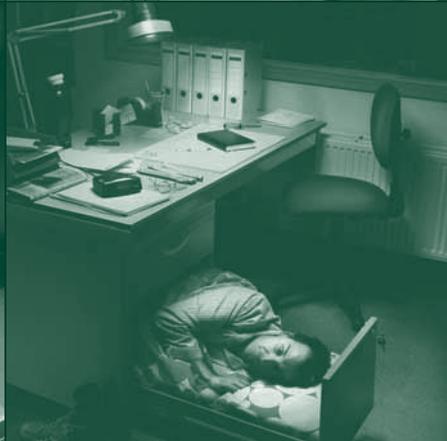
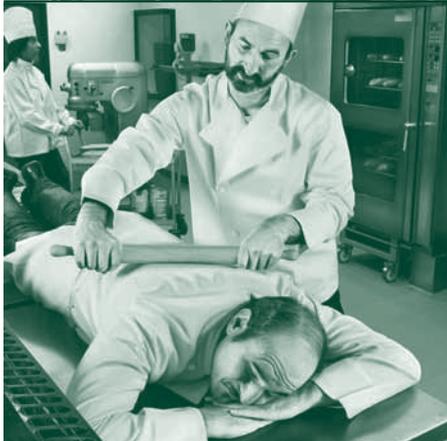




& action syndicale

Bien-être au travail



Édition 2010



Table des matières

Avant propos

- › «Photo de groupe»: une vue d'ensemble de la réglementation et de la brochure

Chapitre 1. Les enjeux de l'action syndicale sur les conditions de travail

- › Les conditions de travail se dégradent
- › Le bien-être au travail est l'affaire de tous les militants et militantes
- › L'indispensable concertation
- › Dynamiser l'action syndicale pour le bien-être au travail

Chapitre 2. À qui s'applique la loi sur le bien-être au travail?

- › Stratégie syndicale

Chapitre 3. Qu'est-ce que la politique du bien-être au travail?

- › Le bien-être au travail
- › La politique du bien-être, basée sur la prévention
- › Stratégie syndicale

Chapitre 4. Qui participe à la politique du bien-être dans l'entreprise?

- › L'employeur
- › La ligne hiérarchique
- › Le service interne de prévention et de protection au travail
- › Le service externe de prévention et de protection au travail
- › Les services externes pour les contrôles techniques sur lieu de travail
- › Les travailleuses et travailleurs
- › Le comité pour la prévention et la protection au travail
- › Le contrôle du bien-être au travail
- › Stratégie syndicale

3	Chapitre 5. Les instruments de la politique du bien-être	27
3	› Le système dynamique de gestion des risques.	27
	› L'analyse des risques	29
	› La politique du bien-être et sa planification	31
	› Stratégie syndicale	36

Chapitre 6. Le service interne de prévention et de protection au travail

6		41
6		
7	› Composition et structure du service interne PPT	41
7	› Quelles missions et tâches effectuer en interne et lesquelles confier à un service externe?	46
7	› Les conseillers en prévention, leur formation et leur statut	52
9	› Les services internes communs de prévention et de protection	53
12	› Stratégie syndicale	53

Chapitre 7. Les services externes de prévention et de protection au travail

13		56
13	› Le recours à un service externe PPT	56
14	› Comment sont organisés les services externes PPT?	56
16	› Choix et changement de service externe PPT	57
	› Un rapport sur toute intervention pour le Comité PPT	58
	› Le comité d'avis et le rôle des syndicats	58
	› Stratégie syndicale	59

Chapitre 8. Quelques dispositions spécifiques de la loi sur le bien-être au travail

17		61
17		
19	› Collaboration et coordination entre plusieurs entreprises	61
	› Les mesures en cas d'accident du travail	65
	› Les mesures en situation d'urgence et en cas de danger grave et immédiat	66
	› Annexe. Sources d'information sur le bien-être au travail	67
21	› Index	70
22		
22		
23		
25		
26		

L'amélioration des conditions de travail est une préoccupation permanente de tout syndicaliste. Malgré les évolutions technologiques et l'attention accordée à la prévention (mais trop peu,...), les accidents du travail, les maladies professionnelles et les autres affections liées au travail continuent à frapper trop de travailleuses et de travailleurs. Bien des drames seraient évités si les employeurs appliquaient correctement la réglementation.

La réglementation sur le bien-être au travail est un levier essentiel pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises et les institutions. Il est indispensable de bien s'y retrouver dans cette réglementation pour mener une action syndicale efficace sur le terrain de la santé et de la sécurité au travail. L'objectif de cette brochure, «*Bien-être au travail et action syndicale*», est de vous familiariser avec la politique du bien-être au travail, en lien avec les compétences du comité PPT en la matière.

La base de cette réglementation est la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Elle fixe les principes généraux de la politique de bien-être au travail que tout employeur doit mettre en œuvre dans son entreprise, institution, administration, etc. Elle s'applique tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La loi sur le bien-être au travail transpose en droit belge la Directive 89/391/CEE du Conseil européen du 12 juin 1989, «*concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*».

La mise en œuvre de cette politique de bien-être est réglée par divers arrêtés royaux pris en exécution de la Loi sur le bien-être. Ces arrêtés ont été coordonnés dans le Code du bien-être au travail, qui remplace progressivement le Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT). La transposition du RGPT dans le Code devrait être terminée en 2010; entretemps, certaines dispositions du RGPT sont toujours d'application, en attendant d'être remplacées.

«Photo de groupe»: une vue d'ensemble de la réglementation et de la brochure

Après un exposé des enjeux de l'action syndicale pour améliorer les conditions de travail, le **chapitre 1^{er}** présente et explique la loi sur le bien-être et ses principaux arrêtés d'application, en particulier les arrêtés sur la politique du bien-être au travail et sur les services de prévention.

Pour l'essentiel, la Loi sur le bien-être au travail **s'applique à tous les travailleurs et travailleuses** (et aux personnes assimilées à des travailleurs) **et à tous les employeurs** des secteurs privés et publics, à l'exception des domestiques et du personnel de maison et de leurs employeurs. Le **chapitre 2** précise ces différentes notions.

Qu'appelle-t-on **bien-être au travail**? Comment le promouvoir? Le **chapitre 3** répond à ces questions. Le bien-être au travail recouvre un large éventail de préoccupations : la sécurité et la santé au travail, la qualité de l'environnement du travail et de l'entreprise, les conditions matérielles, mais aussi sociales et psychologiques, du travail. Pour promouvoir le bien-être au travail, l'employeur a l'obligation de mener une politique du bien-être, c'est-à-dire de programmer de manière systématique des mesures pour éviter les risques et, lorsque ce n'est possible qu'en partie, de réduire les risques que les dangers donnent lieu à un accident ou à une maladie. Le principe est d'abord de s'attaquer aux risques à la source et seulement ensuite de protéger les travailleurs contre les risques qu'il n'a pas été possible d'éliminer. L'identification des dangers et l'analyse des risques sont des préalables essentiels à une politique efficace du bien-être au travail.

Le **chapitre 4** présente succinctement les différents **acteurs de la politique du bien-être** au travail:

- l'employeur est responsable de la politique du bien-être dans son entreprise ou institution, politique qui doit être planifiée et structurée;

- la ligne hiérarchique (c'est-à-dire les personnes auxquelles l'employeur délègue une partie de son autorité : directeurs, contremaîtres, chefs de service, etc.) exécute la politique de prévention;
- le service interne de prévention et de protection au travail, qui doit être mis en place dans toute entreprise, aide l'employeur et les travailleurs à appliquer la réglementation sur le bien-être au travail (notamment pour analyser les risques et proposer des mesures de prévention,...);
- le service externe pour la prévention et la protection au travail est sollicité par l'employeur pour les missions que le service interne ne peut pas exécuter lui-même (c'est souvent le cas pour la surveillance médicale);
- les services externes pour les contrôles techniques contrôlent la conformité des machines et équipements;
- le comité pour la prévention et la protection au travail, qui réunit les représentant-e-s des travailleurs et de l'employeur a pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens pour favoriser le bien-être au travail ;
- la travailleuse ou le travailleur doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de la sécurité et de la santé des autres personnes concernées par son activité;
- les fonctionnaires du Contrôle du bien-être au travail sont chargés de veiller au respect de la réglementation sur le bien-être au travail.

Les acteurs sont en place, entrons au cœur de la **politique du bien-être au travail**: le **chapitre 5** présente les outils pour mettre en œuvre cette politique et des pistes pour le travail syndical. **L'employeur a la responsabilité, et l'obligation**, de planifier la politique de prévention dans l'entreprise selon une approche structurée.

La prévention doit évidemment porter sur les terrains «classiques» de la sécurité et de la santé. Elle doit, en plus, s'intéresser à la charge psychosociale au travail (stress, charge de travail, violence et harcèlement), à l'ergonomie et à l'embellissement des lieux de travail. La politique environnementale est aussi prise en compte, dans la mesure où elle a des effets sur le bien-être au travail.

Une politique de prévention structurée et systématique s'appuie nécessairement sur une analyse permanente des risques; les résultats de cette analyse fournissent les indications utiles pour déterminer des mesures de prévention. L'employeur doit organiser et structurer les mesures de prévention dans deux documents écrits: le **plan global de prévention** (plan à cinq ans) et le **plan annuel d'action**.

La politique de prévention répond aux principes suivants: d'abord éliminer les risques ; quand un risque ne peut pas être totalement éliminé, limiter le risque; limiter ces dommages possibles au cas où le risque se réaliserait.

Les chapitres suivants reviennent en détail sur le rôle et les missions du service interne pour la prévention et la protection au travail (**chapitre 6**) et des services externes pour la prévention et la protection au travail (**chapitre 7**).

La loi relative au bien-être au travail comporte des **dispositions** applicables dans des situations spécifiques, dont certaines sont présentées brièvement au **chapitre 8**: travail sur un même lieu de travail, travaux d'entreprises extérieures, chantiers temporaires ou mobiles ; mesures en situation d'urgence, en cas de danger grave et immédiat et en cas d'accident du travail.

Cette brochure n'embrasse pas l'ensemble du Code du bien-être au travail. L'annexe renseigne diverses brochures de la CSC qui portent sur d'autres parties du Code; elle propose aussi une liste de sources d'informations sur le bien-être au travail: sites internet et publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Indications importantes pour la lecture

1. La Loi sur le bien-être s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé, la seule différence concerne les organes de concertation. Dans le secteur privé, l'organe de concertation pour la politique de bien-être est le comité pour la prévention et la protection au travail (comité PPT).

Dans les services publics où est d'application le statut syndical spécifique de la fonction publique, cet organe est, le plus souvent, le comité de concertation de base. Dans les autres services publics, il existe des dispositions spécifiques. Pour ne pas alourdir le texte, on utilisera uniquement le terme de comité pour la prévention et la protection au travail (ou comité PPT ou CPPT) sans rappeler chaque fois son équivalent pour les services publics.

2. *Lorsqu'il n'y a pas de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale de l'entreprise exerce les compétences et les missions du comité. Dans le texte de la brochure, chaque fois qu'il est question du comité PPT, il faut sous-entendre qu'à défaut de comité, c'est la délégation syndicale qui est compétente. À défaut de délégation syndicale, une procédure de consultation directe est prévue par la loi (voir le chapitre 4).*
3. *Pour ne pas alourdir le texte, nous n'avons pas systématiquement féminisé les termes travailleur, conseiller et autres qui évoquent des personnes. Nous vous invitons à*

garder à l'esprit qu'il s'agit toujours aussi bien de femmes que d'hommes.

4. *Au fil des chapitres 5 à 7, nous indiquons les missions et compétences du comité pour la prévention et la protection au travail dans les matières traitées à cet endroit, ainsi que quelques pistes pour le travail syndical. Pour un aperçu synthétique de l'ensemble des missions et compétences du comité PPT, nous vous renvoyons au Syndicaliste spécial «Rôle et compétences du CPPT, du CE et de la DS» (n° 673 du 10 janvier 2008).*
5. *En de nombreux endroits, le texte de la brochure renvoie aux textes légaux. Ces renvois sont indiqués comme suit:*
 - *la référence légale en abrégé (comme indiqué dans le tableau ci-dessous);*
 - *et l'indication «Code, page x» qui renvoie à la page où vous pouvez trouver le texte dans le guide «Réglementation du bien-être au travail» publié par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.*

Renvoi	Texte de référence
Loi, art. ...	Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
AR Politique du bien-être, art. ...	Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
AR SIPPT, art. ...	Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail
AR SEPPT, art. ...	Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail
AR CPPT, art. ...	Arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail

Exemple: l'indication [AR SIPPT, art. 14 – Code, p. 130] signifie que le texte se réfère à l'article 14 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail, article que vous trouverez à la page 130 du guide.



Les enjeux de l'action syndicale sur les conditions de travail

La concurrence exacerbée entre les entreprises, les vagues successives de restructuration et le maintien d'un chômage élevé mettent les conditions d'emploi et de travail sous pression. Obtenir un emploi et le garder passe de plus en plus souvent par l'acceptation de conditions précaires en termes de contrat et de revenu et de conditions de travail éprouvantes pour la santé : flexibilité, charge de travail élevée, faible niveau de sécurité,... Les travailleuses et les travailleurs sont malmenés face aux différentes formes de flexibilité et à la multiplication des statuts dans une même entreprise : contrats à durée déterminée, de remplacement, d'intérimaire, d'étudiant, travailleurs d'entreprises sous-traitantes,... La crise financière et les bouleversements socioéconomiques qu'elle a provoqués ont accentué encore la précarité des emplois et des conditions de travail.

De plus, certains travailleurs sont exposés à des risques accrus, comme ceux qui sont occupés dans certaines usines vétustes où les équipements de travail et de sécurité sont dépassés, et comme la plupart des travailleurs des petites entreprises dans lesquelles la santé et la sécurité au travail sont souvent négligées.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL SE DÉGRADENT

L'exposition aux risques physiques sur le lieu de travail, l'intensification du travail et la flexibilité de l'emploi demeurent une cause principale de problèmes de santé pour les travailleurs

dans l'Union européenne. En 2005, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a mené sa quatrième enquête sur leurs conditions de travail.

L'intensité du travail (cadences élevées et respect de délais stricts) a augmenté depuis 1990 dans la plupart des États-membres de l'UE. C'est le cas en particulier pour la Belgique. L'enquête de 2005 fait apparaître que les problèmes de santé liés au travail les plus répandus sont les douleurs dorsales (citées par 25% des travailleurs), le stress (22%), les douleurs musculaires (cou et épaules) (23%) et la fatigue générale (23%). Cependant, l'exposition à des environnements physiques contraignants (bruit, vibrations, produits dangereux, chaleur, froid, etc.) et à une mauvaise conception des postes de travail (port de charges lourdes et positions de travail pénibles) demeure importante. Hommes et femmes ne sont pas exposés de la même manière aux différents risques ; par exemple, les femmes doivent plus souvent manipuler des matériaux infectieux et soulever et déplacer des personnes ; les hommes sont plus exposés au bruit et aux vibrations.

Les deux risques physiques les plus fréquents pour les hommes comme pour les femmes sont le travail dans des positions pénibles ou fatigantes (cité par 46% des personnes interrogées) et les mouvements répétitifs de la main ou du bras (62% effectuent de tels mouvements durant au moins un quart de leur temps de travail).

De plus, 4% des travailleuses et 6% des travailleurs de l'Union européenne se déclarent victimes de harcèlement moral au travail ; ces proportions atteignent respectivement 7,5% et 10% en Belgique.

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL EST L'AFFAIRE DE TOUS LES MILITANTS ET MILITANTES

Démocratiser l'entreprise, c'est aussi se donner et réaliser une véritable politique syndicale des conditions de travail. Cela demande de prendre en charge au quotidien les questions de sécurité et de santé au travail et d'environnement. La Loi sur le bien-être au travail a entériné un changement dans la façon de considérer les conditions de travail. On se préoccupe toujours de la sécurité du travail, mais aussi des effets du travail et de son organisation sur la santé physique et mentale. Cette approche, encore nouvelle, nécessite plus que jamais que l'action syndicale sur les conditions de travail soit menée par tous les militants et militantes de l'entreprise. Les délégués au comité PPT en restent des acteurs centraux et ils associent les autres délégués à leur démarche. De plus, cette action doit prendre en compte les influences mutuelles de l'activité de l'entreprise et de l'environnement.

Trop d'employeurs restent peu sensibles au vécu des travailleuses et travailleurs sur leur lieu de travail. Néanmoins, certains arguments pourraient les convaincre de discuter du bien-être au travail: la sécurité et la santé au travail sont aussi des atouts économiques importants. Un exemple: l'accident du travail est aussi une charge pour l'entreprise. Plus de sécurité et une plus grande attention pour la santé signifient moins de dépenses et plus de qualité des produits et des services. Autre exemple: un poste de travail plus ergonomique, mieux adapté aux caractéristiques physiologiques et aux capacités du travailleur, permet d'augmenter la productivité. Si notre priorité est et reste le bien-être de la travailleuse et du travailleur, cela ne nous empêche pas d'utiliser face à l'employeur des arguments économiques pour réaliser nos priorités syndicales.

Si bon nombre d'employeurs ont reconnu la pertinence de tels arguments, ils ne sont pas d'office disposés à appliquer les réglementations, sous prétexte qu'elles seraient trop contraignantes. Ils prétendent qu'il est plus efficace de se référer à des normes ou à des chartes établies par des organismes privés. Obtenir une certification auprès d'un organisme indépendant peut être intéressant, mais cela ne pourra jamais se

substituer au respect des lois votées démocratiquement et des réglementations sur lesquelles, dans la plupart des cas, les organisations syndicales ont été consultées.

L'INDISPENSABLE CONCERTATION

Dans la lutte pour améliorer les conditions de travail, les comités pour la prévention et la protection au travail, et leurs équivalents dans les services publics, ont un rôle essentiel à jouer au sein des entreprises. Organiser la concertation sur ces questions, susciter des démarches participatives de dépistage des risques et de proposition de mesures concrètes, contrôler l'application des réglementations, organiser la formation et l'information du personnel de l'entreprise sur les questions de santé et de sécurité au travail, etc.: telles sont, dans les grandes lignes, leurs missions. Il est essentiel qu'ils associent à leur action les travailleuses et travailleurs de l'entreprise, qui connaissent le mieux leurs conditions concrètes de travail, les risques qu'elles comportent et souvent aussi, la façon de les éliminer.

Il reste beaucoup de choses à améliorer dans les entreprises qui disposent d'un comité PPT et plus encore dans celles où il n'y a pas de comité. Dans ces petites entreprises, au mieux, une délégation syndicale tente, tant bien que mal, de reprendre les compétences du comité PPT comme le prévoit la loi; le plus souvent, il n'y a aucune discussion possible sur les problèmes les plus élémentaires de sécurité et de santé au travail. Améliorer les conditions de travail, c'est donc se battre pour une représentation structurée des travailleuses et des travailleurs dans les petites entreprises.

DYNAMISER L'ACTION SYNDICALE POUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Dans un contexte d'insécurité et de précarité de l'emploi, l'action syndicale pour le bien-être au travail a besoin d'être redynamisée. Les délégués au comité PPT seuls n'y parviendront pas. Les enjeux de santé et de sécurité sont des enjeux

sur lesquels toute l'équipe syndicale de l'entreprise ou de l'institution doit se mobiliser.

Les délégués au comité PPT doivent être davantage considérés comme des délégués à part entière, ayant un rôle spécifique à remplir au sein de l'équipe syndicale. Si nous vou-

lons «syndicaliser» les questions de bien-être au travail dans l'entreprise, les mettre au centre de notre action syndicale, nous devons accorder aux problèmes de santé et de bien-être au travail au moins autant d'importance qu'aux problèmes socio-économiques et financiers.

