneming haar klanten met een verzwaard risico op de hoogte van hun statuut. De ondernemingen met een verzwaard risico moeten aan hun verzekeringsonderneming een **forfaitaire bijdrage** storten die de preventiedienst van de verzekeringsonderneming zal besteden aan de analyse van het risico in de onderneming, een voorstel tot actieplan en concrete remediëingsmaatregelen. De forfaitaire bijdrage wordt berekend op basis van het aantal werknemers (in VTE) van de onderneming en geïndexeerd. In 2022 bedraagt deze 3656,85€ voor alle ondernemingen met minder dan 50 VTE. Deze wordt verhoogd met 2437,90€ per bijkomende schijf van 50 VTE en geplafonneerd op 18.284,25€. Wanneer een onderneming wordt opgevolgd door een preventie-instituut, is het Fedris dat de kennisgeving stuurt en de forfaitaire bijdrage int die vervolgens aan het betrokken preventie-instituut zal worden overgemaakt. De forfaitaire bijdrage moet worden betaald uiterlijk op 1 februari van het jaar dat volgt op de vaststelling (01.02.2023 voor de ondernemingen die werden geselecteerd in 2022). Elke laattijdige betaling heeft automatisch een opslag van 10% en verwijlinteressen tot gevolg.

De verzekeringsonderneming of het preventie-instituut stelt aan de werkgever vóór 30 juni van het jaar volgend op de notificatie en na betaling van de contributie een actieplan voor om arbeidsongevallen te voorkomen. De werkgever overlegt over dit actieplan met de interne of de externe dienst voor de preventie en het comité voor de preventie en de bescherming op het werk (of de vakbondsafvaardiging of de werknemers naargelang de criteria in hoofdstuk VIII van de wet van 4 augustus 1996 met betrekking tot het welzijn van de werknemers) van de onderneming. De verzekeringsonderneming of het preventie-instituut wordt gevraagd om gedurende 3 jaar regelmatig bij de ondernemingen te informeren naar de uitvoering van het overeengekomen actieplan. Jaarlijks wordt een opvolgingsverslag ingediend bij Fedris, dat de informatie ook ter beschikking stelt van de controlediensten voor het welzijn op het werk van de FOD Werkgelegenheid.

De risico-index wordt berekend op basis van het aantal ongevallen en de duur van de tijdelijke ongeschiktheid als gevolg van die ongevallen. Enkel de ongevallen met een tijdelijke ongeschiktheid van ten minste 4 dagen (de dag van het ongeval niet inbegrepen) tellen mee, en de dodelijke ongevallen. Daarbij worden **alleen de ongevallen op de arbeidsplaats** en niet de ongevallen op de weg naar en van het werk meegerekend.

De risico-index wordt jaarlijks berekend en is gelijk aan (**frequentie + ernst**) gedeeld door de tewerkstelling, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

2. Frequentie

de som van het aantal dodelijke ongevallen en ongevallen met een tijdelijke ongeschiktheid van ten minste 4 dagen die tijdens het jaar in de onderneming zijn gebeurd, vermenigvuldigd met 4.

3. Ernst

de som van het **aantal dagen** volledige tijdelijke ongeschiktheid die het gevolg zijn van het totale aantal arbeidsongevallen met een tijdelijke ongeschiktheid van ten minste 4 dagen tot gevolg die tijdens het jaar in de onderneming zijn gebeurd.

De duur van de tijdelijke ongeschiktheid is beperkt tot 120 dagen per ongeval. Voor elk dodelijk ongeval worden 120 dagen meegerekend.

Ondernemingen houden een verzaamd risico in wanneer de risico-index ervan gedurende een [observatieperiode](#) van 3 jaar een bepaalde drempel overschrijdt, voor zover er in de loop van die observatieperiode **ten minste 6 ongevallen zijn gebeurd met een tijdelijke ongeschiktheid van ten minste 4 dagen of een overlijden tot gevolg**.

Die drempel wordt bereikt wanneer de risico-index van een onderneming op jaarbasis **ten minste 2 keer de gemiddelde index van de activiteitssector** van de onderneming en **5 keer de gemiddelde index van de privésector** bedraagt **in de loop van het laatste jaar en in ten minste één van de andere jaren van de observatieperiode**. Tijdens die jaren moeten bovendien minstens 2 ongevallen hebben plaatsgevonden.

