

**DO 2008200907833**

**Vraag nr. 232 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Maggie De Block van 04 maart 2009 (N.) aan de Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen:**

*Bedrijven. - Werknemers. - Minimale sanitaire voorzieningen*

In de pers lezen wij dat werknemers in een Australisch bedrijf geconfronteerd worden met een aantal absurde besparingen. Zo worden ze gedwongen hun eigen toiletpapier, afwasproduct of koffie mee te brengen. Uit lezersreacties blijkt dat zulke toestanden ook in een aantal bedrijven bij ons voorvallen. Omwille van de economische crisis worden nu eenmaal besparingen doorgevoerd, maar als het op basisbehoeften als hygiëne aankomt, rijst de vraag naar de minimumvoorzieningen die moeten worden gerespecteerd.

1. Wat zijn de minimale sanitaire voorzieningen die een bedrijf aan werknemers moet garanderen?
2. Kunnen werknemers worden gedwongen om hun eigen toiletpapier of afwasmiddel mee te brengen naar de werkplaats?
3. Kunnen bedrijven zonder meer de drankvoorziening afschaffen of moeten ze minstens voorzien in water?
4. Welk verweer hebben werknemers indien hen onrecht basisbehoeften inzake hygiëne worden ontzegd?

**Antwoord van de Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen van 26 juni 2009, op de vraag nr. 232 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Maggie De Block van 04 maart 2009 (N.):**

**DO 2008200907833**

**Question n° 232 de madame la députée Maggie De Block du 04 mars 2009 (N.) à la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances:**

*Entreprises. - Travailleurs. - Facilités sanitaires minimales*

J'ai lu dans la presse que les travailleurs d'une entreprise australienne sont confrontés à une série d'économies absurdes, étant contraints d'apporter leurs propres papier-toilette, produit de vaisselle ou café. Il ressort de réactions des lecteurs que de telles situations existent également dans certaines entreprises de notre pays. La crise économique incite certes aux économies mais lorsque celles-ci concernent des besoins élémentaires tels que l'hygiène, on est en droit de s'interroger sur les conditions minimales à respecter.

1. Quelles sont les facilités sanitaires minimales qu'une entreprise doit garantir aux membres de son personnel?
2. Une entreprise peut-elle contraindre son personnel à apporter son propre papier-toilette ou produit de vaisselle?
3. Les entreprises peuvent-elles supprimer purement et simplement l'approvisionnement en boissons ou doivent-elles à tout le moins prévoir de l'eau?
4. De quel recours les travailleurs disposent-ils lorsqu'ils sont privés à tort de facilités élémentaires en matière d'hygiène?

**Réponse de la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances du 26 juin 2009, à la question n° 232 de madame la députée Maggie De Block du 04 mars 2009 (N.):**

1. Het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming (A.R.A.B) voorziet in de artikelen 73 en volgende dat de werkgever toiletten, een kleedkamer en een wasplaats, een refter en een verpozingslokaal ter beschikking moet stellen van zijn werknemers.

Indien er niet meer dan 3 bedienden in een zelfde bureau zijn tewerkgesteld, dient er geen refter te worden voorzien, maar mogen deze bedienden in hun bureau lunchen.

Het verpozingslokaal dient enkel te worden ingericht in ondernemingen waarin werknemers ofwel worden blootgesteld aan een niveau van temperatuur dat een beurtwisseling in het werk tot gevolg heeft, ofwel wanneer ze tewerkgesteld zijn aan werken die een hoog energieverbruik of psychische stress veroorzaken. Verder kan een verpozingslokaal ingericht worden voorzover de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dit nodig acht.

2. In het A.R.A.B wordt uitdrukkelijk gesteld dat de refter alle waarborgen inzake salubriteit moet bieden. Zo wordt er onder meer bepaald dat de refters moeten voorzien zijn van geschikte middelen om de vaat te wassen.

Wat de toiletten betreft, stelt het A.R.A.B uitdrukkelijk dat toiletpapier ter beschikking moet zijn.

Het is dan ook niet mogelijk de werknemer te verplichten eigen toiletpapier mee te brengen of zelf voor afwasmiddel te zorgen.

3. In het A.R.A.B wordt bepaald dat een refter dient voorzien te zijn van een drinkwaterbedeling. Verder wordt gesteld dat de werkgever drinkwater ter beschikking moet stellen van zijn personeel. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan een andere drank dan water adviseren, die aangepast is in hoeveelheid, kwaliteit en temperatuur aan het soort werk dat uitgevoerd wordt. Ook individuele drinkbekertjes, eventueel van het wegwerpsort, moeten ter beschikking worden gesteld. Wanneer de klimatologische omstandigheden het vereisen en in elk geval wanneer de buitentemperatuur lager is dan 5°C, moet warme drank in voldoende mate verstrekt worden aan de werknemers op de werven.

4. Personen die menen dat er een inbreuk is begaan tegen de welzijnswetgeving, kunnen een klacht indienen bij de algemene directie toezicht op het welzijn van het werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

De ambtenaren van deze directie hebben de bevoegdheid de situatie ter plaatse te gaan onderzoeken en deze te beoordelen.

1. Le Règlement général pour la protection du travail (R.G.P.T.) prévoit aux articles 73 et suivants que l'employeur doit mettre à la disposition de ses travailleurs des toilettes, un vestiaire et un lavoir, un réfectoire et une salle de récupération.

S'il n'y a pas plus de 3 employés occupés dans un même bureau, aucun réfectoire ne doit être prévu, mais ces employés peuvent déjeuner dans leur bureau.

La salle de récupération doit uniquement être aménagée dans les entreprises où les travailleurs sont soit exposés à un niveau de température entraînant une alternance du travail, soit occupés à des travaux exigeant une dépense énergétique élevée ou un stress psychique. Ensuite, un local de récupération peut être aménagé pour autant que le conseiller en prévention-médecin du travail le juge nécessaire.

2. Le R.G.P.T. stipule explicitement que le réfectoire doit offrir toutes les garanties en matière de salubrité. Ainsi, il est entre autres déterminé que les réfectoires doivent être pourvus des moyens appropriés pour laver la vaisselle.

En ce qui concerne les toilettes, le R.G.P.T. stipule explicitement que le papier hygiénique doit être mis à disposition.

Il n'est pas non plus possible de contraindre le travailleur à apporter son propre papier hygiénique ou de veiller lui-même au détergent.

3. Il est stipulé dans le R.G.P.T. qu'un réfectoire doit être pourvu d'un poste d'eau potable. Il est en outre dit que l'employeur doit mettre de l'eau potable à la disposition de son personnel. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut recommander une autre boisson que l'eau qui soit adaptée en quantité, qualité et température au type de travail qui est effectué. De même, des gobelets individuels, éventuellement à usage unique, doivent être mis à disposition. Lorsque les conditions climatiques l'exigent et en tout les cas lorsque la température extérieure est inférieure à 5°C, des boissons chaudes sont distribuées en quantité suffisante aux travailleurs de chantier.

4. Les personnes qui estiment qu'une infraction à la législation sur le bien-être a été commise peuvent introduire une plainte auprès de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les fonctionnaires de cette direction ont la compétence pour examiner la situation sur place et l'évaluer.