Les grandes étapes de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail

Les premières réglementations sur la sécurité et l'hygiène dans les ateliers datent de la fin du 19^e siècle. Une loi de 1888 crée le corps d'inspecteurs pour les établissements dangereux, insalubres et incommodes. Une loi du 2 juillet 1899 charge le gouvernement de prescrire les mesures requises pour assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs de toutes les entreprises commerciales et industrielles.

La Loi du 24 décembre 1903 portant sur la réparation des accidents du travail introduit la notion de responsabilité patronale en matière de sécurité dans l'espace de travail.

Dans l'entre-deux-guerres, les risques professionnels sont progressivement reconnus (reconnaissance de certaines maladies professionnelles en 1927).

Le Pacte social de 1944, qui institue la sécurité sociale et la participation des travailleurs dans l'organisation économique, est aussi à l'origine d'une réorganisation de la législation relative à la sécurité et à l'hygiène au travail. Le Règlement général pour la protection du travail (RGPT), qui voit le jour en 1946-1947, coordonne les règles en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail. La loi du 10 juin 1952 y apporte des changements significatifs. Elle instaure aussi l'obligation pour tout établissement qui occupe au moins cinquante personnes d'installer un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. La concertation structurée en matière de sécurité et d'hygiène se met en place aussi à d'autres niveaux: on installe un conseil supérieur de sécurité et d'hygiène et des comités professionnels de sécurité et d'hygiène au niveau des secteurs.

Le RGPT connaît de nombreuses modifications et améliorations. Ce n'est que tardivement, en 1968, que se met en place la médecine du travail.

L'évolution des risques pour la sécurité et la santé au travail nécessite des adaptations successives du RGPT, qui devient un instrument de plus en plus difficile à manipuler. Par ailleurs, une réglementation européenne s'élabore, d'abord indirectement, via l'instauration de différentes règles techniques qui visent en premier lieu à garantir la libre concurrence, puis avec la Directive cadre (89/391/CEE) du Conseil du 12 juin 1989 «concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail», qui doit être transposée en droit belge.

Ces deux évolutions conduisent à une refonte de la réglementation avec la Loi du 4 août 1996 «relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail» et ses arrêtés d'exécution et avec la constitution progressive d'un nouvel instrument de coordination de toutes ces réglementations, le code sur le bien-être au travail, qui remplace progressivement le RGPT.

(Source: Les cadences infernales. Histoire de la pénibilité du travail. Carhop-Fec. Bruxelles, 2003)



À qui s'applique la Loi sur le bien-être au travail?

En résumé

Pour l'essentiel, la Loi sur le bien-être au travail s'applique à tous les travailleurs et travailleuses (et aux personnes assimilées à des travailleurs) et à tous les employeurs des secteurs privés et publics, à l'exception des domestiques et du personnel de maison et de leurs employeurs. À quelques nuances près, que nous précisons ci-dessous.

La Loi sur le bien-être au travail et l'Arrêté royal relatif à la politique du bien-être s'appliquent **à tous les employeurs et à tous les travailleurs et travailleuses**, tant dans les secteurs publics que privés, ainsi qu'à une série des personnes assimilées à des travailleurs ou à des employeurs.

Ces personnes assimilées sont les suivantes:

a) Les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne

Un contrat de travail n'est pas indispensable. L'existence d'une relation d'autorité entre deux personnes est suffisante pour parler d'un employeur et d'un travailleur.

- Par conséquent, la loi s'applique notamment à tous les **fonctionnaires** (ministères, provinces, communes), les **agents nommés à titre définitif** dans l'enseignement, etc. Les contractuels des secteurs publics ont un contrat de travail et, à ce titre, relèvent de la Loi sur le bien-être au travail.

Toutefois, certaines parties de la loi ne s'appliquent pas aux établissements et organismes publics dans lesquels la représentation syndicale est organisée selon le statut syndical spécifique de la fonction publique. Il s'agit des chapitres relatifs aux élections sociales pour les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT ou comités PPT). Dans ces organismes (ministères, administrations locales), il existe des comités de concertation (de base) qui disposent des mêmes compétences que les comités PPT.

- Sont également assimilés à des travailleurs les détenus qui travaillent en prison, ainsi que les personnes qui effectuent un travail volontaire en étant soumises à une relation d'autorité (par exemple, les pompiers volontaires).
- La Loi sur le bien-être s'applique également à **diverses catégories spécifiques** de travailleurs sans contrat de travail «normal»: les intérimaires, les personnes occupées dans le cadre d'un programme de promotion de l'emploi, les étudiants jobistes.
Cette loi s'applique aussi aux personnes occupées par une agence locale pour l'emploi (ALE). Pour la période pendant

laquelle ces personnes travaillent chez un utilisateur, c'est ce dernier qui est responsable du respect de la réglementation sur le bien-être applicable au lieu de travail (Loi, art. 4§2 – Code, p. 20)

La loi sur le bien-être au travail s'applique également aux travailleuses et travailleurs occupés dans un contrat de travail titres-services et la responsabilité de son application est assumée par l'employeur.

b) Les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation

Il s'agit ici de **personnes qui suivent une formation professionnelle**, comme la reconversion de moins-valides, les formations professionnelles du Forem, de l'Orbem et du VDAB pour demandeurs d'emploi ou travailleurs ou encore une formation dispensée dans un centre de formation des classes moyennes. Si le programme de formation prévoit une forme de travail, dans le centre de formation ou chez un employeur, la personne en formation est assimilée à un travailleur. La réglementation ne détermine pas clairement à qui incombe le paiement des frais liés aux mesures de prévention. Elle dit seulement que la façon, dont les charges financières seront supportées, sera déterminée par le Roi. Ces mesures ne peuvent en aucun cas entraîner de charge financière pour les travailleurs (AR Politique du bien-être, art. 16 – Code, p. 68).

c) Les personnes liées par un contrat d'apprentissage

Il s'agit ici de jeunes qui suivent une formation professionnelle pratique dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, qu'il s'agisse de la formation permanente des classes moyennes ou de l'apprentissage d'une profession salariée (ou apprentissage industriel).

d) Les stagiaires

Un stage est une activité exercée dans une entreprise dans le cadre d'un programme d'enseignement, en vue de l'acquisition d'expérience professionnelle (par exemple, des infirmières qui effectuent un stage dans un hôpital).

e) Les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement

Les élèves de l'enseignement technique et professionnel, en particulier, effectuent des travaux pratiques dans le cadre de leur programme de cours. Ils et elles se trouvent ainsi dans des conditions très similaires à celles qu'ils peuvent rencontrer lors d'un stage dans une entreprise. De plus, ces élèves et étudiants travaillent à l'école dans des endroits où sont présents d'autres travailleurs (enseignants, personnel technique,...) couverts par la Loi sur le bien-être. En toute logique, le législateur a opté pour une même protection pour ces élèves et étudiants. De plus, c'est un excellent moyen de les familiariser aux questions de santé et de sécurité au travail dès la formation scolaire.

L'application de la Loi sur le bien-être à ces élèves et étudiants pose une série de problèmes de nature financière et organisationnelle dont la plupart restent sans solution, en particulier en matière de surveillance de la santé¹. Par ailleurs, la compétence de l'autorité fédérale est contestée par certains, qui estiment que la compétence des Communautés sur l'enseignement est prépondérante.

f) Quelques cas particuliers

- Par arrêté royal, les dispositions de cette loi et de ses arrêtés d'exécution peuvent être rendues applicables en entier ou en partie à d'autres personnes que celles citées ci-dessus (des visiteurs, fournisseurs, clients,...).

1. Voir la brochure CSC, «La surveillance de la santé des travailleurs», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

- Les dispositions du Chapitre V de la Loi sur le bien-être, relatif aux chantiers temporaires et mobiles, sont applicables à toutes les personnes concernées par des activités sur ces chantiers (chantiers de constructions, chantiers routiers, travaux de terrassement, travaux de dragage,...). Il peut s'agir, en plus de l'employeur et des travailleurs, du maître d'ouvrage du chantier, mais aussi d'un architecte ou d'un indépendant sans travailleurs, etc.
- Les dispositions du chapitre Vbis, concernant la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'appliquent aussi aux personnes autres qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- La Loi sur le bien-être ne s'applique pas aux **domestiques et autres gens de maison**, ni à leurs employeurs, à l'exception de certaines dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (à savoir les sections 1 et 3 du chapitre Vbis de la loi) Les domestiques sont des travailleurs ou des assimilés qui effectuent principalement du travail manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille. Les autres gens de maison sont des travailleurs ou des assimilés qui effectuent principalement du travail intellectuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille (gouvernantes, jeunes filles au pair, précepteurs, infirmiers particuliers, etc.).
- Un **indépendant** qui exerce des activités dans l'établissement d'un autre employeur se voit aussi imposer certaines obligations. Celles-ci sont précisées dans le chapitre 4 de la Loi sur le bien-être au travail (section 1 sur les travaux d'employeurs ou d'indépendants extérieurs, Code p. 23 et suivantes.)
- Soulignons que la réglementation sur le bien-être au travail s'applique aussi aux employeurs d'origine étrangère et aux travailleurs qu'ils occupent sur des lieux de travail situés en Belgique.

STRATÉGIE SYNDICALE

Tous les travailleurs et travailleuses sont «couverts» par la Loi sur le bien-être au travail. De plus, des dispositions spécifiques protègent des catégories de travailleurs exposés à des risques spécifiques: intérimaires, jeunes, travailleuses enceintes, etc.

Cependant, si tous sont égaux devant la loi, ils ne le sont pas dans son application. Les travailleurs occupés sous contrat temporaire courent davantage de risques que les travailleurs permanents. Les statistiques des accidents du travail indiquent que les risques d'accident sont nettement plus élevés pour les travailleurs nouvellement engagés. Les travailleuses sont, en moyenne, plus exposées au risque de harcèlement moral ou sexuel au travail. La taille de l'entreprise est aussi à l'origine d'inégalités. Le rapport annuel pour 2000 de l'inspection relevait que, selon le type de législation (sécurité incendie, sécurité des machines, étiquetage, protection contre les risques de chute, signalisation de sécurité, politique d'achat), de 20 à 50% des PME ne respectent pas la législation.

Comment combattre les inégalités face au bien-être au travail?

Voici quelques suggestions.

- Identifier toutes les catégories de personnel qui, en raison de leur travail et de leurs conditions d'emploi et de travail, sont particulièrement exposées à des risques (par exemple, travailleurs isolés, temporaires, jeunes, personnes nouvellement embauchées, femmes, personnes occupées en dehors des heures habituelles de travail,...).
- Être attentif à ce que la politique de bien-être mise en œuvre dans l'entreprise prenne en compte toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs, y compris les intérimaires et le personnel des sous-traitants qui effectue des travaux dans l'entreprise.
- Au comité PPT, veiller à ce que le dépistage des dangers et l'analyse des risques prennent en considération et impliquent toutes les catégories de personnel, en particulier pour tenir compte des différences entre hommes et femmes et des risques spécifiques auxquels sont exposés les travailleurs nouvellement engagés, les plus âgés, etc.
- Au comité PPT, veiller à ce que des mesures de prévention spécifiques soient prises pour les catégories de travailleurs qui connaissent les conditions de travail les plus dangereuses, pénibles ou difficiles.



Qu'est-ce que la politique du bien-être au travail?

En résumé

Le bien-être au travail est une notion très large, elle recouvre la sécurité et la santé au travail, les conditions matérielles et aussi sociales et psychologiques du travail, la qualité de l'environnement du travail et de l'environnement de l'entreprise, ce dernier étant pris en compte seulement dans la mesure où il influence les conditions de travail.

Pour promouvoir le bien-être au travail, l'employeur a l'obligation de mener une politique du bien-être, c'est-à-dire de programmer de manière systématique des mesures pour éviter les risques et, à défaut, les réduire. Il s'agit d'abord de s'attaquer aux risques à la source et seulement ensuite de protéger les travailleurs contre les risques qu'il n'a pas été possible d'éliminer.

On parle encore couramment de santé et de sécurité au travail. Pourtant, depuis 1996, la loi a remplacé ces notions par celle de bien-être au travail. La Loi du 4 août 1996 porte en effet sur le «bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail».

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le bien-être au travail recouvre l'ensemble des facteurs qui déterminent les conditions dans lesquelles le travail est effectué. La loi précise que le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à (Loi, art. 4 – Code, p. 19):

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;

- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.



Certaines de ces notions sont assez bien connues, d'autres moins. Essayons d'illustrer ce qu'elles recouvrent.

- La **sécurité** concerne la protection de la vie et de l'intégrité physique du travailleur et de la travailleuse, notamment contre les atteintes des outils et des machines, les produits dangereux, les chutes, les incendies, les explosions.
- La **santé** ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité; c'est un ensemble de ressources physiques, mentales et sociales grâce auxquelles le travailleur peut réaliser ses ambitions, satisfaire ses besoins et évoluer avec l'environnement ou s'adapter à celui-ci.
- La **charge psychosociale** recouvre des problématiques telles que le stress, la charge de travail, la charge émotionnelle, la possibilité de contrôler le rythme de travail, l'autonomie dans le travail, la qualité des relations sociales dans le travail. Une attention particulière est portée à la violence, au **harcèlement moral** et au **harcèlement sexuel** au travail, notamment parce qu'ils constituent une atteinte directe à la dignité du travailleur ou de la travailleuse².
- L'**ergonomie** consiste à concevoir et à modifier les machines, matériels et postes de travail dans le but de les adapter aux capacités et aux besoins des travailleuses et des travailleurs, à leurs caractéristiques physiologiques et psychologiques.
- L'**hygiène du travail** vise à évaluer et à contrôler les facteurs susceptibles d'affecter la santé, la sécurité et le confort des travailleurs, notamment la qualité de l'air ambiant, la température, la propreté, la qualité des installations sanitaires.
- L'**embellissement des lieux de travail** concerne l'aménagement de l'environnement de travail dans le but d'assurer une bonne qualité de vie au travail.

- L'**environnement**, tel qu'il est pris en compte dans la Loi sur le bien-être, concerne les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement qui ont une influence sur la sécurité, la santé, la charge psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène et l'aménagement des lieux de travail. La Loi sur le bien-être ne s'intéresse donc à l'environnement que dans la mesure où la politique menée par l'entreprise en matière d'environnement a des effets sur les conditions de travail. Cependant, cela ouvre beaucoup de perspectives, vu les relations étroites entre l'environnement interne de l'entreprise et son environnement externe, par exemple en ce qui concerne la qualité de l'air, la gestion des déchets ou le traitement des eaux usées.

LA POLITIQUE DU BIEN-ÊTRE, BASÉE SUR LA PRÉVENTION

La loi oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être au travail. Elle détermine aussi les principes qui doivent guider l'employeur (Loi, art. 5 §1 – Code, p. 20).

Quels sont les principes de prévention ?

- Il s'agit d'**abord d'éviter les risques**: éliminer autant que possible les dangers présents dans l'entreprise, éviter l'apparition de nouveaux risques lors de l'introduction de nouvelles machines, de nouveaux produits et procédés. Quand un risque ne peut pas être entièrement évité, il s'agit de l'évaluer pour le combattre à la source (par exemple, utiliser des produits moins dangereux), réduire le risque autant que possible (par exemple, réduire le temps d'exposition au risque) et le prévenir par des mesures adéquates. Pour éliminer autant que possible les risques à la source, il s'agit notamment d'adapter le travail à l'homme dans la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production (no-

2. Voir la brochure CSC, «La charge psychosociale au travail. Guide pour l'action syndicale», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

tamment pour atténuer les effets néfastes du travail monotone et du travail cadencé).

- Suite à l'évaluation des risques, l'employeur doit prendre des mesures de prévention et donner la **priorité aux mesures de protection collective**. Par exemple, l'aménagement du poste de travail, l'installation de dispositifs de sécurité sur les machines et appareillages, la formation et l'information des travailleurs exposés au risque. En complément, l'employeur prend des mesures de protection individuelle pour réduire encore le risque au niveau du travailleur (un équipement de protection individuel). Par exemple, en cas

de problème de bruit, il s'agit d'abord de réduire le bruit à la source, d'améliorer l'isolation avant de penser à des équipements de protection individuelle.

- Pour prévenir et éliminer les risques, on ne peut pas agir au coup par coup,... Il est indispensable d'avoir une vue d'ensemble des risques et une politique de prévention structurée. C'est pourquoi la loi oblige l'employeur à **planifier la prévention** et à exécuter la politique du bien-être au travail selon une **approche globale**, qui tient compte des liens entre des éléments tels que la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales, les facteurs ambiants au travail,...

Bien-être au travail et environnement

L'entreprise n'est pas un lieu clos, étanche. Selon ses activités, elle peut produire des déchets, rejeter dans l'air des gaz divers ou des poussières, polluer l'eau ou le sol, occasionner des nuisances diverses (bruits, odeurs,...) ou le gaspillage de certaines ressources ou de l'énergie. Souvent, lorsque l'activité de l'entreprise comporte des risques pour l'environnement, il y a aussi des risques pour les travailleurs dans l'entreprise. Par exemple, l'utilisation et le stockage de produits dangereux peuvent comporter des risques pour les travailleurs, mais aussi pour les riverains; certains types de déchets sont dangereux pour l'environnement et aussi pour les travailleurs qui doivent les manipuler. Par ailleurs, le non-respect des réglementations qui visent à protéger l'environnement peut avoir des effets négatifs sur les conditions de travail et aussi mettre l'emploi en péril.

Très souvent, améliorer le bien-être au travail et préserver l'environnement vont de pair. C'est quand ces deux aspects sont liés que la politique du bien-être au travail dans l'entreprise doit prendre en compte la politique environnementale de l'entreprise, de manière concrète, c'est-à-dire dans l'analyse des risques et dans l'élaboration du plan global de prévention et du plan annuel d'action (présentés au chapitre 5). De plus, l'employeur doit fournir une fois par an au comité PPT un commentaire détaillé sur la politique d'environnement que mène l'entreprise.

En Flandre, la réglementation sur l'environnement attribue des compétences plus étendues au comité PPT: un droit complet à l'information et un droit d'avis sur la politique environnementale de l'entreprise. De plus, elle oblige bon nombre d'entreprises à désigner un coordinateur pour l'environnement.

Pour en savoir plus sur les possibilités d'action syndicale dans ce domaine:

En Wallonie, consultez le guide pratique «L'environnement et l'entreprise» et les autres brochures du Réseau intersyndical CSC-FGTB de sensibilisation à l'environnement (RISE) (à commander auprès de votre fédération régionale ou à la FEC - Formation-Education-Culture asbl, tél. 02/246.34.95; courriel: fpracias@acv-csc.be). Voir aussi le site www.rise.be.

À Bruxelles, consultez le site du réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement (BRISE; www.brise-milieu.be) et/ou contactez la CSC Bruxelles au 02/557.85.07).

- Un élément essentiel de la prévention est une bonne information. L'employeur doit **informer chaque travailleur** sur la nature de ses activités, sur les risques qui y sont liés et sur les mesures de prévention. Ces informations doivent être fournies lors de son entrée en service et aussi chaque fois que cela s'avère nécessaire, par exemple lors de changements dans les appareillages, dans les produits utilisés ou dans l'organisation du travail.
- Pour que les mesures de prévention soit appliquées, l'employeur doit donner des **instructions appropriées** aux travailleurs et fixer des mesures d'accompagnement pour garantir l'observation de ces instructions.