Voor de ondernemingen die deze drempel bereiken, zullen de wettelijke bepalingen worden toegepast op de 200 ondernemingen waarvan de risico-index het **sterkst afwijkt** van de gemiddelde risico-index van de activiteitssector waartoe de onderneming behoort tijdens het laatste jaar van de observatieperiode. Het cijfer van 200 wordt verhoogd met het aantal ondernemingen dat in het jaar voorafgaand aan het betreffende jaar is geselecteerd, maar dat om welke reden dan ook uiteindelijk van de lijst van ondernemingen met een verhoogd risico is geschrapt. Voor de selectie van 2022 zijn er 230 ondernemingen geselecteerd. Het doel ervan is de preventie van de arbeidsongevallen aan te moedigen.

Sensibiliseringscampagne

Momenteel worden ieder najaar alle ondernemingen ingelicht die voor het laatste jaar van de observatieperiode een te hoge risico-index hebben ten opzichte van hun sectorgenoten (minstens het tweevoud van de gemiddelde in de sector), maar die zich nog niet in een situatie van verzaamd risico bevinden. Het voornaamste doel van deze sensibiliseringscampagne is bedrijfsleiders doen stilstaan bij hun preventiebeleid en de veiligheidscultuur binnen hun onderneming. Het is de bedoeling dat de risico-index van die ondernemingen gaat dalen. Dat kan enkel worden verwezenlijkt indien [alle betrokken partijen](#) samenwerken. Een eerste stap kan zijn contact op te nemen met de door de onderneming aangestelde [externe dienst voor preventie en bescherming op het werk](#). Specifiek voor ondernemingen in de bouwsector verwijzen we naar [Constructiv](#),

het preventie-instituut van de bouw. Voor ondernemingen in de houtsector verwijzen we naar [Woodwize](#), het preventie-instituut van de houtsector.

Het spreekt voor zich dat de sensibiliseringsbrief ook een waarschuwing inhoudt. Het is mogelijk, ook afhankelijk van haar ongevals cijfers van het jaar van ontvangst van de sensibiliseringsbrief, dat een onderneming een van de komende jaren als verzwaard risico zal worden beschouwd. Dit is echter niet per definitie het geval. Nu een doortastend preventiebeleid ontwikkelen, kan een selectie als verzwaard risico mogelijk voorkomen. Als de risico-index van een onderneming minder dan 2 keer hoger is dan die van haar sector voor de volgende 2 jaren, zal ze niet geselecteerd worden als verzwaard risico voor de 3 komende jaren.

B.1. De berekening van het 'verzwaard risico'

Een eerste belangrijke stap was de beslissing van deze regering om de ongevallen van uitzendkrachten mee te nemen in de berekening van de risico-index van de ondernemingen waarin ze zijn tewerkgesteld ('gebruikers'), vanaf de selectie 2024. De nodige informaticaontwikkelingen om de basisgegevens vanwege de RSZ inzake de tewerkstelling te koppelen aan de arbeidsongevallengegevens bij Fedris werden doorgevoerd. De wettelijke basis bestaat: op korte termijn zal een ontwerp KB tot uitvoering van art. 49bis worden voorgelegd aan het Beheerscomité en de Ministerraad.

→ *Een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 december 2008 tot uitvoering van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 in verband met de onevenredig verzwaarde risico's, zal voorgelegd worden aan een volgende BCAO Fedris.*

De berekeningsformule zal grondig worden bekeken op basis van de resultaten van evaluatie van de laatste wettelijke en reglementaire wijzigingen die in 2021 en 2022 in werking zijn getreden.

In afwachting daarvan denken we dat een 'pragmatische' aanpassing van de formule, toch al de slagkracht van de maatregel substantieel kan verhogen. Door de risico-index voor de privésector (momenteel 5 maal) waarmee in het systeem voor verzwaard risico's rekening wordt gehouden, te brengen naar 4 maal, kan / zou het aantal geselecteerde ondernemingen (die een bijdrage verschuldigd zijn en daarmee een actieplan moeten opstellen) toenemen tot 300 à 350 ondernemingen per jaar [een verlaging tot 3 zou de selectie brengen op 420 à 500 ondernemingen per jaar.].