Au chapitre 5, nous verrons comment concrétiser ces principes dans la politique de bien-être au travail.

Notons qu'à côté de la Loi sur le bien-être au travail et du Code, d'autres réglementations portent sur des aspects du bien-être au travail. C'est, entre autres, le cas de la Loi sur le travail, qui règle en partie la protection des travailleuses enceintes, et de la CCT n°100 du CNT relative à la politique de prévention en matière d'alcool et de drogues au travail.

STRATÉGIE SYNDICALE

La notion de bien-être au travail est très large. La question est de savoir si dans l'entreprise, elle est effectivement prise en compte dans toutes ses dimensions et, surtout, si elle permet de rencontrer les préoccupations concrètes des travailleurs et des travailleuses quant à leurs conditions de travail et quant à leurs conditions de vie au travail.

Il revient aux délégués et aux militants de **veiller à ce que la politique du bien-être mise en œuvre dans l'entreprise répond aux préoccupations des travailleurs-ses et aussi de sensibiliser** ceux-ci à l'importance de la politique de prévention.

Ceci demande d'organiser et d'entretenir des contacts fréquents avec l'ensemble des travailleurs de l'entreprise et de les interroger régulièrement sur leurs conditions de travail. Pour ce faire, vous trouverez des suggestions dans le «Carnet de route de l'équipe syndicale d'entreprise», disponible auprès de votre permanent.



Qui participe à la politique du bien-être dans l'entreprise?

En résumé

Toutes les personnes occupées dans l'entreprise ou l'institution ont un rôle à jouer dans la politique du bien-être au travail

L'employeur: il est responsable de la politique du bien-être au travail dans son entreprise ou institution. Il doit élaborer et mettre en œuvre une politique du bien-être planifiée et structurée.

Le membre de la ligne hiérarchique: il exécute, dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de prévention de l'employeur.

Le service interne de prévention et de protection au travail: il doit être mis en place dans toute entreprise, il assiste l'employeur et les travailleurs dans l'application de la réglementation relative au bien-être au travail.

Le service externe de prévention et de protection au travail: lorsque le service interne ne peut pas exécuter toutes les missions qui lui sont confiées par la réglementation, l'employeur doit faire appel à un service externe qui intervient en complément (ce sont les anciens services de médecine du travail, dont les missions ont été étendues). Toutefois, certaines missions doivent toujours être exécutées par le service interne.

Les services externes pour les contrôles techniques: ils contrôlent la conformité des machines et équipements aux prescriptions réglementaires (ce sont les anciens organismes agréés).

La travailleuse ou le travailleur: il lui incombe de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de la sécurité et de la santé des autres personnes concernées par les actes qu'il pose (ou qu'il omet de poser) au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Le comité pour la prévention et la protection au travail: il a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris dans ce but. Dans les entreprises où il n'existe pas de comité PPT, la délégation syndicale reprend les compétences du comité. Dans les établissements et organismes publics dans lesquels la représentation syndicale est organisée selon le statut syndical spécifique de la fonction publique (ministères, administrations locales), les comités de concertation (de base) disposent des mêmes compétences que les comités PPT.

Les fonctionnaires du Contrôle du bien-être au travail: ils sont chargés d'assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être au travail en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression.

L'EMPLOYEUR

L'employeur est responsable de la politique du bien-être dans son entreprise ou son institution. Cela découle du fait qu'il exerce l'autorité sur les travailleurs occupés dans son entreprise en vertu d'un contrat de travail ou d'une autre forme de lien contractuel. L'autorité de l'employeur implique, entre autres,

- pour les travailleurs, d'agir selon les ordres et les instructions de l'employeur,
- pour l'employeur, de les faire travailler selon les règles prévues par la législation.

Les conditions dans lesquelles le travail est effectué relèvent donc de la responsabilité de l'employeur. De plus, c'est l'employeur qui a l'autorité pour décider l'affectation des moyens à sa disposition, notamment pour améliorer la sécurité, la santé et le bien-être au travail de son personnel.

L'employeur doit planifier et structurer sa politique du bien-être selon une démarche systématique et permanente: déceler les dangers, analyser les risques et, sur cette base, élaborer des mesures de prévention, les appliquer et en évaluer les effets. (C'est ce qu'on appelle le système dynamique de gestion des risques, qui sera expliqué dans le chapitre suivant)

La **principale obligation** de l'employeur est d'organiser la politique de prévention: prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleurs au travail, déterminer les moyens, les compétences et les responsabilités pour réaliser une politique du bien-être au travail et adapter cette politique en fonction de l'expérience acquise et de l'évolution des méthodes et conditions de travail (Loi, Art. 5 – Code, p. 20). Concrètement, l'employeur doit:

- créer un **service interne de prévention et de protection** au travail comptant au moins un conseiller en prévention et faire appel, en complément, à un service externe de prévention et de protection au travail si le service interne ne

peut pas exécuter toutes les missions qui lui sont confiées (Loi, Art. 33 – Code, p.40);

- réaliser une **analyse des risques** sur base de laquelle sont déterminées des mesures de prévention (AR Politique du bien-être, art. 7 – Code, p. 64);
- établir un **plan global de prévention** pour un délai de cinq ans, où sont programmées les activités de prévention, et chaque année, un **plan d'action annuel**, qui concrétise le plan global de prévention (AR Politique du bien-être, art. 10 et 11 – Code, p. 65 et 66) ;
- évaluer régulièrement le système dynamique de gestion des risques (AR Politique du bien-être, art. 14 – Code, p. 67);
- associer les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail à tous les niveaux de la politique du bien-être (AR Politique du bien-être, art. 12 – Code, p. 66).

De plus, l'employeur doit **consulter le comité PPT** sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action (AR Politique du bien-être, art. 12 – Code, p. 66).

L'employeur a également de nombreuses **obligations en matière d'information, d'instructions et de formation** (AR Politique du bien-être, art. 17 à 21 – Code, p. 68), entre autres:

- **informations** aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs **sur les risques et les mesures de prévention** qui s'appliquent au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau du poste de travail ou de la fonction individuelle;
- **informations sur les procédures d'urgence**, notamment en cas de danger grave et immédiat, et sur les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation;
- programme de **formation** pour la ligne hiérarchique et pour les travailleurs, en tenant compte des données du plan global de prévention;
- pour chaque travailleur, une **formation** axée sur son poste de travail ou sa fonction; cette formation est notamment

donnée lors de l'engagement, lors d'une mutation ou d'un changement de fonction, lors de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'équipement et lors de l'introduction d'une nouvelle technologie. Cette formation est adaptée à l'évolution des risques et répétée si nécessaire. La formation est donnée pendant le temps de travail et son coût ne peut pas être mis à la charge des travailleurs.

Par ailleurs, l'employeur a une série d'**obligations vis-à-vis du comité PPT** (AR CPPT, art. 14 à 20 – Code, pp.186-187). En résumé, l'employeur doit:

- fournir toutes les informations nécessaires pour que le comité PPT puisse émettre ses avis en connaissance de cause; les membres du comité PPT doivent avoir accès à toutes les informations (rapports, avis, documents) qui se rapportent au bien-être des travailleurs ou à l'environnement interne ou externe (entre autres, les informations sur les changements dans les procédés, les méthodes ou les installations, susceptibles d'aggraver les risques ou d'en créer de nouveaux);
- fournir au comité PPT toutes les informations nécessaires sur les risques pour la sécurité et la santé, sur l'évaluation des risques et sur les mesures de protection et de prévention;
- communiquer au comité PPT son point de vue et/ou celui du service de prévention interne ou externe, du service externe pour les contrôles techniques ou d'autres experts concernés, sur les avis du comité relatifs aux plaintes formulées par les travailleurs;
- donner suite aux avis du comité; s'il ne se conforme pas à l'avis du comité ou s'il n'y donne pas suite ou s'il choisit parmi des avis divergents, il en donne les motifs au comité PPT;
- donner la possibilité aux représentants des travailleurs d'avoir les contacts nécessités par l'exercice de leur mission;
- mettre à la disposition des membres du comité les moyens nécessaires pour signaler les dangers et les risques au membre compétent de la ligne hiérarchique (par exemple, carnet à souches) et pour communiquer avec tous les travailleurs et travailleuses (panneau d'affichage ou autre moyen).

LA LIGNE HIÉRARCHIQUE

La ligne hiérarchique comprend l'ensemble des personnes qui se situent dans la filière de commandement et auxquelles l'employeur délègue une part de son autorité (directeurs, chefs de service, superviseurs, contremaîtres, etc.). Les membres de la ligne hiérarchique sont chargés d'exécuter la politique de prévention de l'employeur (AR Politique du bien-être, article 13 – Code, p. 67):

- formuler à l'employeur des propositions et des avis sur la politique de prévention;
- examiner les accidents et les incidents et proposer des mesures pour les éviter;
- contrôler les équipements de travail et de protection et les substances et préparations utilisées et, en cas de déficiences, prendre les mesures nécessaires;
- prendre l'avis des services de prévention et de protection au travail;
- contrôler si les différentes tâches sont exécutées par des travailleurs ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises;
- surveiller le respect des instructions et s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations reçues;
- organiser l'accueil de chaque travailleur débutant et désigner un travailleur expérimenté chargé de l'accompagner.

LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SIPPT)

Remarque préliminaire: nous nous limitons ici à un aperçu général, la structure et les missions des services de prévention et de protection sont exposées plus en détail au chapitre 6.

Tout employeur est tenu de créer un **service interne de prévention et de protection au travail**. Chaque service interne doit disposer au moins d'un conseiller en prévention. Selon la structure de l'entreprise, une ou plusieurs sections sont

ajoutées au service interne «central».

Il doit y avoir au moins un conseiller en prévention chargé de la sécurité du travail dans chaque service interne de prévention et de protection, donc aussi dans chaque section. Il est important que le conseiller en prévention soit très facilement accessible et qu'il soit parfaitement informé des problèmes quotidiens de sécurité et de santé là où il exerce cette fonction.

Plusieurs employeurs peuvent, sous certaines conditions, constituer un service interne commun.

Quels conseillers en prévention?

Le bien-être au travail dépend de multiples facteurs, entre autres la sécurité des outils et machines, la posture de travail, la qualité de l'air et de l'éclairage, la capacité de contrôler son rythme de travail, l'aménagement du poste de travail, la charge de travail, la qualité des relations avec les collègues et les responsables hiérarchiques, la pénibilité du travail, etc.

Pour prendre en compte ces nombreux facteurs, le bien-être au travail doit être recherché par des mesures dans sept domaines: la sécurité du travail, la santé, la charge psychosociale (y compris la violence et le harcèlement moral ou sexuel), l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail, les aspects de l'environnement qui influencent les domaines précités [Loi, art. 4 – Code, p. 19].

Le service interne de prévention et de protection doit pouvoir assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans ces différents domaines du bien-être. De plus, il doit être à même de proposer une approche coordonnée, pour tenir compte des relations entre ces différents domaines.

Puisqu'il est impossible qu'une seule personne possède les compétences pour suivre tous ces domaines, le législateur a opté pour une **approche multidisciplinaire** du bien-être au travail. Différentes personnes, chacune étant experte dans un domaine, doivent collaborer pour s'attaquer aux problèmes complexes liés aux conditions de travail. La législation

prévoit des experts dotés de compétences dans les domaines suivants (AR SIPPT, art. 14 – Code, p. 130):

- sécurité du travail;
- médecine du travail;
- ergonomie;
- hygiène industrielle;
- aspects psychosociaux du travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'employeur doit obligatoirement disposer de conseillers en prévention dans les trois disciplines suivantes:

1. **sécurité du travail**: tout service interne doit disposer d'un conseiller en prévention compétent pour la sécurité du travail (dans les entreprises occupant moins de 20 personnes, l'employeur peut exercer lui-même cette fonction);
2. **médecine du travail**: si le service interne PPT comporte un département chargé de la surveillance médicale, celui-ci doit être dirigé par un conseiller en prévention médecin du travail. À défaut, et c'est le cas dans beaucoup d'entreprise, l'employeur doit faire appel à un conseiller en prévention médecin du travail d'un service externe pour la prévention et la protection au travail ;
3. **aspects psychosociaux**, dont la violence et le harcèlement: l'employeur doit disposer d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail³; si ce conseiller en prévention est attaché au service interne, il est désigné après accord de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité PPT. Le plus souvent, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention « psychosocial » du service externe PPT auquel il est affilié⁴.

Pour l'hygiène industrielle et l'ergonomie, l'employeur décide, en fonction du plan global de prévention et **après avis du comité PPT**, quelles sont les compétences nécessaires pour assurer le bien-être de ses travailleurs. Il peut faire appel à du personnel de l'entreprise ou recourir à un service externe de prévention et de protection au travail.

³ Voir la brochure CSC, «La surveillance de la santé des travailleurs», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

⁴ Voir la brochure CSC, «Charge psychosociale au travail. Guide pour l'action syndicale», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

Tâches et missions du service interne

En résumé

Collaborer et donner des avis dans le cadre de l'analyse des risques et du système de gestion dynamique des risques: étudier les lieux et postes de travail, effectuer des analyses et des contrôles, proposer des mesures de prévention, conserver les documents, parfois prendre soi-même des mesures.

Étudier les facteurs qui influencent la survenance des accidents de travail et des incidents: étudier les accidents de travail, établir les fiches d'accident du travail.

Donner des avis sur l'organisation du lieu de travail, le poste de travail, les facteurs ambiants, les agents physiques et chimiques, les équipements de travail, les équipements de protection, l'hygiène, l'élaboration d'instructions, la formation, l'accueil et la sensibilisation, toutes les mesures qui influencent le bien-être.

Répondre aux questions de l'employeur, de la hiérarchie et des travailleurs.

Assurer le secrétariat du Comité PPT et d'autres tâches administratives: rapports mensuels et annuels, documents dans le cadre de l'achat des équipements de travail et des équipements de protection individuels, notifications aux pouvoirs publics.

Assurer la coordination avec le service externe et collaborer aux activités que le service externe organise dans l'entreprise.

Participer à la coordination, la collaboration et l'information à mettre en œuvre lorsque des travaux sont confiés à des entreprises extérieures.

Missions spécifiques du département de surveillance de la santé: adaptation de l'homme à sa tâche et de la tâche à l'homme, détection et déclaration des maladies professionnelles, surveillance de l'organisation des premiers soins (NB: ces missions peuvent être confiées à un service externe PPT).

Dans les services publics (Loi, art. 36 – Code, p. 40)

Le régime prévu pour les entreprises privées s'applique à tous les services publics où le statut syndical n'est pas réglementé et où il n'y a pas de réglementation relative à la concertation en matière de sécurité et d'hygiène (par exemple, dans les entreprises publiques de transport en commun TEC, STIB, De Lijn).

Dans les services publics où le statut syndical est réglementé par la Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, il faut créer un service interne de prévention et de protection pour chaque ministère ou personne morale de droit public qui relève de la compétence d'un comité supérieur de concertation. Si plus de 50 travailleurs sont occupés sous l'autorité d'un comité de concertation de base (CCB), une section du service interne peut être créée pour chaque CCB. Il existe également des entreprises publiques où le statut syndical est réglementé par des dispositions légales autres que la Loi du 19 décembre 1974 et qui prévoient un organe de concertation en matière de prévention et de protection au travail (par exemple, La Poste et la SNCB). Dans ce cas, il faut créer un seul service interne de prévention et de protection pour chaque entreprise publique. Ce service peut être complété par une section pour chaque organe de concertation. Dans ce cas également, cet organe de concertation doit représenter au moins 50 travailleurs.

LE SERVICE EXTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SEPPT)

La législation confie une dizaine de tâches et missions aux conseillers en prévention. La fonction de conseiller en prévention exige une formation spécifique. De plus, certaines tâches et missions sont réservées exclusivement à certains experts. C'est ainsi que la surveillance de la santé des travailleurs est obligatoirement confiée à un conseiller en prévention médecin du travail.

Sauf pour le conseiller en prévention pour la sécurité qui doit nécessairement faire partie du personnel de l'entreprise, l'employeur a le choix, pour certaines tâches et missions:

- soit de recruter un conseiller en prévention qui a la formation requise;
- soit de faire appel à un service externe PPT, moyennant paiement.

De plus, selon l'effectif du personnel occupé et selon l'importance des risques présents dans l'entreprise, certaines tâches et missions doivent obligatoirement être prises en charge en interne et d'autres doivent obligatoirement être assurées par un service externe PPT (voir le chapitre 6).

LES SERVICES EXTERNES POUR LES CONTRÔLES TECHNIQUES SUR LIEU DE TRAVAIL (SECT)

Les services externes pour les contrôles techniques sont chargés d'effectuer les contrôles, prévus par la législation, sur les machines, les installations, les équipements de travail et les moyens de protection (exemples: AIB-Vinçotte, Apragaz, Techni-Test,...). Ces contrôles ont pour but d'établir la conformité de ces machines, installations et équipements avec la législation et de déceler des défauts qui peuvent influencer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. La législation fixe les critères pour l'agrément de ces services.

Commentaire

Les services externes de contrôle technique (SECT) sont agréés grâce à une accréditation par BELAC, l'organisme belge d'accréditation (qui relève du Service public fédéral Économie). Le Contrôle du bien-être au travail ne contrôle quasiment pas ces services sur le terrain. Les délégués au CPPT peuvent donc être confrontés à des résultats de contrôles sur lesquels il n'existe pas de contrôle ex-

terieur efficace. De plus, les services externes pour les contrôles techniques manifestent parfois des réticences à rendre des avis négatifs concernant des machines ou installations non conformes ou défectueuses. Le caractère de plus en plus commercial de ces services et la concurrence entre eux comportent des risques pour la qualité des contrôles.

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Chaque travailleuse ou travailleur doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de la sécurité et de la santé des personnes concernées par les actes qu'il ou elle pose, ou omet de poser, dans l'exécution de son travail. En particulier, les travailleuses et travailleurs doivent, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur (Loi, art. 6 – Code, pp. 21):

- utiliser correctement les machines, appareils, outils, produits dangereux, équipements de transport et autres moyens, de même que les équipements de protection individuelle;
- ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité et les utiliser correctement;
- signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail toute situation de travail qui présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé;
- coopérer avec l'employeur et le service interne PPT pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être au travail;
- coopérer avec l'employeur et le service interne PPT pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu de travail et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité;
- participer positivement à la politique de prévention relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs ont la possibilité d'influencer la politique du bien-être au travail via leurs représentants au comité PPT ou, à défaut, via leur délégation syndicale ou, à défaut, à travers la procédure de consultation directe prévue dans ce cas (voir plus loin).

LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)

Remarque préliminaire: nous nous limitons ici à un aperçu général. Les chapitres suivants précisent les compétences et missions du comité PPT relatives à la politique du bien-être au travail (chapitre 5), au service interne de prévention et de protection au travail (chapitre 6) et au service externe (chapitre 7). Pour le reste, nous vous renvoyons au Syndicaliste spécial sur les compétences du comité PPT, du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale (Syndicaliste n°673 du 10 janvier 2008) ⁵.

Le comité PPT a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Loi, art. 65 – Code, p. 49)

Dans les établissements et organismes publics dans lesquels la représentation syndicale est organisée selon le statut syndical spécifique de la fonction publique (ministères, administrations locales), les comités de concertation (de base) sont chargés des mêmes missions et disposent des mêmes compétences que les comités PPT.

Le comité a notamment pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats.

Le comité est associé à la gestion et aux activités du départe-

ment chargé de la surveillance médicale du service interne en s'intéressant à celles-ci au moins deux fois par an avec un intervalle de six mois au maximum, sur base d'un rapport qui est rédigé, à cet effet, par le conseiller en prévention chargé de la surveillance médicale. (AR CPPT, Art. 2 – Code, p. 184)

Les principales compétences du comité PPT

En matière de politique du bien-être au travail:

- avis préalable sur tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être au travail;
- avis préalable sur le plan global de prévention et sur le plan annuel d'action;
- avis sur le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective;
- rendre un avis et collaborer au dépistage des risques (visite annuelle des lieux de travail, analyse des accidents,...);
- élaborer et mettre en œuvre, dans les domaines qui lui sont propres, les moyens de propagande et les mesures concernant l'accueil des travailleurs, l'information et la formation à la prévention et la protection au travail.

Par rapport au service interne PPT:

- avis préalable sur la composition et la direction du service interne et sur les moyens techniques, scientifiques et financiers, les locaux et le personnel administratif;
- accord préalable sur l'engagement, le remplacement et l'écartement du conseiller en prévention et sur la durée minimum des prestations des conseillers en prévention;
- avis préalable sur la répartition des tâches et des missions entre le service interne et le service externe PPT.

Par rapport au service externe PPT:

- avis concernant le choix du service PPT externe;
- sur demande unanime des représentants des travailleurs au CPPT, remplacement immédiat du conseiller en prévention du service externe PPT.

Pour pouvoir remplir valablement ses missions, le comité PPT doit recevoir de l'employeur toutes les informations nécessaires pour pouvoir remettre des avis en connaissance de cause [AR CPPT, art. 14 – Code, p. 186].

Deux mots d'explication

Quelle est la différence entre «accord» et «avis» du comité PPT?

Quand l'accord du comité PPT est exigé, l'employeur doit prendre une décision conforme à la décision prise par le comité. Exemple: pour fixer la durée minimale des prestations des conseillers en prévention du service interne, l'employeur doit faire approuver sa proposition au comité PPT avant de pouvoir décider; si le comité n'approuve pas cette proposition, l'employeur ne peut pas décider ce qu'il avait prévu, il doit faire une autre proposition.

Quand il s'agit d'un avis du comité PPT, l'employeur n'est pas obligé de suivre cet avis; s'il ne le suit pas, il doit en donner les motifs au comité PPT (voir l'art. 19 de l'AR CPPT). Par exemple, l'employeur doit demander l'avis du comité PPT sur le choix des équipements de protection individuelle; s'il ne suit pas cet avis, il lui suffira de donner au comité PPT les raisons pour lesquelles il a pris une décision différente.

[Plus d'information à ce sujet dans Syndicaliste n°673 du 10 janvier 2008, p. 6, téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be]

À défaut de comité PPT

Dans les entreprises où il n'existe pas de comité PPT, la **dé-légation syndicale** reprend les compétences du comité, mais les règles de fonctionnement du comité ne s'appliquent pas. Il est donc recommandé de s'accorder avec l'employeur sur la modalités selon lesquelles la délégation syndicale exercera les compétences du comité (organisation des réunions sur ces matières, formulation et suivi des avis, etc.).

Lorsqu'il n'y a pas non plus de délégation syndicale, il existe, en théorie, une **procédure de consultation** directe des travailleurs. L'employeur consulte lui-même directement ses travailleurs sur toute question touchant au bien-être au travail pour laquelle leur participation directe est requise. Pour ce faire, il met à leur disposition les moyens suivants qui doivent être accessibles en permanence:

- un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis;
 - un panneau pour afficher des avis ou un autre moyen de communication qui permet de joindre tous les travailleurs.
- Ces moyens de communication mentionnent en permanence les coordonnées du Service externe de prévention et de protection au travail et de l'inspection (Contrôle du bien-être au travail) [AR CPPT, art. 31bis, § 1 et 2 – Code, p. 190].

Après consultation de son service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail, l'employeur communique aux travailleurs sa proposition en même temps que l'avis du service consulté. Dans les quinze jours, les travailleurs peuvent soit inscrire leurs remarques ou avis dans le registre, soit les communiquer au service interne ou, dans les cas où l'employeur exerce la fonction de conseiller en prévention, au service externe.

Le service interne ou externe communique à l'employeur, en respectant l'anonymat des travailleurs concernés, les remarques et avis enregistrés en même temps que son propre avis à ce sujet. L'absence de remarque ou d'avis équivaut à un accord avec la proposition de l'employeur.

L'employeur informe les travailleurs de sa décision. S'il ne s'est pas conformé aux remarques ou avis, ne leur a pas donné suite ou a opéré un choix parmi les avis divergents, il en donne les motifs à ses travailleurs. [AR CPPT, art. 31bis, § 3 – Code, p. 191].

La même procédure est suivie lorsque les travailleurs forment d'initiative des avis et propositions via le registre ou auprès du service interne ou externe PPT. Si des propositions figurent dans le registre, avant de prendre éventuellement la

décision de ne pas y donner une suite favorable, l'employeur demande l'avis de son service interne ou externe au sujet de celles-ci. L'employeur informe les travailleurs-ses de l'avis du service interne ou externe, et de sa décision. L'employeur qui ne s'est pas conformé aux propositions des travailleurs ou aux avis, ne leur a pas donné suite ou a opéré un choix parmi les avis divergents, en donne les motifs à ses travailleurs [AR CPPT, art. 31 ter – Code, p. 191].

Les travailleurs qui formulent des propositions, des remarques ou des avis, ne peuvent en subir un préjudice [AR CPPT, art. 31 quater – Code, p. 192].

Commentaire

Dans la pratique, la procédure de consultation directe ne fonctionne pas. Elle est peu connue, elle n'est pas soutenue par les services externes PPT, son application n'est ni encouragée ni contrôlée par le contrôle du bien-être. De plus, les travailleurs sont mal protégés contre des représailles éventuelles.

Pour la CSC, la seule façon de donner réellement la parole aux travailleuses et aux travailleurs des petites entreprises sur l'amélioration de leurs conditions de travail est d'organiser une représentation structurée, en abaissant le seuil pour l'installation d'un comité PPT et, pour les très petites entreprises, en prévoyant une représentation syndicale selon des modalités qui tiennent compte de la spécificité de ces entreprises.

LE CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, les fonctionnaires du Contrôle du bien-être au travail surveillent le respect de La loi sur le bien-être au travail et de ses arrêtés d'exécution (Loi, art. 80 – Code, p. 52).

Le Contrôle du bien-être au travail regroupe les anciennes inspections technique et médicale. Son rôle est d'assurer, dans le

secteur privé comme dans le secteur public, le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être au travail en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression. Plus concrètement, les fonctionnaires du Contrôle du bien-être au travail ont notamment pour mission d'instruire les plaintes relatives à la santé et à la sécurité au travail, d'enquêter sur les accidents du travail, de contrôler la surveillance médicale des travailleurs, d'exercer la tutelle sur les services externes PPT, d'étudier les maladies professionnelles.

La Direction générale Contrôle du bien-être au travail comprend un service central et huit directions régionales, qui exercent leur compétence sur un ressort territorial déterminé (voir les coordonnées dans le Code, p. 625, ou sur www.emploi.belgique.be). Elle comprend également la Division du contrôle des risques chimiques qui comporte la Direction du contrôle de la prévention des accidents majeurs (qui assure le contrôle du bien-être dans les entreprises dites SEVESO), la Direction de la politique du contrôle des risques chimiques et la Direction du laboratoire de toxicologie industrielle.

En cas de difficulté dans le fonctionnement du comité PPT, les membres du comité PPT peuvent faire appel aux fonctionnaires du Contrôle du bien-être au travail.

Les inspecteurs sont habilités, entre autres, à convoquer une réunion du comité PPT, à ordonner la cessation des travaux ou interdire l'utilisation de certains équipements ou produits si la sécurité et la santé des travailleurs est en danger.

Commentaire

Les services d'inspection ont un rôle essentiel à jouer dans la bonne application de la réglementation. Ils sont hélas trop peu équipés en personnel et en moyens pour remplir leurs missions. Fin 2008, la division du contrôle régional ne comptait que 151 inspecteurs, tous niveaux confondus. Ils ont en charge 268.000 établissements occupant 3.700.000 travailleurs. Mission impossible... En 2008, ils ont effectué 13.532 visites auprès de 7.382 éta-

blissements. Pour un employeur, il est économiquement plus avantageux de ne pas respecter la réglementation sur la sécurité: le risque de se faire prendre est ridiculement bas. Le nombre de condamnations et de transactions atteint à peine quelques dizaines par an. Pour se conformer aux normes et des recommandations de l'Organisation internationale du travail, l'inspection devrait au moins doubler ses effectifs.

À plusieurs reprises déjà, la CSC a appuyé par des actions sa revendication de renforcer les services d'inspection, avec des résultats, mais insuffisants. Elle maintiendra la pression tant qu'elle n'aura pas obtenu de réponses satisfaisantes.

Néanmoins, selon ses rapports d'activité, le Contrôle du bien-être au travail donne une suite à toute plainte. Notons que le travailleur ou la travailleuse qui porte plainte peut demander que son anonymat soit préservé.

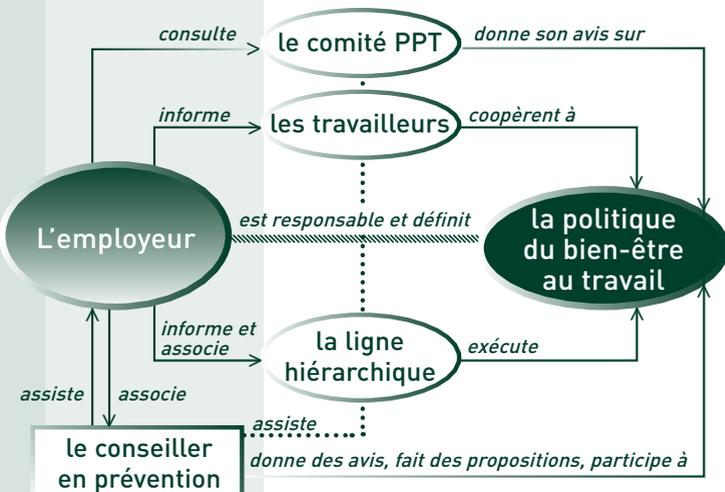
STRATÉGIE SYNDICALE

Dans le schéma des acteurs de la politique du bien-être dans l'entreprise, il reste à situer «l'acteur syndical». Le travail syndical des délégués au comité PPT ne se limite pas à participer aux réunions du comité. Il s'agit aussi de rendre compte aux travailleurs des activités du comité PPT et de relayer les interpellations des travailleurs vers le comité PPT. Cela demande d'interroger et de consulter régulièrement les travailleurs sur les questions de bien-être au travail.

De plus, il est important que les délégués au comité PPT travaillent en équipe avec les autres représentants du personnel dans l'entreprise: les délégués syndicaux et là où il existe un conseil d'entreprise, les représentants du personnel au conseil d'entreprise. Cette coopération est le rôle du comité syndical d'entreprise, ou équipe syndicale, qui réunit, idéalement, tous les militants et militantes qui ont ou non un mandat, de toutes les catégories de personnel.

Cette coopération est très utile, notamment dans des domaines où il y a des liens entre les compétences du comité PPT, du conseil d'entreprise et/ou de la délégation syndicale. Exemples: Quand il est question de la formation du personnel au conseil d'entreprise, est-ce qu'on tient compte aussi de la formation à la sécurité? Lorsque l'employeur informe le conseil d'entreprise sur les investissements envisagés, est-ce qu'on s'interroge sur les moyens nécessaires pour améliorer la prévention? Lorsque le conseil d'entreprise discute de l'organisation du travail ou de l'introduction de nouvelles technologies, est-il prévu de discuter au comité PPT de l'impact sur les conditions de travail?

Les acteurs de la politique du bien-être au travail dans l'entreprise





Les instruments de la politique du bien-être

En résumé

L'employeur a la responsabilité, et l'obligation, de planifier la politique de prévention dans l'entreprise selon une approche structurée. La prévention porte sur les terrains « classiques » de la sécurité et de la santé, mais aussi sur la charge psychosociale au travail (stress, charge de travail, violence et harcèlement), l'ergonomie et l'embellissement des lieux de travail. La politique environnementale est prise en compte dans les effets qu'elle a sur le bien-être au travail.

L'approche structurée et systématique de la prévention doit s'appuyer sur une analyse permanente des risques et déboucher sur des mesures de prévention. Elle doit se concrétiser dans deux documents écrits : le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

Dans le plan global de prévention, l'employeur doit définir sa politique de prévention pour cinq ans, en concertation avec le Comité PPT. Sur base du plan global de prévention, il élabore chaque année un plan annuel d'action pour préciser les mesures concrètes à mettre en œuvre durant l'année.

LE SYSTÈME DYNAMIQUE DE GESTION DES RISQUES

La loi sur le bien-être au travail met l'employeur devant l'obligation de réfléchir à une véritable stratégie de prévention. Il ne peut pas se contenter d'aligner une série de mesures, il doit élaborer une véritable politique de prévention, planifiée, structurée et adaptée aux conditions concrètes de travail qui existent dans l'entreprise. Pour ce faire, il doit s'appuyer sur une approche de système, c'est-à-dire une approche qui tient compte des interactions entre les diverses caractéristiques du travail, entre autres: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail (Loi, art. 5 – Code, p.20).

Deux mots d'explication

Qu'est-ce que cela signifie et pourquoi une approche de système? Prenons un exemple. Josiane travaille sur une machine sûre et bien conçue, mais elle est obligée de tenir une cadence élevée, avec des pauses rares et de courte durée, qui plus est dans un local mal aéré. La politique de prévention assure la sécurité du poste de travail de Josiane, mais pas son bien-être au travail, parce que la prévention n'a pas pris en compte les autres facteurs qui influencent les conditions de travail de Josiane, en l'occurrence l'organisation du travail et les facteurs ambiants.

Pour organiser la politique de prévention, l'employeur doit s'appuyer sur un **système dynamique de gestion des risques**. Ce terme un peu rébarbatif appelle quelques explications, d'autant plus qu'il constitue en quelque sorte le moteur de la politique du bien-être, le mécanisme qui doit permettre d'élaborer, de mettre en œuvre et d'adapter régulièrement une politique de prévention cohérente.

- Il s'agit de la **gestion des risques**, c'est-à-dire de détecter les dangers, d'analyser les risques de voir ces dangers causer des dommages au travailleur, de maîtriser ces risques en fixant des mesures de prévention concrètes pour les éliminer autant que possible et, à défaut, les limiter.
- Il s'agit d'un **système**, c'est-à-dire que la gestion des risques s'effectue à travers diverses démarches et actions coordonnées, qui forment un ensemble cohérent capable de prendre en compte les différents éléments du bien-être et les interactions entre ces éléments.
- Il s'agit d'un système **dynamique**, c'est-à-dire qui est adapté en permanence pour tenir compte des conditions changeantes, de l'évolution de l'entreprise (changements dans la production, dans l'organisation du travail, dans l'équipement, etc.).



Le système dynamique de gestion des risques

À partir des conditions concrètes de travail, on procède à une analyse des risques. Sur base des résultats de cette analyse, on détermine les mesures de prévention dans le cadre de la politique du bien-être. L'application de ces mesures modifie les conditions de travail. L'analyse permanente des risques montrera si ces modifications ont permis d'améliorer le bien-être au travail. Elle donnera aussi des indications pour adapter les mesures de prévention. Les nouvelles mesures agiront à leur tour sur les conditions de travail, et ainsi de suite.

Si des changements internes ou externes à l'entreprise affectent les conditions de travail, c'est aussi l'analyse des risques qui permettra d'adapter les mesures de prévention.

Le système dynamique de gestion des risques est donc en quelque sorte une super-méthode de travail pour avoir en permanence des mesures de prévention adaptées aux conditions concrètes de travail du moment, pour parer les risques de toute nature auxquels les travailleuses et travailleurs peuvent être confrontés. Ce système porte sur les sept domaines déjà évoqués au chapitre 3: la sécurité, la protection de la santé, la charge psychosociale (dont la violence et le harcèlement), l'ergonomie, l'hygiène, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environne-

ment (pour ce qui concerne leur influence sur les domaines précédents). [AR Politique du bien-être, art. 4 – Code, p. 64]

La prévention est aussi une question de genre

Une politique de prévention efficace doit viser à améliorer les conditions de travail à la fois des femmes et des hommes. Ignorer les différences entre les hommes et les femmes dans l'analyse des risques et dans la prévention peut conduire à sous-estimer et même de négliger les conditions de travail des femmes. Les stéréotypes liés au genre empêchent de bien mesurer les risques et occultent même certains dangers (par exemple, des équipements de travail plutôt conçus pour des morphologies masculines, des efforts légers non pris en compte alors que leur répétition représente une charge lourde, etc.)

«Un examen approfondi des circonstances réelles de travail révèle qu'aussi bien les femmes que les hommes peuvent être confrontés à d'importants risques au travail. Par ailleurs, rendre le travail plus facile pour les femmes, c'est également le rendre plus facile pour les hommes. Il est par conséquent important d'intégrer les questions de genre dans les évaluations de risques au travail.» C'est ce que souligne l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail dans une fiche pratique publiée en 2003 et intitulée «Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques».

Relevons que l'employeur doit prévoir une analyse des risques et des mesures de prévention spécifiques pour les travailleuses enceintes.

L'ANALYSE DES RISQUES

[AR Politique du bien-être, art. 7 et 8 – Code, p. 64-65]

Le système dynamique de gestion des risques doit permettre de déterminer les mesures de prévention à prendre. Pour ce faire, il doit s'appuyer sur une analyse des risques, qui est la base sur laquelle repose le système. Cette analyse des ris-

ques doit être un processus permanent.

Elle suppose une analyse a priori, avant même l'exposition au risque; par exemple, avant l'utilisation d'un nouveau produit ou d'un nouvel appareillage, l'employeur doit disposer de toutes les informations nécessaires sur les risques que peut comporter cet élément nouveau dans la production, sur les effets possibles pour la sécurité et la santé des travailleurs qui l'utiliseront ou qui seront occupés dans son environnement. Il peut se baser sur les caractéristiques fournies par le fabricant, sur l'expérience d'autres entreprises, sur des recherches effectuées sur ce produit ou cet appareillage, etc. la même démarche s'applique aussi aux risques psychosociaux (stress par exemple).

L'analyse des risques s'alimente aussi des enseignements à tirer des incidents et accidents survenus dans l'entreprise ou l'institution. Tout accident doit faire l'objet d'un examen approfondi pour déterminer les mesures à prendre pour qu'un tel accident ne se reproduise plus.

L'analyse de risques comporte trois phases:

1. **Identifier les dangers** pour le bien-être des travailleuses et travailleurs lors de l'exécution de leur travail
Un **danger** est la propriété ou la capacité d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation d'avoir des conséquences néfastes, de provoquer des dommages ou de menacer la santé et la sécurité du travailleur. Quelques exemples d'objets, substances, situations,... dangereux: les échelles, une installation électrique, un acide, des poussières, la manipulation de charges lourdes, des mouvements répétitifs, une surcharge de travail, des problèmes relationnels.
2. **Définir et déterminer les risques**
Un risque est la probabilité que des effets néfastes ou des dommages se produisent suite à l'exposition à un danger, dans des conditions données. Par exemple: la probabilité de se tuer en tombant d'une échelle, la probabilité d'être affecté par des maux de dos quand on soulève des charges lourdes sans appareillage, la probabilité de fatigue exces-

sive suite à une surcharge persistante de travail. À noter qu'on parle de risque résiduel pour désigner le risque qui subsiste lorsque les mesures de prévention ont été prises.