Daarom vragen wij het advies van het Beheerscomité voor de arbeidsongevallen van Fedris bij een wijziging van het KB van 23 december 2008 om deze coëfficiënt te brengen naar 4.

B.2. Versterking van de sensibiliseringscampagne in het kader van het 'verzwaard risico'.

Zoals gezegd zijn we van oordeel dat het instrument van het 'verzwaard risico', dat zijn verdiensten bewezen heeft, een goed aanknooppunt is voor toekomstige, versterkende acties.

Daarnaast willen we de sensibiliseringscampagne versterken door:

- het aantal beoogde werkgevers te verhogen;
- hen meer praktische informatie te verstrekken die hen in staat zal stellen te weten welke middelen en preventieactoren, afhankelijk van hun activiteitssector, hen kunnen helpen hun preventiebeleid te verbeteren inzake de preventie van arbeidsongevallen.

Om het bereik van de sensibiliseringscampagne te vergroten zal de sensibiliseringsbrief voortaan gestuurd worden naar de werkgevers waarvan de risico-index van het laatste burgerlijke jaar minstens 2 keer de risico-index bereikt van de bedrijfssector waaronder de onderneming valt, en minstens 3 de risico-index van de privésector in plaats van 4,5 momenteel. Daardoor zal het aantal gecontacteerde bedrijven stijgen van 1.727 naar 2.052.

Een uitbreiding van deze sensibiliseringscampagne zal de werkgevers waar er al een 'afwijkend gedrag' aanwezig is qua ernstige arbeidsongevallen beter en gericht adviseren tot wie ze zich kunnen richten voor corrigerende maatregelen en het opzetten van een gedegen preventiebeleid.

Ze zullen ook op de hoogte worden gebracht dat ze bij het nalaten van deze corrigerende maatregelen een bijdrage zullen moeten betalen indien ze zouden worden opgenomen worden in de lijst van 200 ondernemingen (in de toekomst te verhogen, zie B.1.) die een forfaitaire bijdrage dienen te betalen.

Om de boodschap 'goed' (lees : met effect) over te brengen zal Fedris ze voortaan brengen in samenwerking met, en verwijzend naar, de bevoegde Inspectiedienst Toezicht Welzijn op te Werk .

Het is evident dat voortaan de lijst van de door de campagne betrokken ondernemingen systematisch wordt gedeeld met de preventieactoren die actief zijn in hun activiteitssector (preventiediensten van de VO, preventiediensten verbonden aan het betrokken bedrijf (intern en extern) , sectorale preventie- en op aanvraag van elke andere preventieactor (sociale partners, PC...).

Fedris heeft reeds de bevoegdheid daartoe voor ondernemingen die niet als natuurlijke personen zijn geregistreerd. Voor ondernemingen met een statuut van natuurlijke personen vereist de AVG-regelgeving een mandatering via een koninklijk besluit. Dat zullen wij voorstellen want net dergelijke micro-ondernemingen zijn het minst goed uitgerust om de ongevalsrisico's aan te pakken.

Momenteel is de sensibiliseringcampagne niet geformaliseerd in een reglementaire tekst, maar het resultaat van een door de sociale partners gevalideerd initiatief van Fedris om maximaal gebruik te maken van de gegevens die naar voren komen bij de selectie van de verzwaarde risico's. Daarbij worden ook ondernemingen geïdentificeerd die niet voldoen aan de voorwaarden om de forfaitaire bijdrage voor het verzwaard risico verschuldigd te zijn, maar wel in zouden kunnen vallen. Het formaliseren van deze campagne in een regelgevende tekst zou ongetwijfeld meer gewicht in de schaal leggen bij werkgevers die momenteel misschien niet het nodige belang hechten aan deze sensibiliseringcampagne en er niet op reageren.