3. **Évaluer les risques** (tenant compte de la nature du danger, des dommages qu'il peut causer et de leur gravité, de la durée, de la fréquence et de la nature de l'exposition au danger, de la fréquence des dommages survenus dans le passé, etc.)

Pour pouvoir éliminer les risques (et à défaut, les réduire), il faut d'abord bien les connaître. C'est le but de l'analyse des risques. Elle consiste d'abord à identifier les dangers auxquels les travailleuses et les travailleurs sont exposés lors de l'exécution de leur travail. Il s'agit ensuite d'examiner qui est exposé à ces dangers, les dommages qui peuvent résulter de cette exposition et leur gravité, la probabilité que ce dommage survienne pendant l'exposition. On dispose ainsi des éléments nécessaires pour évaluer l'importance des différents risques, mais surtout pour comprendre comment ces éléments s'enchaînent lorsque le risque se réalise, provoquant des dommages ou des nuisances au travailleur. Du coup, on peut identifier sur quoi il faut agir pour éliminer le risque ou du moins le limiter autant que possible.

Danger, risque, dommage: exemples

danger	risque	dommage
électricité	électrocution électrisation	mort brûlure, choc
travail en hauteur	chute	fracture
poussières de bois	inhalation	cancer des cavités nasales et des sinus
objectifs de production hors d'atteinte	stress, harcèlement	dépression

L'analyse des risques doit être effectuée à trois niveaux:

- l'organisation dans son ensemble, ou l'entreprise : par exemple, organisation des lieux de travail, circulation des objets et des personnes entre ces lieux, organisation du travail, relations interpersonnelles, etc.;
- chaque groupe de postes de travail ou de fonctions : par exemple, espace disponible, outils de travail, équipements, contenu du travail, contraintes matérielles (bruit, poussières...), charge mentale, produits utilisés, etc.;
- chaque travailleuse ou travailleur: par exemple, formation, connaissance des consignes de sécurité, charge de travail, etc. en tenant compte que certains combinent plusieurs postes de travail, donc plusieurs types de risque.

Le **service interne pour la prévention et la protection au travail** joue un **rôle d'appui** essentiel dans le système dynamique de gestion des risques. En particulier, dans l'analyse des risques, le service interne participe à l'identification des dangers, donne un avis sur les résultats de l'analyse des risques et propose des mesures pour disposer d'une analyse des risques permanente; de plus, il donne un avis et formule des propositions sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action (AR SIPPT, art. 5 – Code, p. 125). Si l'entreprise ne dispose pas d'un conseiller en prévention de niveau I ou II, ces missions doivent être confiées à un service externe (AR SIPPT, art. 11 – Code, p. 129).

Pour remplir ces missions, les conseillers en prévention sont tenus d'exécuter une série de tâches, notamment: visiter régulièrement les lieux de travail, examiner les postes de travail chaque fois que les travailleurs qui les occupent sont exposés à une augmentation ou une modification des risques, effectuer au moins une fois l'an une enquête approfondie des lieux et postes de travail, procéder à une enquête à l'occasion des accidents du travail et des incidents qui sont survenus sur les lieux de travail, procéder ou faire procéder à des analyses ou à des contrôles dans les conditions prévues par la législation, etc. (AR SIPPT, art. 7 – Code, p. 127)

Commentaire

D'abord analyser les risques et ensuite définir des mesures de prévention: tel est le fil conducteur de toute la législation sur le bien-être au travail.

Cette réglementation est la transposition en droit belge d'une directive européenne de 1989, qui s'inscrit dans la vague de dérégulation des années 1980. L'idée sous-jacente est de ne pas imposer aux entreprises des «rigidités» et de leur laisser le soin de déterminer les besoins et le choix des moyens pour assurer la sécurité et la santé au travail. La loi belge n'est pas entièrement entrée dans cette logique; elle contient certaines mesures de prévention inconditionnelles et d'autres qui dépendent du résultat de l'analyse des risques.

En principe, il est positif de partir d'une sérieuse analyse des risques pour déterminer la politique de prévention. Le problème, c'est que l'employeur est seul à décider des résultats de l'évaluation des risques (l'avis du comité PPT n'est pas contraignant, pas plus que l'avis des services de prévention et de protection au travail). C'est donc l'employeur qui détermine si tel risque justifie de prendre des mesures de prévention... ou non. De plus, on constate que l'inventaire des dangers et l'analyse des risques font défaut dans beaucoup d'entreprises qui sont dès lors incapables de bâtir une politique de prévention sérieuse.

Pourtant, le dépistage des risques peut, dans la plupart des cas, se réaliser à partir des méthodes simples, avec la participation des travailleuses et travailleurs concernés (voir plus loin dans ce chapitre).

À plusieurs endroits, le Code sur le bien-être au travail attire l'attention sur la nécessité d'analyser des risques spécifiques, notamment dans les dispositions relatives à la protection de la maternité, aux équipements de travail, au port de charges lourdes, à la charge psychosociale, aux agents cancérigènes et biologiques, etc. Pour la surveillance de la santé, cela revêt une importance toute particulière, puisque la surveillance de santé des travailleurs n'est pas obligatoire lorsque les résultats de l'analyse des risques en

démontrent l'inutilité (AR Surveillance de la santé, art. 4 §2 – Code, p. 77). Pour plus d'information sur l'importance de ces analyses de risques spécifiques, nous vous renvoyons aux brochures que la CSC a publiées sur ces questions⁶. Ajoutons qu'il est recommandé d'analyser conjointement les risques pour la santé des travailleurs et les risques pour l'environnement. À ce sujet, RISE (le réseau inter-syndical de sensibilisation à l'environnement en Wallonie) a édité une fiche pratique sur «Le risque environnemental. Prise en compte sur le lieu de travail», à télécharger sur www.rise.be.

LA POLITIQUE DU BIEN-ÊTRE ET SA PLANIFICATION

Les mesures de prévention

(AR Politique du bien-être, art. 9 – Code, p. 65)

Les résultats de l'analyse des risques sont la base des mesures de prévention qui doivent être prises à trois niveaux:

- l'organisation dans son ensemble, ou l'entreprise;
- chaque groupe de postes de travail ou de fonctions;
- chaque travailleuse ou travailleur.

Ces mesures doivent être prises dans l'ordre de priorité suivant:

1. mesures de prévention des risques: il s'agit d'abord de prendre des mesures qui visent à éliminer les risques (on parle de prévention primaire);
2. mesures de prévention des dommages: à défaut de pouvoir éliminer un risque, ces mesures visent à limiter le risque pour éviter les dommages (on parle de prévention secondaire);
3. mesures de limitation des dommages: lorsque le risque se réalise et qu'il y a donc des dommages, il s'agit de prendre des mesures pour limiter ces dommages (mesures de remédiation ou de réparation).

⁶ Sur www.csc-en-ligne.be

Les mesures de prévention doivent notamment porter sur :

- l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, y compris les méthodes de travail et de production;
- l'aménagement du lieu de travail;
- la conception et l'adaptation du poste de travail;
- le choix et l'utilisation d'équipements, de substances, produits, etc.;
- la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;
- les équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;
- la signalisation en matière de sécurité et de santé;
- la surveillance de la santé des travailleurs;
- la charge psychosociale occasionnée par le travail et la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs;
- la coordination sur le lieu de travail;
- les procédures d'urgence y compris les mesures en cas de danger grave et immédiat, les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs).

► Droit à l'information du Comité PPT

L'employeur fournit toutes les informations nécessaires sur l'évaluation des risques et les mesures de protection, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques et du plan global de prévention (AR CPPT, art. 15 – Code, p. 186). Il communique aussi les avis des services de prévention et de protection au travail.

Planifier la politique de prévention

L'objectif du système dynamique de gestion des risques est de planifier la prévention et de mettre en œuvre la politique du bien-être au travail. Il doit ainsi permettre que les mesures diverses qui découlent de l'analyse des risques se traduisent par des actions concrètes et efficaces qui améliorent la sécurité, la santé et le bien-être au travail.

Ce système comprend quatre phases (AR Politique du bien-être, art. 5 – Code, p. 64):

1. élaborer la politique du bien-être au travail : fixer, notamment, les objectifs de cette politique et les moyens pour les réaliser;
2. programmer cette politique : déterminer, notamment, les méthodes à appliquer, les missions confiées aux personnes concernées et les moyens mis à leur disposition;
3. mettre en œuvre la politique : préciser les responsabilités de toutes les personnes concernées;
4. évaluer la politique et fixer les critères d'évaluation.

Le système dynamique de gestion des risques est un processus permanent; l'employeur l'adapte chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances (modifications des produits ou services, des équipements, des méthodes de travail, de la répartition du personnel, etc.). Il tient compte de la nature des activités, des risques spécifiques liés à ces activités et des risques spécifiques à certains groupes de travailleurs (en particulier les travailleuses enceintes et allaitantes, les jeunes, les intérimaires). (AR Politique du bien-être, art. 6 – Code, p. 64)

L'employeur est chargé d'évaluer régulièrement le système dynamique de gestion des risques. Il réalise cette évaluation en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail (AR Politique du bien-être, art. 14 – Code, p. 67). Pour ce faire, il tient notamment compte:

- des rapports annuels des services interne et externe de prévention et de protection au travail;
- des avis du comité PPT et, le cas échéant, des avis de l'inspection (Contrôle du bien-être au travail);
- des changements de circonstances qui nécessitent d'adapter l'analyse des risques;
- des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution.

› Consultation du comité PPT

Le comité doit être consulté sur l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation du système dynamique de gestion des risques. (AR Politique du bien-être, art. 12 – Code, p. 66).

Il émet un avis préalable, comme sur tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui peuvent avoir des conséquences sur le bien-être au travail (AR CPPT, art. 3 – Code, pp. 184 et 185).

› Participation du comité PPT

Le comité participe à l'application du système dynamique de gestion des risques en déléguant certains de ses membres employeurs et travailleurs pour effectuer au moins une fois par an, avec le conseiller en prévention et le membre de la ligne hiérarchique compétents, une enquête approfondie dans tous les lieux de travail (AR CPPT, art. 10 – Code, p. 185).

Le plan global de prévention

(AR Politique du bien-être, art. 10 – Code, pp. 65-66)

Le système dynamique de gestion des risques doit déboucher sur la rédaction d'un document pour guider la politique de prévention: le plan global de prévention. Dans ce plan, l'employeur programme, pour les cinq années à venir, les activités de prévention à développer et à appliquer. Il établit ce plan à cinq ans en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Le plan global de prévention doit au moins contenir les éléments suivants:

- les résultats de l'analyse des risques;
- les mesures de prévention à établir;
- les objectifs prioritaires à atteindre;
- les activités à effectuer et les missions à accomplir pour atteindre ces objectifs;
- les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter;

- les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- le mode d'adaptation du plan global de prévention lors d'un changement de circonstances;
- les critères d'évaluation de la politique du bien-être au travail.

Deux mots d'explication

Les résultats de l'analyse des risques: *consignés par écrit, ils constituent un élément essentiel du plan global de prévention, puisque les mesures de prévention seront établies sur cette base. Il s'agit de vérifier si l'analyse des risques respecte les obligations légales et couvre bien l'ensemble des situations à risque présentes dans l'entreprise.*

Les mesures de prévention, les objectifs prioritaires et les actions à mener pour les atteindre: *nous avons indiqué plus haut sur quoi doivent porter, au minimum, les mesures de prévention. Élaborer une liste de mesures ne suffit pas. L'employeur doit aussi fixer des objectifs prioritaires, par exemple: réduire de moitié le nombre des accidents du travail, examiner de manière systématique les possibilités de remplacer les produits toxiques par des produits moins dangereux, revoir l'organisation du travail dans les services où le stress est important,... De plus, il s'agit de préciser les actions à mener pour réaliser ces objectifs et fixer des délais pour réaliser ces priorités (dans l'année, dans les deux ans,...).*

Les moyens: *certaines mesures nécessiteront des investissements (par exemple, pour acheter de nouveaux équipements plus sûrs), du temps (pour discuter la mise en œuvre de certaines mesures avec les travailleurs concernés), des formations, de l'information,... Un plan global de prévention n'a de sens que s'il précise quels sont les moyens nécessaires pour le réaliser.*

Les missions et moyens de toutes les personnes concernées: qui fait quoi, avec quelles compétences et avec quels moyens? Il s'agit de préciser le rôle de chacun et de répartir les responsabilités et les missions. Cette répartition se fera lors des concertations sur le plan global de prévention, avec les membres de la ligne hiérarchique, avec les services de prévention et protection au travail et au comité PPT. C'est ici que les délégués peuvent avancer des propositions, notamment sur le type de conseiller en prévention auquel il est utile de faire appel, en plus du conseiller en prévention spécialisé en sécurité du travail, du conseiller en prévention médecin du travail et du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail. En fonction des mesures de prévention envisagées, il sera éventuellement utile de faire appel à un ergonome, à un toxicologue ou à un spécialiste en hygiène du travail.

Les modalités pour adapter le plan et les critères d'évaluation de la politique du bien-être : L'employeur doit renouveler le plan global de prévention au moins tous les 5 ans. De plus, il doit évaluer régulièrement le système dynamique de gestion des risques en tenant compte des rapports des services de prévention, des avis du comité PPT, du changement des circonstances (et des risques) et des accidents et incidents (AR Politique du bien-être, art. 14 – Code, p. 67). Dès lors, pour que le plan global de prévention reste cohérent avec le système dynamique de gestion des risques, il devra être adapté régulièrement et en tout cas avant le terme de 5 ans. Il est donc important de se mettre d'accord sur la façon d'évaluer la politique de prévention et d'adapter le plan global de prévention et à quelle échéance (par exemple, tous les ans ou tous les deux ans, avant la préparation du plan annuel d'action).

› Avis préalable du CPPT

Le comité PPT doit donner un avis préalable sur le plan global de prévention et sur toute modification ou adaptation du plan. (AR Politique du bien-être, art. 12 – Code, p. 96)

Le plan annuel d'action

(AR Politique du bien-être, art. 11 – Code, p.66)

Le plan annuel d'action s'inscrit dans la stratégie globale de la prévention. Il se base sur le plan global de prévention. Il est établi par écrit et détermine:

- 1° les objectifs prioritaires de la politique de prévention pour l'année suivante;
- 2° les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;
- 3° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 4° les adaptations à apporter au plan global de prévention suite à un changement de circonstances, aux accidents et aux incidents survenus, au rapport annuel du service interne PPT et aux avis donnés par le comité.

L'employeur associe les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail à l'élaboration du plan annuel d'action, à sa programmation, à sa mise en œuvre et à son évaluation.

› Avis préalable du CPPT

Le plan annuel d'action doit être présenté au comité PPT avant le 1^{er} novembre de l'année qui précède sa mise en application et ne peut être mis en œuvre avant que le Comité ait remis son avis ou, à défaut de cet avis, avant le 1^{er} janvier de l'année à laquelle il se rapporte. (AR Politique du bien-être, art. 12 – Code, p. 66)

Un outil pour le dépistage participatif des risques

DEPARIS est un outil de dépistage participatif des risques «conçu pour être utilisé par les travailleurs et leur encadrement afin de faire le point le plus objectivement possible sur la situation de travail qui est la leur quotidiennement et qu'ils sont les seuls à bien connaître». La démarche est menée par un groupe comprenant des travailleurs et du personnel d'encadrement technique et animé par un coordinateur. Les organes de concertation de l'entreprise jouent pleinement leur rôle d'avis et de proposition sur l'expérience.

L'outil DEPARIS se présente sous forme de 18 rubriques qui abordent autant de facettes de la situation de travail. Pour chaque rubrique, DEPARIS propose, sous forme de tableau, une description de la situation souhaitée et une liste d'aspects à surveiller. Le coordinateur inscrit en regard ce qui peut être fait concrètement pour améliorer la situation, ainsi que les aspects qui nécessitent une étude plus approfondie. Le contenu des rubriques peut être adapté à la situation de travail.

Pour l'ensemble des rubriques, le groupe porte un jugement global (indicateur final) sur la priorité avec laquelle les modifications sont à apporter: feu vert pour une situation tout à fait satisfaisante; feu orange pour une situation ordinaire à améliorer si possible; feu rouge pour une situation insatisfaisante, susceptible d'être dangereuse et à améliorer nécessairement.

Les actions et études complémentaires décidées au cours de la discussion sont reprises dans une table récapitulative où l'on indique «qui» fait «quoi» et dans «quel délai», et cela pour chacune des rubriques.

Pour plus d'information:

-La brochure «Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS» est disponible gratuitement au Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale, Cellule Publications - rue Ernest Blerot, 1 à 1070 Bruxelles - tél.: 02 233 42 14 – courriel: publications@emploi.belgique.be. Consulter également, le site internet de la stratégie Sobane : www.sobane.be.

Pour approfondir la question de l'analyse des risques:

Vous pouvez vous procurer gratuitement la brochure «L'analyse des risques» au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (coordonnées ci-dessus).

STRATÉGIE SYNDICALE

› Enjeux

Depuis une trentaine d'années, les conditions de travail ont tendance à se détériorer, notamment sous la pression des nouveaux modes de gestion des entreprises et des nouvelles formes d'organisation du travail. Les risques «classiques» d'accident et de maladie restent bien présents (chutes, produits dangereux, etc.) et sont même aggravés par le recours accru à l'intérim et à la sous-traitance; d'autres risques s'amplifient ou font leur apparition (troubles musculo-squelettiques, stress, violence et harcèlement,...). Une approche globale et systématique est indispensable pour améliorer les conditions de travail. Le bien-être au travail ne peut plus rester la préoccupation des seuls délégués dans les comités PPT, même s'ils en restent les principaux acteurs.

Le système dynamique de gestion des risques permet d'adapter la prévention à l'évolution des risques... pour autant que l'entreprise applique effectivement ce système. Voici quelques pistes pour développer une stratégie syndicale dans l'analyse des risques et dans la mise au point et l'exécution du plan global de prévention.

› Une analyse participative des risques

Le but de l'analyse des risques n'est pas de déterminer si un risque est acceptable ou non, mais d'éliminer ce risque ou, à défaut de pouvoir l'éliminer complètement, de le limiter autant que faire se peut. La question n'est pas: Comment se mettre en règle avec la législation? Mais bien: Comment, à partir de l'analyse des risques, planifier des mesures de prévention qui permettront d'éliminer progressivement un maximum de risques?

L'analyse des risques doit permettre d'associer toutes les parties à la politique du bien-être au travail: employeur, travailleurs et leurs représentants, ligne hiérarchique, conseillers en prévention... Le débat doit donner à chacun l'occasion d'indiquer ses objectifs prioritaires et la façon de les atteindre.

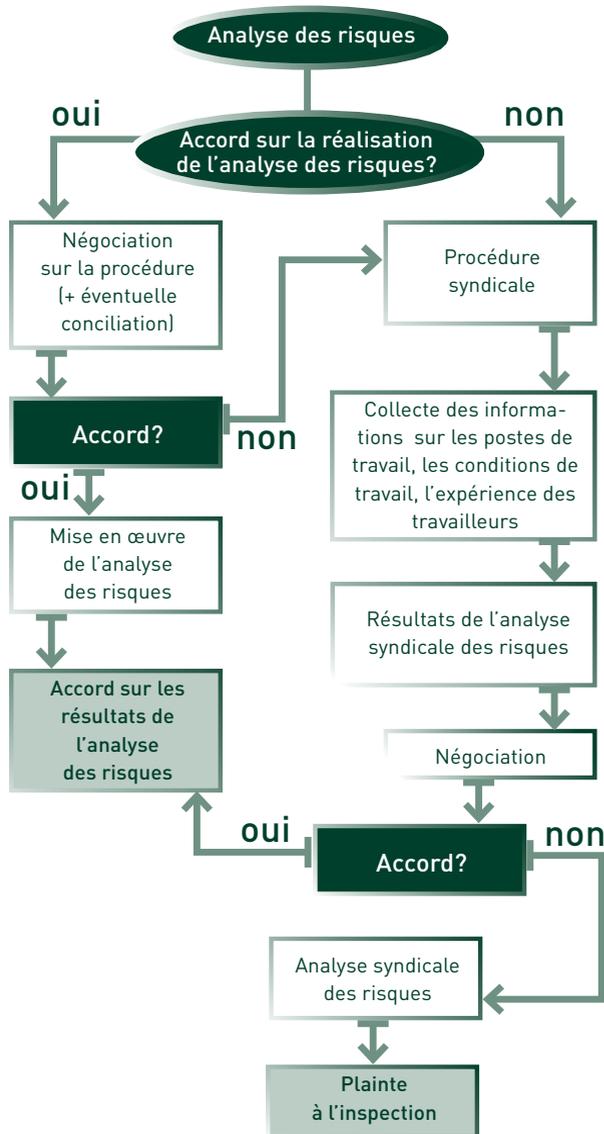
En pratique

Vous pouvez d'abord vérifier **où en est l'analyse des risques dans l'entreprise**. Les résultats de cette analyse doivent figurer dans le plan global de prévention. Vérifiez qu'ils s'y trouvent effectivement.

Le dépistage et l'analyse des risques sont un processus permanent, puisque les risques évoluent. Il s'agit donc de vérifier que les résultats de l'analyse des risques repris dans le plan global de prévention sont conformes à la réalité.

Le schéma ci-dessous indique une stratégie pour la mise en œuvre de l'analyse des risques. Deux possibilités peuvent se présenter: ou bien vous parvenez à un accord avec l'employeur sur la réalisation d'une analyse des risques, ou bien il n'y a pas d'accord, auquel cas nous vous conseillons de dépister vous-même les dangers et d'analyser les risques présents dans l'entreprise (vous trouverez plus bas quelques suggestions).

Le fait de présenter les résultats à l'employeur peut inciter celui-ci à reconnaître les problèmes et entamer une analyse des risques. Si l'employeur ne veut rien savoir, vous pouvez introduire auprès du contrôle du bien-être au travail une plainte fondée sur votre propre analyse des risques.



› Un dépistage syndical des risques

Souvent, l'analyse des risques fait peur: on croit qu'elle nécessite des méthodes sophistiquées, des interventions d'experts. **Dans la toute grande majorité des cas, des méthodes simples permettent de réaliser un dépistage d'une grande partie des risques** présents dans l'entreprise. Il est donc tout à fait possible pour les délégués de réaliser un dépistage syndical des risques, pour alimenter les travaux du comité PPT. Si l'employeur ne remplit pas ses obligations en la matière, vous aurez ainsi une base pour la discussion. S'il organise une analyse des risques, vous pourrez l'alimenter avec vos propres constats.

En pratique

Comment dépister les dangers et analyser les risques? Quelques suggestions.

- Examiner les lieux de travail en notant tous les dangers et nuisances visibles, enregistrer des plaintes des travailleuses et des travailleurs, utiliser le carnet à souches, noter les dangers, les incidents, les quasi-accidents dont on est témoin... Ces gestes sont à la portée de tout délégué, y compris dans les PME. De plus, ce dépistage sera d'autant plus complet et pertinent que vous y aurez associé les travailleuses et travailleurs de l'entreprise.
- Soyez attentifs à tous les facteurs de risque: liés au poste de travail et à l'environnement interne de l'entreprise, liés à l'organisation du travail et aux relations entre les travailleurs, liés au travailleur lui-même (par exemple, absence de formation à la sécurité).
- Les informations que vous aurez ainsi récoltées seront transmises au conseiller en prévention et au CPPT.
- Il est utile d'effectuer ce dépistage à intervalles réguliers, pour suivre l'évolution des risques et aussi les effets des mesures de prévention.

Pour l'analyse proprement dite des risques, les délégués au comité PPT peuvent mener une première discussion à partir du dépistage des risques qu'ils et elles ont réalisé. Il s'agira de se poser des questions telles que :

- Qui est exposé au danger, combien de personnes (en distinguant selon le genre)?
- Quelle est la durée et quelle est la fréquence de l'exposition?
- Quelle est la probabilité (faible, élevée, très élevée) de provoquer des dommages et à qui?
- Quelle serait la gravité du dommage?
- Quelles circonstances peuvent modifier l'exposition au danger, la gravité d'un dommage?
- ...

Ce débat aura lieu de préférence avec l'ensemble de l'équipe syndicale. Les résultats de la discussion pourront alimenter les travaux du comité PPT sur l'analyse des risques et sur le plan global de prévention.

Pour certains risques élevés et/ou très spécifiques ou dans situations complexes, une analyse approfondie est nécessaire. On peut alors proposer de faire appel à un ou des conseillers en prévention spécialisés, par exemple un ergonomiste ou un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail pour analyser les causes du stress.

► La participation au plan global de prévention

Le plan global de prévention est le tableau de bord pour piloter la politique du bien-être au travail à moyen terme. Vu sa portée de 5 ans, il permet de tenir compte de changements qui s'opèrent sur des longues durées (modification de produits ou de procédés, nouvelle organisation du travail,...) et de programmer les investissements financiers et autres que demande une politique de prévention. Le plan global de prévention n'est pas figé pour 5 ans : chaque fois que les circonstances changent, il doit être adapté. Il permet aussi d'inscrire

les plans annuels successifs dans une continuité et éviter ainsi des mesures au coup par coup sans lendemain.

Le plan global de prévention est un **document écrit**, que les délégués peuvent donc contrôler et sur lequel ils doivent donner un avis préalable. Toutefois, cet avis n'est pas contraignant : l'employeur peut ne pas le suivre. La stratégie syndicale a toute son importance.

Au moment d'élaborer ou d'adapter le plan global de prévention, proposez que les conseillers en prévention (médecin du travail et responsable de la sécurité) soient présents à la réunion du comité PPT, pour définir avec eux la méthode de travail et répartir les tâches. Chacun dispose d'informations utiles : le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection et celui du conseiller en prévention médecin du travail, les éléments d'évaluation des plans annuels d'action, les informations recueillies par les délégués auprès du personnel,...

Les **résultats de l'analyse des risques** doivent figurer dans le plan global de prévention : ils constituent la base de mesures de prévention efficaces et cohérentes. Dans beaucoup d'entreprises, l'analyse des risques laisse à désirer ou fait défaut. Pour combler cette lacune, il est recommandé d'inscrire parmi les mesures prioritaires du plan la réalisation d'une analyse des risques, pour en faire progressivement un processus permanent.

En pratique

À partir de ces éléments, il s'agira de formaliser un projet de plan global de prévention avant d'en débattre. On peut, par exemple, le faire sous forme de tableau, comme suit :

Objectif de la mesure de prévention	Qui...	fait quoi...	avec quels moyens... (coût)	pour quand?
1. ...				
2. ...				
3. ...				

› Dix questions pour contrôler le (projet de) plan global de prévention

Le contenu minimal du plan global de prévention est déterminé par la législation. Ce n'est toutefois pas une garantie totale pour avoir un plan de qualité.

En pratique

Voici quelques questions qui vous permettront de tester le (projet de) plan global de prévention.

1. Le plan global de prévention apporte-t-il des réponses concrètes aux préoccupations des travailleurs? Va-t-il contribuer à améliorer les conditions de travail?
2. L'analyse des risques a-t-elle été réalisée? Les travailleuses et les travailleurs ont-ils été impliqués? Et les conseillers en prévention (y compris le médecin du travail)?
3. Les mesures proposées sont-elles de nature à éliminer les risques présents dans l'entreprise ou du moins à les réduire sensiblement?
4. A-t-on fixé des priorités dans les mesures de prévention? Selon quels critères?
5. Les objectifs fixés sont-ils mesurables? Comment les résultats seront-ils évalués? Selon quels critères?
6. Les missions et les responsabilités ont-elles été attribuées à des personnes bien déterminées? Ces personnes ont-elles les moyens (autonomie, pouvoir de décision,...) d'assumer ces responsabilités?

7. Des échéances ont-elles été fixées pour chaque mesure? Sont-elles réalistes?
8. Des moyens ont-ils été dégagés pour atteindre les objectifs? Sont-ils suffisants? A-t-on chiffré le coût de chaque mesure?
9. A-t-on fixé le moment et les modalités de l'évaluation du plan?
10. A-t-on fixé les modalités de révision ou d'adaptation du plan lorsque des changements surviennent dans l'entreprise?

En pratique

Le plan global de prévention à l'agenda du comité PPT

- | | |
|--------------|---|
| Mai-Juin | Évaluation du plan global de prévention sur base, notamment, des rapports des services interne et externe de prévention et de protection au travail |
| Juillet-août | Poursuivre la discussion sur l'évaluation et sur la mise à jour du plan global de prévention et finaliser le plan actualisé |
| Septembre | Finaliser l'actualisation, la mise à jour du plan global de prévention avant le début des discussions sur le plan annuel d'action |

► Intervenir dans le plan annuel d'action?

Pour participer à l'élaboration du plan annuel d'action, on peut s'inspirer de la méthode proposée ci-dessus pour le plan global de prévention. On peut donc utiliser le tableau et la liste de questions dans la préparation et dans les discussions. Pour le plan annuel, il faut toutefois être attentif aux aspects suivants:

- le plan annuel doit s'inscrire dans la logique et dans les priorités du plan global de prévention; si celui-ci n'existe pas ou n'est plus à jour, la réalisation d'une analyse des risques et l'élaboration d'un plan global doivent être inscrites comme des priorités du plan annuel d'action;
- les objectifs et mesures proposés doivent être tout à fait concrets et réalisables dans l'année;
- il est utile de reprendre dans un calendrier, mois par mois, les différentes étapes et actions à mener.

Notons encore que le plan annuel d'action doit contenir, en annexe, les listes des postes de sécurité et de vigilance et des activités à risque défini, ainsi que les listes nominatives des travailleurs soumis à la surveillance de la santé⁷. La discussion du projet de plan annuel est l'occasion de vérifier, avec l'aide du conseiller en prévention médecin du travail, que ces listes existent et qu'elles sont à jour.

En pratique

Le plan annuel d'action à l'agenda du comité PPT

Tous les mois	Faire le point sur la mise en œuvre du plan pour l'année en cours
Octobre	La direction doit soumettre le plan annuel d'action pour avis au comité PPT au moins 2 mois avant sa mise en application (en général, le 1 ^{er} janvier), soit avant le 1 ^{er} novembre
Novembre	Évaluation du plan de l'année précédente et première discussion sur le projet de plan pour l'année à venir
Décembre	Conclusion des discussions et avis définitif sur le projet de plan annuel d'action
Janvier	Mise en route du nouveau plan annuel d'action

⁷ Voir la brochure CSC, «La surveillance de la santé des travailleurs», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be



Le service interne de prévention et de protection au travail

En résumé

Tout employeur est tenu de créer un service interne de prévention et de protection. En fonction de la structure de l'entreprise, une ou plusieurs sections sont ajoutées au service interne «central».

Le présent chapitre explique comment est organisé le service interne: Qui en fait partie? Qui le dirige? Quelles sont ses relations avec la direction? Comment le comité PPT intervient-il dans la désignation des conseillers en prévention?

Dans un deuxième temps, ce chapitre présente en détail les tâches et missions du service interne et précise lesquelles peuvent être confiées à un service externe et sous quelles conditions. Il propose ensuite quelques pistes de travail syndical pour contrôler et stimuler l'activité du service interne PPT.

COMPOSITION ET STRUCTURE DU SERVICE INTERNE PPT

Tout employeur est tenu de créer un **service interne de prévention et de protection au travail**. Chaque service interne doit disposer au moins d'un conseiller en prévention. Selon la structure de l'entreprise, une ou plusieurs sections sont ajoutées au service interne «central». Pour déterminer les entités où il faut installer une section du service interne, on se base

sur la notion d'unité technique d'exploitation utilisée lors des élections sociales pour déterminer où doit être installé un comité PPT (Loi, art. 34 – Code, p. 40).

En résumé, les entreprises qui ont plusieurs établissements doivent avoir un service de prévention et protection (section) dans chaque établissement où il y a un comité PPT. De plus, il doit toujours exister un service central de prévention et de protection (Loi, art. 35 – Code, p. 40).

	1 entité juridique	plusieurs entités juridiques
1 unité technique d'exploitation	1 service PPT	1 service PPT
plusieurs unités techniques d'exploitation	1 service PPT avec une section dans chaque unité technique d'exploitation où il faut aussi créer un Comité PPT	

Exemples:

1. L'entreprise P-Troll compte deux établissements qui occupent chacun 20 personnes. Elle doit disposer d'un seul service interne PPT, qui exerce ses missions dans les deux établissements.

2. La firme ABC est composée d'une unité de production à Gand (60 travailleurs), d'une autre à Tournai (100 travailleurs) et d'un centre de distribution à Bruxelles (25 personnes). Elle doit disposer d'un service interne à son siège de Gand, d'un autre à son siège de Tournai et d'un

service central qui coordonne les activités et qui est aussi compétent pour le siège de Bruxelles; ce service central peut être localisé dans n'importe lequel des trois sièges.

3. Les firmes K-Priss, K-Concept et K-Distri sont juridiquement indépendantes mais constituent une seule unité technique d'exploitation: un seul service interne PPT suffit.

Chaque service interne et chacune de ses sections doit disposer d'au moins un conseiller en prévention (Loi, art. 37 – Code, p. 41). Le conseiller en prévention doit faire partie du personnel de l'entreprise ou, dans le cas d'une section, de l'unité technique d'exploitation au sein de laquelle la section a été créée (AR SIPPT, art. 19 – Code, p. 132). Le conseiller en prévention d'un siège local ne peut donc pas être un salarié du siège central. Il existe un seul cas où l'employeur peut exercer lui-même la fonction de conseiller en prévention: lorsque l'entreprise occupe moins de 20 travailleurs.

Par conseiller en prévention, il faut entendre une personne de la discipline «sécurité du travail». Rien n'oblige l'employeur à engager ce ou ces conseillers en prévention à temps plein.

L'employeur détermine, **après accord préalable du comité PPT**, la durée minimale des prestations des conseillers en prévention de sorte que les missions attribuées au service interne puissent toujours être accomplies de manière complète et efficace (AR SIPPT, art. 17 §2 – Code, p. 132). Les formules de calcul parfois utilisées pour estimer cette durée minimale doivent être manipulées avec prudence: elles sont minimalistes et basées sur des législations étrangères.

L'employeur peut décider que l'entreprise assurera aussi elle-même les missions de surveillance médicale (à défaut, elle doit recourir à un service externe PPT). Pour ce faire, il doit créer un département chargé de la surveillance médicale au sein du service interne. Un conseiller en prévention médecin du travail doit être engagé pour diriger ce département (AR SIPPT, art. 13, §2 – Code, p. 130). Cette possibilité ne libère toutefois pas l'employeur de l'obligation d'avoir un

conseiller en prévention en sécurité du travail. Même si toutes les conditions requises en matière de diplôme sont satisfaites, ces deux disciplines ne peuvent être exercées par une seule et même personne dans l'entreprise.

Qui dirige le service interne PPT? Quelles sont les exigences de formation?

Pour déterminer quelles missions de prévention doivent être effectuées par le service interne PPT et lesquelles peuvent ou doivent être confiées à un service externe, les entreprises sont réparties en quatre groupes. L'appartenance à un groupe (A, B, C ou D) dépend du niveau de risque et du nombre de personnes occupées.

Le tableau ci-après permet de savoir à quel groupe l'entreprise appartient. Attention: pour les unités techniques d'exploitation dotées d'une section du service PPT interne, il faut tenir compte des risques de l'unité technique d'exploitation et non de ceux du siège principal. Le groupe D rassemble les entreprises occupant moins de 20 personnes, où l'employeur exerce lui-même la fonction de conseiller en prévention (AR SIPPT, art. 3 §1 – Code, pp. 123-124).

Pour déterminer le nombre de travailleurs dans l'entreprise (AR SIPPT, art. 3 §2 – Code, pp. 124):

- *pour les travailleurs, on compte le nombre de jours civils pour lesquels ils ont été inscrits dans le registre du personnel durant les quatre derniers trimestres, puis on divise ce nombre par 365. Pour une personne qui travaille à moins de 3/4 temps, le nombre de jours civils est d'abord divisé par 2 ;*
- *pour les personnes sous contrat d'apprentissage ou en formation, pour les stagiaires, les élèves et les étudiants, on additionne le nombre d'heures (de 60 minutes) pendant lesquelles ils effectuent une forme de travail et on divise la somme obtenue par 1750;*
- *la somme des deux résultats ainsi obtenus donne le nombre de travailleurs.*

Nature de l'entreprise	Nombre de travailleurs et assimilés						
	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	≥1000
Entreprises à risques très importants <ul style="list-style-type: none"> - industrie des combustibles nucléaires - cokeries - raffinage du pétrole - fabrication de produits chimiques de base - industrie pétrochimique et carbochimique - fabrication d'autres produits chimiques principalement destinés à l'industrie et à l'agriculture 							
Entreprises à risques élevés <ul style="list-style-type: none"> - production et distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude - production et première transformation des métaux - production de pierre, ciment, béton, poterie, verre et autres - autres industries chimiques - production de fibres artificielles et synthétiques - fabrication d'ouvrages en métaux - construction de machines et de matériel mécanique - construction d'automobiles et de pièces détachées - construction d'autre matériel de transport - industrie du bois et du meuble en bois - bâtiment et génie civil 							
Entreprises à faibles risques <ul style="list-style-type: none"> - captage, d'épuration et de distribution d'eau - industries transformatrices des métaux, de mécanique de précision et d'optique - autres industries manufacturières 							
Autres entreprises							



Entreprises
du groupe C



Entreprises du groupe B
Conseiller en prévention
Niveau II



Entreprises du groupe A
Conseiller en prévention
Niveau I

Dans les entreprises du **groupe A**, la **direction du service interne** doit être confiée à un conseiller en prévention qui a suivi avec fruit une formation complémentaire de **niveau I** (formation d'environ 400 heures). Les conseillers en prévention adjoints doivent au moins avoir suivi une formation complémentaire de niveau II (formation d'environ 200 heures).

Dans les entreprises du **groupe B**, la **direction du service interne** doit être confiée à un conseiller en prévention qui a suivi au moins une formation complémentaire de **niveau II**.

Dans les entreprises du **groupe C ou D**, le conseiller en prévention ne doit pas avoir suivi de formation complémentaire. Il doit néanmoins avoir une connaissance suffisante de la législation et des bases scientifiques et techniques de l'activité de l'entreprise, notamment en matière de technique d'analyse des risques, de coordination de la prévention, d'hygiène sur les lieux de travail, d'organisation des premiers secours et de mesures d'urgence, de missions à l'égard du comité PPT et de rédaction de rapports. (NB: dans le groupe C, on parle d'entreprises C+ pour celles qui ont un conseiller en prévention de niveau II et d'entreprise C- lorsque le conseiller en prévention n'a pas suivi la formation complémentaire de niveau II)

Les entreprises du groupe D sont celles qui occupent moins de 20 personnes et où l'employeur occupe lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Si le service interne de prévention et de protection comporte un département chargé de la surveillance médicale, ce département doit être dirigé par un conseiller en prévention médecin du travail. Celui-ci peut aussi diriger l'ensemble du service interne. Il ne doit pas avoir suivi à cet effet la formation de conseiller en prévention pour la sécurité. Cette dernière disposition ne signifie pas que l'employeur est dispensé de l'obligation d'avoir à son service un autre conseiller en prévention disposant d'une formation complémentaire adéquate.