- *Een ontwerp van KB op basis van artikel 58, 11° van de AOW voorgelegd aan een volgende BCAO.*

B.3. Betrokkenheid van meer sectorale preventie-actoren

Volgens de huidige wetgeving kan een paritair comité het Beheerscomité voor arbeidsongevallen verzoeken om, voor de opstelling van het actieplan en de aanwending van de bijdrage daarvoor, de preventiedienst van de verzekeringsonderneming te vervangen door een (sectoraal) preventie-instituut. Momenteel hebben enkel de PC 124 en 126 gebruik gemaakt van deze mogelijkheid en gevraagd dat, respectievelijk, Constructiv en Woodwize de ondernemingen van hun sector in situatie van verzaamd risico opvolgen.

In samenwerking met de FOD WASO zal een informatiecampagne gevoerd worden bij de paritaire comités van sectoren met een groot aantal (zware) arbeidsongevallen om hen te informeren over deze mogelijkheid en hen aan te zetten om er gebruik van te maken.

Een sectoraal preventie-instituut is immers ook een belangrijke preventie-actor die doeltreffende preventieplannen kan voorstellen. Aangezien deze instituten of de organen die hen hebben aangewezen op paritaire basis worden beheerd, blijken hun voorstellen op het gebied van preventie in de ondernemingen vaak beter te worden aanvaard en opgevolgd door zowel de werkgevers als de werknemers. De 'herkenbaarheid' (wegens op maat van de concrete activiteit in dié sector) van de voorgestelde maatregelen verhoogt het draagvlak.

Een dergelijke informatiecampagne bij de verschillende PC's is des te pertinenter aangezien deze paritaire comités onlangs door de overheid bevoegd werden over de aanwending van de inkomsten uit de stimulerende responsabiliseringsbijdragen van werkgevers met een bovenmaatse instroom van werknemers in invaliditeit (programmawet van 27 december 2021).

De wetgeving betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid voorzag van meet af aan dat zij activiteiten in verband met gezondheid en veiligheid konden ontwikkelen. Hoewel vele paritaire comités en sectoren sindsdien dergelijke Fondsen hebben opgericht, is aspect 'Welzijn en veiligheid op het Werk' nog te beperkt aanwezig in de werking van deze Fondsen. De bovengenoemde campagne en de andere genoemde beleidsinitiatieven zouden daarom een nuttige aanleiding kunnen zijn voor een hernieuwde reflectie hierover bij de sociale partners die deze Fondsen beheren. Ondertussen beschikken zij daartoe over een bijkomend instrument, namelijk de mogelijkheid om intersectorale Fondsen voor Bestaanszekerheid op te richten (wet van 3 oktober 2022 houdende Diverse Arbeidsbepalingen). Dit betekent concreet dat sectoren hieromtrent kunnen samenwerken.

B.4. Inning van de forfaitaire bijdragen in het kader van het verzaamd risico door Fedris

We constateren dat de effectieve inning van de verschuldigde bijdrage door de verzekeraars niet 100 procent is en dat er nogal behoorlijke verschillen zijn qua inning ervan van verzekeraar tot verzekeraar. Dat kan uiteraard niet de bedoeling zijn.

Volgens de bestaande regelgeving is Fedris verantwoordelijk voor de kennisgeving van de situatie van verzaamd risico aan de betrokken ondernemingen, de inning van de forfaitaire bijdrage, het versturen van de nodige aanmaningen in geval van niet-betaling, de berekening van verhogingen en interesten op achterstallige betalingen wanneer (op voorstel van de sociale partners van het betrokken paritair comité) een sectoraal

preventie-instituut werd aangewezen om ondernemingen in situatie van verzaamd risico op te volgen. Deze procedure vermindert aanzienlijk de administratieve lasten van de preventie-instituten, wier tussenkomst dan strikt beperkt blijft tot hun kerntaak, namelijk het opstellen van preventieplannen. Maar vooral verhoogt deze werkwijze het inningspercentage van de forfaitaire bijdrage. Temeer daar een recent wetsontwerp voorziet dat Fedris beroep kan doen op de FOD Financiën om de bijdrage effectief te kunnen vorderen.