(Références: AR SIPPT, art 15, 21 et 22 – Code, pp. 131, 133 et 134).

Qui rend des comptes à qui?

Le conseiller en prévention doit pouvoir accomplir sa mission en totale indépendance par rapport à l'employeur et aux travailleurs (AR SIPPT, art. 25 – Code, p. 135).

- Le conseiller en prévention chargé de la direction du service central relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise. Il a aussi directement accès aux personnes chargées de la gestion journalière de(s) l'unité(s) technique(s) d'exploitation.
- Le conseiller en prévention chargé de la direction d'une section relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'unité technique d'exploitation concernée. Il a aussi directement accès à la personne chargée de la direction journalière de l'entreprise dans son ensemble.
- Tous les autres membres du service interne, les conseillers en prévention et les autres membres du personnel, travaillent sous la direction du chef du service interne et rendent des comptes à celui-ci.

(AR SIPPT, art. 16 – Code, p. 131)

Il y a une exception à cette règle: le département de surveillance médicale (AR SIPPT, art. 13 §2 – Code, p. 130). Le chef de ce département, un conseiller en prévention médecin du travail, a directement accès à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise. Le personnel de ce département qui exerce ses missions dans le cadre de la surveillance médicale relève de la responsabilité du conseiller en prévention médecin du travail et non du chef du service interne. Cette exception est dictée par le secret médical auquel les membres du département de surveillance médicale sont tenus.

La désignation et le remplacement des conseillers en prévention

La désignation, le remplacement ou l'écartement d'un conseiller en prévention d'un service interne PPT ne peut intervenir qu'**après l'accord du comité PPT** (AR SIPPT, art. 20 – Code, p. 133). Tous les comités PPT des différentes unités

techniques doivent donner leur accord pour la désignation, le remplacement ou l'écartement du conseiller en prévention, qui dirige le service central (AR SIPPT, art. 20 §1 – Code, p. 133). À défaut d'accord au sein du comité PPT, l'employeur doit demander l'avis du Contrôle du bien-être au travail. Celui-ci tente d'abord une conciliation entre les parties. En cas d'échec, il envoie un avis par recommandé à l'employeur. Celui-ci dispose de 30 jours pour communiquer cet avis au comité PPT. C'est seulement alors que l'employeur peut prendre une décision définitive (AR SIPPT, art. 20 §2 – Code, p. 133). Comme le but est de désigner un conseiller en prévention qui ait la confiance de toutes les parties, la procédure vise à décourager au maximum une décision unilatérale. Le conseiller en prévention doit remplir sa mission en toute indépendance (AR SIPPT, art. 25 – Code, p. 135).

Pour rappel, l'employeur doit disposer de conseillers en prévention dans les trois disciplines suivantes:

1. sécurité du travail : obligatoirement au sein du service interne;
2. médecine du travail : soit au sein du service interne PPT, s'il comporte un département chargé de la surveillance médicale ; soit issu d'un service externe PPT;
3. aspects psychosociaux du travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail: soit au sein du service interne, soit issu du service externe; il ne peut pas être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail (Loi, art. 32 sexies § 1er – Code, p. 33). À noter que la désignation d'un conseiller en prévention psychosocial au sein du service interne PPT requiert l'**accord préalable de l'ensemble des représentants des travailleurs** au sein du comité PPT⁸.

Pour l'hygiène industrielle et l'ergonomie, l'employeur décide, en fonction du plan global de prévention et après avis du

8. Voir la brochure CSC, «Charge psychosociale au travail. Guide pour l'action syndicale», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

comité PPT, quelles sont les compétences nécessaires pour assurer le bien-être de ses travailleurs. Pour ces deux disciplines, l'employeur a le choix entre 3 possibilités:

1. adjoindre au service interne des personnes ayant les compétences en matière d'ergonomie et d'hygiène industrielle; dans ce cas, ces personnes n'ont pas le statut de conseillers en prévention;
2. faire appel à des personnes de l'entreprise qui ne font pas partie du service interne PPT (par exemple un expert du laboratoire pour analyser un produit dangereux); ces personnes doivent répondre aux conditions de compétence visées dans la loi;
3. faire appel à des experts d'un service externe PPT agréé.

Dans certains cas, l'employeur peut aussi faire appel à un conseiller en prévention pour la sécurité de son service externe pour des problèmes spécifiques pour lesquels le service interne PPT ne dispose pas des compétences requises. Il doit néanmoins respecter les règles fixant les tâches et missions qui doivent toujours être assurées par le service interne PPT (voir ci-après).

Du personnel administratif et médical auxiliaire (secrétariat, personnel infirmier, etc.) peut être adjoint au service interne PPT. Ces personnes n'ont pas le statut de conseiller en prévention.

Commentaire

La possibilité de s'adjoindre des conseillers en prévention de différentes disciplines est un atout pour la politique du bien-être au travail. Dans la pratique toutefois, les travailleurs peuvent difficilement exiger le recrutement des conseillers en prévention spécialisés pour lesquels il n'y a pas d'obligation. L'employeur peut ne tenir aucun compte de l'avis préalable obligatoire du Comité PPT. Il peut très bien s'en tenir au minimum: engager un conseiller en prévention spécialisé en sécurité du travail et faire appel à un service externe pour la surveillance médicale et pour les aspects psychosociaux.

Cependant, les délégués au CPPT peuvent s'appuyer sur l'obligation d'une politique de prévention multidisciplinaire pour inciter l'employeur et les conseillers en prévention à faire appel à d'autres experts, en fonction des résultats de l'analyse des risques et du plan global de prévention. D'où l'importance d'un plan global de prévention fondé sur une analyse des risques solide et régulièrement mise à jour. Par ailleurs, les délégués au CPPT peuvent faire valoir que la cotisation forfaitaire que l'entreprise paie au service externe PPT donne droit à des prestations minimales de conseillers en prévention dans tous les domaines du bien-être au travail (AR SEPPT, art. 13ter - Code, p. 160).

► Au comité PPT, sur quelles bases approuver la désignation d'un conseiller en prévention ?

Avant de donner un accord sur la désignation d'un conseiller en prévention, il s'agit de juger, sur base de différents critères, si la personne proposée remplit les conditions visées dans la législation et surtout si elle répond aux intérêts des travailleurs. Il convient de vérifier les éléments suivants :

- Le conseiller en prévention doit être lié à l'entreprise par un contrat de travail (ou être un fonctionnaire statutaire dans les institutions publiques). S'il est conseiller en prévention dans une section, il/elle doit travailler dans l'unité technique d'exploitation.
- Il doit disposer de connaissances suffisantes et, le cas échéant, avoir suivi une formation complémentaire de niveau I ou de niveau II ou une formation de médecine du travail pour le conseiller en prévention médecin du travail.
- Il doit remplir sa tâche en totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Un entretien avec le candidat conseiller en prévention peut éclairer le Comité PPT.
- Pour un conseiller en prévention interne qui n'exerce pas cette fonction à temps plein (ce qui est souvent le cas), son autre fonction doit lui laisser assez de temps pour effectuer ses tâches et missions de conseiller en prévention.

QUELLES MISSIONS ET TÂCHES EFFECTUER EN INTERNE ET LESQUELLES CONFIER À UN SERVICE EXTERNE ?

La législation confie un ensemble de tâches et de missions déterminées au service interne de prévention et de protection au travail. On entend par mission un objectif à atteindre et par tâche un travail bien défini qui doit être accompli dans le cadre d'une mission.

Certaines missions et tâches doivent obligatoirement être exécutées par le service interne; d'autres peuvent l'être pour autant que le conseiller en prévention du service interne possède la formation requise ; d'autres encore doivent être confiées à un service externe.

Le fait qu'une tâche ou mission soit confiée à un service externe ne signifie pas que le service interne est mis hors jeu : il doit toujours collaborer avec le service externe.

Le tableau ci-après reprend l'ensemble des tâches et missions des services de prévention et de protection au travail.

- La première colonne décrit les missions et les tâches; lorsqu'il s'agit d'une mission, le texte figure en caractère droit, lorsqu'il s'agit d'une tâche, le texte est en *italique*.
- La deuxième colonne renvoie à l'article correspondant de l'arrêté royal relatif au service interne de prévention et de protection (AR SIPPT, art. 5 à 7 et 12 – Code, pp. 125 à 129).

Pour chacune des missions et des tâches, le tableau indique, selon le groupe auquel appartient l'entreprise (A, B, C ou D), si cette mission ou cette tâche doit être exécutée par le service interne ou si elle doit être confiée à un service externe PPT. Pour ce faire, les indications suivantes sont utilisées:

- I : Missions et tâches **obligatoirement** exécutées par le service **interne** PPT.
- E : Mission **obligatoirement** exécutée par un service **externe** PPT.
- E1 : Mission exécutée par le service **externe** PPT **s'il n'y a pas** de conseiller en prévention de **niveau I ou II** dans l'entreprise.

E2 : Pour les accidents du travail ayant provoqué 4 jours d'incapacité plus, les enquêtes sur les lieux de travail sont obligatoirement exécutées par un service externe PPT dans les entreprises du groupe C qui ne disposent pas d'un conseiller en prévention de niveau I ou II et dans les entreprises du groupe D.

E3 : Missions et tâches obligatoirement exécutées par le service externe PPT si l'entreprise ne dispose pas d'un département de **surveillance de la santé** au sein de son service interne PPT.

Lorsqu'il n'y a pas d'indication, l'entreprise a le choix entre le service interne et un service externe.

À noter que les groupes A et B figurent dans une même colonne puisque les obligations du service interne de prévention et de protection au travail sont identiques pour les entreprises des groupes A et B.

MISSIONS ET TACHES	AR SIPPT	A/B	C	D
<i>Missions et tâches dans le cadre de l'analyse permanente des risques, du plan global de prévention et du plan annuel d'action</i>				
Assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques.	art. 5	I	E1	E
En relation avec l'analyse des risques: - participer à l'identification des dangers; - avis sur les résultats de l'analyse des risques et proposer des mesures pour une analyse des risques permanente; - la rédaction, la mise en œuvre et l'adaptation du plan global de prévention et du plan annuel d'action.	art. 5, 1° a, b et c	I	E1	E
Participer à l'étude des facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents de travail ou incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail.	art. 5, 2°			
Participer à l'analyse des causes de maladies professionnelles.	art. 5, 3°			
Contribuer et collaborer à l'étude de la charge de travail, à l'adaptation des techniques et des conditions de travail à la physiologie de l'homme ainsi qu'à la prévention de la fatigue professionnelle, physique et mentale et participer à l'analyse des causes d'affections liées à la charge de travail et aux autres facteurs psycho-sociaux.	art. 5, 4°	I		
Dans le cadre de l'analyse permanente des risques et de la rédaction et de l'adaptation du plan global de prévention et du plan annuel d'action:				
- visites fréquentes et systématiques des lieux de travail soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur dans les délais les plus courts à la demande des travailleurs ou de leurs représentants;	art. 7 §1, 1° a	I	I	

- examiner, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur ou des travailleurs concernés, les postes de travail chaque fois que les travailleurs sont exposés à une augmentation de risques ou à de nouveaux risques;	art. 7 §1, 1° b	I		
- au moins une fois l'an une enquête approfondie des lieux de travail et des postes de travail;	art. 7 §1, 1° c	I	I	
- enquête à l'occasion des accidents de travail et incidents;	art. 7 §1, 1° d		E2	E2
- enquêtes utiles, nécessaires et pertinentes pour l'amélioration du bien-être;	art. 7 §1, 1° e	I		
- procéder ou faire procéder à des analyses ou à des contrôles;	art. 7 §1, 1° f	I		
- prendre connaissance des procédés de fabrication, des méthodes de travail et des procédés de travail, les examiner sur place et proposer des mesures d'adaptation;	art. 7 §1, 1° g	I		
- tenir à jour la documentation nécessaire;	art. 7 §1, 1° h	I	I	
- en cas d'urgence et d'impossibilité de recourir à la direction, prendre les mesures nécessaires;	art. 7 §1, 1° i	I	I	
- les tâches confiées par l'employeur pour éviter la répétition d'accidents du travail grave (examiner immédiatement l'accident, grave, en établir les causes, proposer des mesures pour en éviter la répétition, transmettre un rapport circonstancié).	art. 7 §1, 1° j		E2	E2
Missions d'avis et de proposition				
Avis sur l'organisation des lieux de travail, des postes de travail, les facteurs d'ambiance et les agents physiques, chimiques, cancérigènes et biologiques, les équipements de travail et l'équipement individuel.	art. 5, 5°			
Avis sur l'hygiène des cuisines, des cantines, des vestiaires, des installations sanitaires, les sièges de travail et de repos et les autres équipements sociaux particuliers.	art. 5, 6°	I	I	
Avis sur les instructions concernant les équipements de travail, les substances et préparations chimiques et cancérigènes et les agents biologiques, les équipements de protection individuelle et collective, la prévention incendie et les procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat.	art. 5, 7°	I		
Avis sur la formation lors de l'engagement, mutation ou changement de fonction, l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'équipement de travail.	art. 5, 8°	I		
Faire des propositions pour l'accueil, l'accompagnement, l'information, la formation et la sensibilisation concernant le bien-être et collaborer aux mesures et moyens de propagande qui sont déterminés par le comité.	art. 5, 9°	I		
Fournir à l'employeur et au comité un avis sur tout projet, mesure ou moyen dont l'employeur envisage l'application et qui peut avoir des conséquences pour le bien-être.	art. 5, 10°	I		

Tâches dans le cadre de la gestion et du fonctionnement du service interne			
- Etablir, pour les employeurs des groupes A, B et C, les rapports mensuels et, pour les employeurs occupant moins de 50 travailleurs, les rapports trimestriels précisés à l'annexe II de l'AR SIPPT.	art. 7 §1, 2° a	I	I
- Etablir le rapport annuel précisé à l'annexe III de l'AR SIPPT.	art. 7 §1, 2° b	I	I
- Etablir les fiches d'accidents de travail selon l'annexe III de l'AR SIPPT (la déclaration d'accident peut remplacer la fiche sous certaines conditions – AR Politique du bien-être, art. 28 – Code p.72).	art. 7 §1, 2° c	I	I
Missions en relation avec le service externe PPT			
Organiser la collaboration avec le service externe.	art. 12, 1°	I	I
Assurer la coordination avec les services externes et fournir toutes les informations utiles.	art. 12, 2°	I	I
Dans le cadre de l'analyse des risques, collaborer avec le service externe, accompagnement et assistance lors de l'étude des causes d'accidents de travail et de maladies professionnelles et l'élaboration de l'inventaire.	art. 12, 3°	I	I
Collaborer avec le service externe dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de prévention en donnant avis en matière de propagande, d'accueil, d'information, de formation et de sensibilisation des travailleurs et les instructions.	art. 12, 4°	I	I
Participer à l'élaboration des procédures en cas de danger grave et immédiat, premiers secours et des soins d'urgence.	art. 12, 5°	I	I
Autres missions et tâches			
Participer à la coordination, la collaboration et l'information aux entreprises extérieures et les entreprises et institutions qui sont présents sur un même lieu de travail ou pour ce qui concerne les chantiers temporaires ou mobiles.	art. 5, 11°	I	
Etre à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs pour toute question concernant l'application de la loi sur le bien-être.	art. 5, 12°	I	I
Participer à l'élaboration des procédures d'urgence interne et à l'application des mesures à prendre en cas de situation de danger grave et immédiat.	art. 5, 13°	I	
Participer à l'organisation des premiers secours et soins d'urgence.	art. 5, 14°	I	
Assurer le secrétariat du comité.			
<i>Dans le cadre du secrétariat du comité, exécuter les tâches fixées dans la réglementation sur le fonctionnement du comité PPT.</i>	art. 5, 15°	I	I
<i>Etablir les documents lors du choix, de l'achat, de l'utilisation et de l'entretien des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.</i>	art. 7, §1, 5°	I	I

<i>Conserver les notifications adressées à l'autorité.</i>	art. 7 §1, 3°	I	I	
<i>Conserver les documents relatifs à l'accueil des nouveaux, signés par les membres de la ligne hiérarchiques chargés de cet accueil.</i>	art. 7 §1, 4°	I	I	
Exécuter toutes les autres missions qui sont imposées par la loi et ses arrêtés d'exécution (par exemple, en matière de protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail).	art. 7 §1, 6° art. 5, 16°	I	I	
Tâches et missions réservées au conseiller en prévention médecin du travail				
Collaborer avec les autres conseillers en prévention pour l'exécution des missions relatives à l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques.	art. 6	E3	E3	E3
Examiner l'interaction entre l'homme et le travail, adéquation entre l'homme et sa tâche et adaptation du travail à l'homme.	art. 6, 1°	E3	E3	E3
La surveillance de la santé : éviter l'occupation de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables de supporter normalement les risques, éviter l'admission de personnes atteintes d'affections graves qui soient transmissibles ou qui représentent un danger pour la sécurité des autres travailleurs.	art. 6, 2° a	E3	E3	E3
La surveillance de la santé : promouvoir les possibilités d'emploi pour chacun en proposant des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté, également pour personnes dont l'aptitude au travail est limitée.	art. 6, 2° b	E3	E3	E3
La surveillance de la santé: dépister aussi précocement que possible les maladies professionnelles, renseigner et conseiller les travailleurs, rechercher et étudier les facteurs de risque.	art. 6, 2° c	E3	E3	E3
Surveiller l'organisation des premiers secours et soins d'urgence.	art. 6, 3°	E3	E3	E3
<i>Veiller à ce que les travailleurs qui sont victimes d'un accident ou d'indisposition reçoivent les premiers secours et les soins d'urgence.</i>	art. 7 §2, a	E3	E3	E3
<i>Déclarer les maladies professionnelles.</i>	art. 7 §2, b	E3	E3	E3

Choix entre interne et externe: comment procéder?

Comment choisir entre service interne et service externe pour les tâches et missions qui peuvent être exécutées indifféremment par les deux? Ce choix ne peut pas être fait au hasard. L'employeur se réfère au plan global de prévention, au plan d'action annuel et aux autres mesures de prévention imposées par la loi pour déterminer quelles sont les compétences dont l'entreprise a besoin pour mener sa politique du bien-être au travail. En fonction des compétences déjà disponibles dans l'entreprise, un choix sera opéré entre interne et externe. Le **comité PPT doit être étroitement impliqué dans tout ce processus**, il donne un avis préalable sur toutes ces questions.

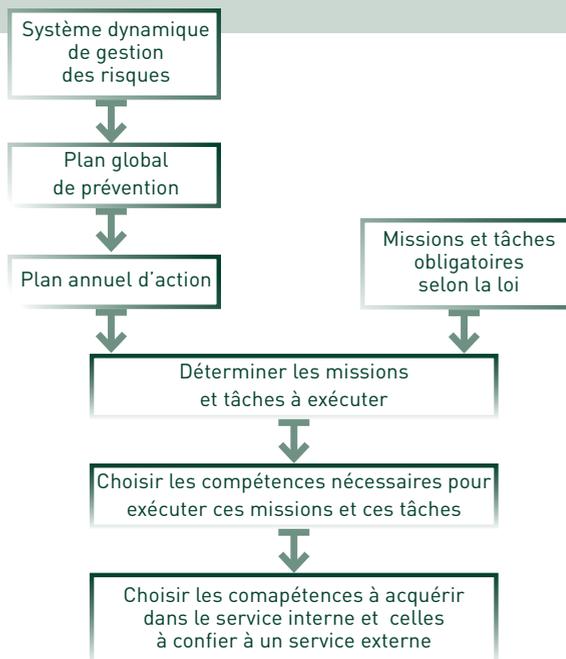
Le processus de choix, auquel le comité PPT doit être associé, peut se présenter selon le schéma ci-contre.