Wij stellen voor om deze inningswijze van de bijdrage door Fedris – zo nodig met de ondersteuning vanwege de FOD Financiën - te veralgemenen, ongeacht of de controle wordt verricht door de preventiedienst van de verzekeringsonderneming of door een preventie-instituut. Daarmee wordt voorkomen dat in sommige gevallen – soms ingegeven om commerciële redenen – de bijdrage ten onrechte niet wordt geïnd, en er dus ook geen bijhorend actieplan wordt opgesteld. De opbrengst van de bijdrage zal – indien er geen gebruik wordt gemaakt van de optie van een sectoraal preventie-instituut – vervolgens worden overgemaakt aan de (preventiedienst van) die verzekeraar die het actieplan opstelt.

→ *Een voorontwerp van wet tot wijziging van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 met betrekking tot verzaarde risico's, (advies BCAO van Fedris van 20 maart 2023) zal worden voorgelegd aan een volgende MR.*

B.5. Optimalisering van de preventie van arbeidsongevallen door een beter gebruik en een betere opvolging van de uitvoering van de preventieplannen

Volgens de bestaande regelgeving moeten de preventiediensten van de verzekeringsondernemingen of – indien van toepassing, de sectorale preventiediensten - tegen uiterlijk 30 juni van ieder jaar een verslag indienen bij Fedris dat informatie bevat over het preventieplan dat aan de ondernemingen in situatie van verzaamd risico werd voorgesteld en over de naleving daarvan door de betrokken ondernemingen.

Deze informatie wordt momenteel echter niet meegedeeld aan de AD TWW (Inspectiedienst) van de FOD WASO.

De nuttige informatie die zo beschikbaar is wordt dus eigenlijk sub-optimaal gebruikt.

Daarom deze verbeteringsvoorstellen om:

- enerzijds op collectief niveau - lering trekken uit de preventieplannen van de ondernemingen in situatie van verzaamd risico en
- anderzijds op het niveau van de afzonderlijke ondernemingen de effectieve uitvoering van de in het kader van het verzaamd risico opgestelde preventieplannen beter te controleren.

Op collectief niveau zou de algemene preventieopdracht van Fedris, zoals bedoeld in artikel 58, 11° AOW, kunnen worden versterkt:

- in het kader van haar adviserende en stimulerende opdracht.

De jaarlijkse preventieverslagen over de opvolging van ondernemingen in situatie van verzaamd risico zouden kunnen worden geanalyseerd op hun kwaliteit en relevantie, zodat goede praktijken kunnen worden geïdentificeerd

en er per sector algemene aanbevelingen inzake preventie kunnen worden gedaan die door alle ondernemingen kunnen worden toegepast, ongeacht of zij zich al dan niet in situatie van verzwaaard risico bevinden.

Wat betreft het formaat zou dit verslag gedigitaliseerd kunnen worden met het oog op administratieve vereenvoudiging voor de preventiediensten van verzekeringsondernemingen en preventie-instituten, en de optimalisering van het gebruik van de gegevens.

Wat betreft de analyse van de inhoud, zou de doelstelling zijn dat Fedris intern een algemene en intersectorale expertise ontwikkelt inzake preventie van arbeidsongevallen, om deze ter beschikking te stellen van de preventie-actoren. Deze aanbevelingen zouden kunnen worden verspreid via de gebruikelijke communicatiekanalen (website, sociale media, nieuwsbrief), maar ook via de organisatie van thematische webinars.

- In het kader van de opdracht voor coördinatie:

Fedris zou gerichte vergaderingen kunnen organiseren met de preventiediensten van de verzekeringsondernemingen en preventie-instituten die betrokken zijn bij de opvolging van de ondernemingen in situatie van verzwaaard risico, om de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen door de creatie van een netwerk. In dit kader kan er ook nagedacht worden over hoe de EDPB, die ook betrokken zijn in de analyse van de arbeidsongevallen en met name het omstandig verslag moeten opstellen in geval van zware arbeidsongevallen in de zin van de codex over het welzijn op het werk, hierbij betrokken kunnen worden.

● **Op individueel niveau in de onderneming kan de impact worden verstrekt door:**

- De coördinatie tussen de verschillende actoren die betrokken zijn bij het opstellen en uitvoeren van het actieplan is voor verbetering vatbaar. Hoewel de ministeriële omzendbrief 268 bepaalt dat het actieplan dat wordt voorgesteld door de preventiedienst van de verzekeringsmaatschappij en nu ook door het preventie-instituut een overzicht moet bevatten van de primaire, secundaire en/of tertiaire of andere oorzaken van arbeidsongevallen, opgesteld door de interne of externe preventiedienst in toepassing van de Code voor welzijn op het werk, blijkt er in de praktijk weinig of geen echte uitwisseling te zijn tussen de verschillende actoren van preventie bij het opstellen van het plan.

Artikel 7, paragraaf 2, van het koninklijk besluit van 23 december 2008 tot uitvoering van de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen met betrekking tot de onevenredig verhoogde risico's bepaalt dat de werkgever de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte moet brengen van het voorgestelde actieplan en de maatregelen en, in voorkomend geval, van het comité voor preventie en bescherming op het werk, van de syndicale afvaardiging of van de werknemers bedoeld in hoofdstuk VIII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, teneinde in overleg met hen het actieplan op te stellen. Deze wettelijk verplichte mededeling moet echter gebeuren wanneer het voorgestelde plan al is opgesteld door de preventiedienst of het preventie-instituut van de verzekeringsmaatschappij.

Een beter overleg met de verschillende betrokken actoren vóór de eigenlijke opstelling van het plan door de preventiedienst of het preventie-instituut zou wenselijk zijn, zodat het voorgestelde plan niet gewoon een herhaling is van maatregelen die in het verleden al werden uitgevoerd en die duidelijk niet volstonden om het ongevallencijfer in de onderneming te verbeteren. De ministeriële omzendbrief van 27 juli 2009 lijkt onbekend of onvoldoende gekend te zijn bij de actoren van vandaag en zou bovendien geactualiseerd moeten worden. Er zou dus een nieuwe omzendbrief moeten worden gepubliceerd waarin de verplichtingen van elke partij en de interacties tussen de verschillende spelers op het terrein worden uiteengezet. Bovendien moet de nieuwe circulaire op grote schaal worden gepubliceerd, zodat niemand de inhoud ervan kan negeren.

- de controlerende rol van de FOD WASO zal ook versterkt worden door wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek (wetsontwerp lopende, goedgekeurd door de Ministerraad op 21 april 2023), om de maatregelen voorzien door het preventieplan van een verzekeraar of een preventie-instituut op te leggen indien deze niet worden nageleefd door de onderneming in situatie van verzaamd risico. De selectie van deze ondernemingen zal gebeuren op basis van de informatie vervat in het opvolgingsverslag, over de voorgestelde preventiemaatregelen alsook over de naleving door de betrokken werkgever van de genoemde maatregelen en over zijn medewerking, dat de preventiedienst van de verzekeringsonderneming of het preventie-instituut in uitvoering van artikel 49bis, 5de lid van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 jaarlijks moeten uitbrengen bij Fedris en waarover Fedris op zijn beurt verslag moet van uitbrengen aan het beheerscomité van de arbeidsongevallen na advies van het Technisch comité voor de preventie en dat ook ter beschikking moet worden gesteld van de AD TWW. In het kader van de inspectiemethodologie van het Meerjaren Controle Plan (MANCP) van de AD TWW is daarenboven nu reeds voorzien dat jaarlijks een selectie van de ondernemingen verzaamd risico aan een verscherpte controle door de AD TWW zullen worden onderworpen en 2 maal per jaar zullen worden geïnspecteerd. Voor 2023 is dit aantal vastgelegd op 20 ondernemingen verzaamd risico, waarvan 2 x 8 geselecteerd worden door de territoriaal bevoegde regionale directies en 4 nationaal werden uitgeselecteerd.

- Daarenboven zullen de melding van klachten en de aangifte van ernstige arbeidsongevallen aan de AD TWW, die verband houden met ondernemingen, die een verzaamd risico inhouden, fungeren als knipperlicht en aanleiding geven tot een extra doelgerichte controle van het preventiebeleid van de betrokken onderneming door de AD TWW.

In dit kader zullen de preventieplannen van de preventiediensten van de verzekeringsondernemingen en preventie-instituten ook meegedeeld worden aan de FOD WASO.