L'employeur peut avoir intérêt à engager un conseiller en prévention qui dispose de la qualification nécessaire, même quand la loi ne l'y oblige pas. Il évite ainsi les frais d'un recours à un service externe. De plus, un conseiller en prévention interne connaît mieux l'entreprise.

Le document d'identification du service interne

L'employeur doit établir un document d'identification du service interne PPT (AR SIPPT, art. 8 – Code, pp. 128). Ce document doit être conservé soit comme document séparé, soit joint au rapport annuel du service interne, soit en annexe au contrat avec le service externe. Ce document mentionne:

- l'identification de l'employeur;
- les missions effectuées par le service interne;
- la composition du service interne, le nombre de conseillers en prévention, leurs qualifications et la durée de leurs prestations;
- les compétences représentées dans le service interne;
- les moyens administratifs, techniques et financiers dont dispose le service interne;



- les avis du comité PPT (accord préalable sur la désignation des conseillers en prévention et sur la durée de leurs prestations, accord préalable sur les compétences présentes, la composition du service, le choix entre interne et externe, les moyens administratifs, techniques et financiers);
- si la surveillance médicale est assurée en interne, une copie de l'agrément accordé par la Communauté compétente.

Ce document est important: il constitue à la fois l'ordre de mission, le cahier des charges et le relevé des moyens mis à disposition du service interne PPT. Si le document d'identification est correctement établi, le risque de contestation ultérieure est réduit. Les membres du comité PPT doivent avoir accès à ce document. Pour le Contrôle du bien-être aussi, il importe que les avis du comité PPT et surtout ceux des représentants des travailleurs sur l'activité du service interne soient consignés par écrit.

LES CONSEILLERS EN PRÉVENTION, LEUR FORMATION ET LEUR STATUT

À quelques exceptions près, les experts des cinq disciplines dans les services de prévention et de protection ont le statut de conseiller en prévention. Trois éléments caractérisent ce statut :

- l'indépendance du conseiller en prévention ;
- les conditions de sa formation ;
- la protection légale des conseillers en prévention dans le cadre de cette procédure.

L'indépendance du conseiller en prévention

Le conseiller en prévention du service interne est lié par un contrat de travail ou est un fonctionnaire (dans le secteur public). Il remplit sa mission en totale indépendance par rapport à l'employeur et aux travailleurs. Il n'est pas un défenseur des intérêts de l'entreprise ni de ceux des travailleurs. Il est un expert qui doit être en capacité de donner des avis autorisés et de faire des propositions en toute indépendance, tant aux travailleurs qu'à l'employeur, sur base de ses compétences et de son expérience du milieu de travail. La protection légale du conseiller en prévention est un point d'appui pour asseoir l'indépendance du conseiller en prévention. Mais elle ne suffit pas, d'autres conditions doivent être remplies pour que le conseiller en prévention puisse exercer sa fonction en toute indépendance, notamment : disposer du temps nécessaire et du soutien matériel, financier et humain pour remplir ses missions.

Conditions de formation

La législation fixe des conditions de formation pour les conseillers en prévention des cinq disciplines. La formation comporte un module multidisciplinaire de base, obligatoire pour les cinq disciplines, et un module de spécialisation. Le module multidisciplinaire porte notamment sur la législation, l'analyse des risques, la politique de prévention, la concertation, etc.) et dote tous les conseillers en prévention d'une base commune, en vue de promouvoir la coopération

entre les différentes disciplines. Les modules de spécialisations concernent les disciplines suivantes : la sécurité (avec deux niveaux de spécialisation), la charge psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène industrielle, la médecine du travail (uniquement pour les médecins diplômés).

Tous les conseillers en prévention des services externes doivent avoir suivi la formation requise pour leur discipline. Pour la discipline «sécurité du travail», il s'agit de la formation du niveau I.

Les experts en ergonomie et en hygiène industrielle, qui font partie du personnel mais pas du service interne, doivent aussi suivre la formation, même s'ils n'ont pas le statut de conseiller en prévention.

Pour les conseillers en prévention du service interne, une distinction est établie en fonction de la discipline. Les conseillers en prévention médecins du travail et ceux qui sont spécialisés dans les aspects psychosociaux doivent suivre la formation mentionnée dans le tableau.

Protection des conseillers en prévention

Une loi du 20 décembre 2002 relative à la protection des conseillers en prévention protège tous les conseillers en prévention des services PPT, tant internes qu'externes, quelle que soit la discipline à laquelle ils appartiennent. L'employeur ne peut licencier un conseiller en prévention ou le relever de ses fonctions que pour des motifs sans lien avec son indépendance ou lorsqu'il peut démontrer que le conseiller en prévention n'a pas les capacités requises pour exercer ses fonctions.

La procédure **ne s'applique pas** en cas de licenciement pour faute grave, de fermeture de l'entreprise, de licenciement collectif, de démission du conseiller en prévention, à la fin d'un contrat temporaire et pendant la période d'essai.

L'employeur qui souhaite licencier un conseiller en prévention lui envoie une lettre recommandée qui précise les motifs invoqués pour le licenciement et en apporte la preuve. Dans le même temps, l'employeur demande l'accord du comité compétent (le comité PPT s'il s'agit d'un conseiller en prévention

interne ou le comité d'avis s'il s'agit d'un service externe).

Si le comité donne son accord, l'employeur peut licencier le conseiller en prévention ou le relever de ses fonctions. Le conseiller en prévention a le droit d'intenter un recours contre cette décision auprès du tribunal du travail.

Si le comité ne donne pas son accord ou ne statue pas dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas licencier le conseiller en prévention; il peut cependant saisir le tribunal du travail. Au préalable, il doit solliciter l'avis de l'inspection, qui tente une conciliation puis rédige un avis que l'employeur soumet dans les 30 jours au comité avant de prendre une décision.

Le tribunal du travail rend ensuite son jugement: si les motifs invoqués ne sont pas liés à l'indépendance du conseiller en prévention ou si l'incompétence de celui-ci est établie, l'employeur peut licencier le conseiller en prévention. Si ce n'est pas le cas, l'employeur ne peut pas licencier le conseiller en prévention.

Une indemnité de protection est due lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures de licenciement, lorsque le tribunal du travail donne raison au conseiller en prévention ou lorsque l'employeur a licencié le conseiller en prévention sans tenir compte du jugement du tribunal. Le salaire pris en compte pour le calcul de l'indemnité est proportionnel au temps consacré à la fonction de conseiller en prévention.

LES SERVICES INTERNES COMMUNS DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION

Un groupe d'employeurs peut être autorisé par le ministre de l'emploi à instituer un service interne commun de prévention et de protection au travail, sous certaines conditions (Loi , art. 38; AR relatif aux SIPPT communs du 27.10.2009). Il faut notamment qu'il existe un lien juridique, économique, géographique ou technique entre ces employeurs.

Un élément important pris en compte pour autoriser un service interne commun est que celui-ci doit offrir un ou

plusieurs avantages par rapport aux services distincts des entreprises en termes de politique du bien-être au travail (compétence accrue du groupe de conseillers en prévention, plus de temps pour les missions de prévention, etc.).

Tous les comités PPT des entreprises concernées **doivent être consultés** sur la demande d'instituer un service interne commun, sur la désignation des conseillers en prévention et sur leur emploi du temps.

Un employeur affilié à un service interne commun doit autoriser l'accès de son entreprise aux conseillers en prévention du service commun, même s'ils ne font pas partie de son personnel. Il doit aussi leur fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de leur fonction. Le conseiller en prévention chargé de la direction du service commun et les éventuels autres conseillers en prévention font partie du personnel d'une des entreprises affiliées.

Sauf les conditions particulières contenues dans l'autorisation, la réglementation relative aux services internes PPT s'applique aux services internes communs.

STRATÉGIE SYNDICALE

Le service interne PPT est-il bien organisé et suffisamment équipé?

Pour développer une politique du bien-être au travail efficace, l'employeur doit disposer d'un service interne de prévention et de protection compétent et bien structuré. L'entreprise, ses activités, son organisation et ses méthodes évoluent sans cesse. Il en va de même pour les risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Il est important d'évaluer régulièrement le travail du service interne PPT, pour vérifier qu'il s'adapte à l'évolution des risques. Si nécessaire, il s'agira de revoir la composition du service interne et/ou des moyens mis à sa disposition.

Cette évaluation régulière doit se faire au comité PPT, puisqu'il est compétent dans ce domaine:

- son accord préalable est requis pour désigner, remplacer temporairement ou écarter le (les) conseiller(s) en prévention ainsi que pour déterminer la durée minimale des prestations de ce(s) conseiller(s) en prévention;
- son avis préalable doit être donné sur la composition du service interne et sur les moyens techniques, scientifiques et financiers mis à la disposition du service interne.

En pratique

Avant d'aborder ces questions au comité PPT, il est essentiel de bien s'y préparer en équipe syndicale d'entreprise et en tout cas, entre délégués au comité PPT. Tenez compte des informations que vous avez pu recueillir auprès des travailleuses et des travailleurs. Voici quelques critères pour évaluer le service interne PPT.

1. L'organisation du service interne PPT

- La personne qui dirige le service interne PPT et les autres qui y travaillent satisfont-elles aux exigences légales et, surtout, aux besoins de l'entreprise et aux attentes des travailleurs?
- Le service interne est-il organisé de telle façon que le(s) conseiller(s) en prévention puisse(nt) remplir ses (leurs) missions en toute indépendance?
- Le service interne PPT dispose-t-il des moyens techniques, logistiques et financiers nécessaires?
- L'employeur donne-t-il toutes les informations nécessaires au conseiller en prévention pour qu'il puisse remplir ses missions en connaissance de cause?
- Le conseiller en prévention reçoit-il une aide suffisante de la ligne hiérarchique ? Celle-ci est chargée de mettre en œuvre la politique de prévention, mais souvent, le conseiller en prévention doit tout faire alors que son rôle est surtout d'accompagner et de coordonner.

2. Le temps disponible

L'éventail de tâches du conseiller en prévention est très large. Il est important de vérifier si la durée minimale des prestations, qui fait l'objet d'un accord du comité PPT, est et reste suffisante pour effectuer correctement:

- les tâches administratives : rapports mensuels et annuels, convocations, documents et rapports du comité PPT, déclarations d'accidents du travail, tenue à jour de la documentation, etc.;
- le suivi de la gestion dynamique des risques : dépistage et analyse des risques, visites des lieux de travail, mise en œuvre du plan global de prévention et du plan annuel d'action, procédure lors de l'achat d'équipements de travail et d'équipements de protection individuelle et collective, préparation d'instructions, information et formation du personnel, mesurages, etc.;
- les autres tâches : participer aux réunions du PPT, donner des avis et des informations à la demande des membres du comité PPT, assurer la coordination avec le service externe PPT et les services externes pour les contrôles techniques, se recycler et continuer à se former, etc.

Si l'évaluation révèle un manque de temps, il faut reprendre la discussion au comité PPT pour demander plus de temps. Et cela d'autant plus que souvent, le conseiller en prévention n'occupe cette fonction qu'à temps partiel, en plus d'une autre fonction dans l'entreprise.

3. L'aide administrative

Le conseiller en prévention dispose-t-il d'un soutien administratif suffisant? Selon sa charge de travail, le service peut s'adjoindre du personnel chargé d'assister le(s) conseiller(s) en prévention dans les tâches administratives.

Si un département de surveillance médicale a été créé, du personnel paramédical peut être engagé pour assister le conseiller en prévention médecin du travail. Souvent, ces

personnes sont aussi sollicitées pour les premiers secours, l'information et la formation de travailleurs, etc.

4. Les compétences disponibles

Le plan global de prévention peut révéler un besoin de compétences particulières, en ergonomie, en hygiène industrielle ou en aspects psychosociaux du travail (stress, harcèlement,...). Si une compétence est fort demandée, le comité PPT pourra examiner s'il est plus intéressant d'engager un conseiller en prévention spécialisé dans le service interne ou de faire appel à un service externe PPT. Il est également possible de faire appel à une personne de l'entreprise qui ne fait pas partie du service interne PPT, mais qui dispose des compétences requises et du savoir-faire nécessaire.

Les rapports des services de prévention et de protection à l'agenda du comité PPT

Les rapports du service interne PPT, lorsqu'ils sont correctement établis selon le modèle réglementaire, sont des sources d'information utiles pour évaluer l'activité du service. Le rapport annuel, en particulier, contient des données qui reflètent (ou devraient refléter) l'état des risques et de la prévention dans l'entreprise : données sur les accidents du travail, la surveillance médicale, le suivi des plaintes des travailleurs, les mesures de prévention appliquées (y compris l'information et la formation), les examens, contrôles et interventions dans les différents domaines du bien-être au travail, etc. (Contenu complet du rapport annuel: voir l'annexe III de l'AR SIPPT – Code pp. 137 à 141.)

Tous les mois Discussion du rapport mensuel du service interne pour la prévention et la protection au travail.

Février Discussion approfondie du rapport annuel du service interne et du rapport annuel du service externe pour la prévention et la protection au travail.

Mars Vérifier que tout est en ordre avant l'envoi des rapports annuels des services PPT au Contrôle du bien-être au travail.

Avril Vérifier qu'une copie des rapports annuels est transmise aux membres effectifs et suppléants du CPPT, du CE et de la DS.

S'il s'avère nécessaire d'adapter le service interne PPT, que faire?

En pratique

1. Mettez par écrit les conclusions de la discussion en équipe syndicale: les points forts du service interne, ses points faibles, vos propositions d'amélioration. Ajoutez-y les arguments en faveur de vos propositions.
2. Essayez d'arriver à des propositions communes avec les délégué-e-s des autres syndicats.
3. Entamez la discussion avec l'employeur au comité PPT (à défaut de CPPT, lors d'un contact entre l'employeur et la délégation syndicale). Exposez vos constats, présentez vos propositions en développant les arguments que vous aurez préparés. Vous pouvez par exemple lier une série de revendications à un accord sur l'emploi du temps du conseiller en prévention, voire sur l'embauche d'un conseiller en prévention.
4. Si vous vous heurtez à un refus catégorique, consultez votre permanent. Si le conflit persiste, il vous sera encore possible de demander la médiation de l'inspection.
5. Vous êtes parvenus à un accord: veillez à ce qu'il soit suivi d'effets et prévoyez une échéance pour l'évaluer.



Les services externes de prévention et de protection au travail

En résumé

Beaucoup d'entreprises confient des missions de prévention à un service externe de prévention et de protection. Ce chapitre présente, dans les grandes lignes, l'organisation des services externes, leurs relations avec l'entreprise, des compétences du comité PPT en lien avec les activités du service externe et de quelques pistes de travail syndical pour contrôler et stimuler l'activité du service externe PPT.

LE RECOURS À UN SERVICE EXTERNE PPT

Beaucoup d'entreprises font appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail, sur tout pour la surveillance médicale des travailleurs. Les entreprises peuvent (ou doivent, dans certains cas – voir chapitre 6) recourir au service externe pour procéder à l'inventaire et à l'évaluation des risques, pour déterminer une politique de prévention, pour réaliser une enquête sur les accidents du travail, etc.

Chaque fois que l'employeur recourt ou doit recourir à un service externe pour exécuter les missions prévues par la législation, il fait appel à un seul service, qui collabore avec le service interne. Dans certains cas, l'employeur fait appel à un deuxième service externe (AR SEPPT, art. 2 – Code, p. 157):

- il doit le faire lorsqu'une unité technique d'exploitation est située sur le territoire d'une Communauté pour laquelle le premier service ne dispose pas de l'agrément;
- il peut le faire lorsque l'unité technique d'exploitation nécessite de façon continue le recours à des compétences et des moyens techniques qui ne sont pas présents dans le premier service externe;
- il peut faire appel à un autre service externe pour chaque

unité technique d'exploitation constituée (un seul service par unité technique pour l'ensemble des missions à remplir).

COMMENT SONT ORGANISÉS LES SERVICES EXTERNES PPT?

Les services externes sont créés par un groupe d'employeurs sous la forme d'une association sans but lucratif (ASBL) ou par l'Etat, les Communautés, les Régions, les institutions publiques, les provinces et les communes (AR SEPPT, art. 4 et 5 – Code, pp. 157-158). Le ministre fédéral de l'Emploi et du Travail reconnaît ces services après avis d'une commission dans laquelle siègent les interlocuteurs sociaux. En plus de son rôle consultatif pour les agréments, cette commission peut également être entendue en cas de litiges portant sur le caractère indépendant ou les compétences des conseillers en prévention du service externe (Agrément des services externes: AR SEPPT, art. 36 à 44 – Code, pp. 170 à 173).

Le service externe PPT est composé de **deux sections** (AR SEPPT, art. 19, 20, 24 – Code, p. 164 à 167):

- une section chargée de la **gestion des risques**, composée sur un mode multidisciplinaire et dirigée par un ingénieur;
- une section pour la **surveillance médicale**, dirigée par un médecin du travail.

Pour pouvoir offrir suffisamment de compétences dans tous les domaines du bien-être au travail, les services externes PPT doivent disposer, dans la section gestion des risques, de **conseillers en prévention compétents dans 5 domaines**: la sécurité du travail, la médecine du travail, l'ergonomie, l'hygiène industrielle et les aspects psychosociaux du travail (dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail). Un conseiller en prévention ne peut être spécialisé dans plus de deux disciplines en même temps. La discipline relative à la sécurité du travail et celle relative à la médecine du travail ne peuvent jamais être exercées par une seule et même personne. (AR SEPPT, art. 21, 22 et 23 – Code, pp. 165-166)

Le service externe doit être organisé de manière telle que ce soit **toujours la même équipe de conseillers en prévention** qui vienne accomplir les missions dans une entreprise. L'employeur communique les noms des conseillers en prévention qui se rendent dans l'entreprise au comité PPT (AR SEPPT, art. 28 – Code, p. 168).

Pour plus d'information sur les services externes PPT, leurs activités et leur gestion, voir la brochure de la CSC sur la surveillance médicale?

CHOIX ET CHANGEMENT DE SERVICE EXTERNE PPT

L'entreprise qui décide de recourir à un service externe PPT doit conclure un contrat écrit avec ce service. L'employeur doit demander au préalable l'**avis du ou des comités PPT** concernés (AR SEPPT, art. 3 – Code, p. 157). Il en va de même

si l'employeur veut changer de service externe ou faire exécuter par un service externe des missions habituellement réalisées par le service interne ou vice-versa.

Si le comité PPT n'arrive pas à se mettre d'accord, l'employeur doit demander l'avis du Contrôle du bien-être au travail, qui entend les parties concernées et tente une conciliation. Si celle-ci échoue, le Contrôle du bien-être au travail donne un avis à l'employeur par lettre recommandée. Dans un délai de 30 jours, l'employeur informe le comité PPT de l'avis de l'inspection, avant de prendre une décision. (AR SEPPT, art. 3 – Code, p. 157)

Le contrat entre l'entreprise et le service externe

(AR SEPPT, art. 13 – Code, p. 159-160).

Le contrat entre l'entreprise et le service externe PPT, sur lequel le **comité PPT** donne un avis préalable, doit mentionner:

- les missions qui sont confiées au service externe PPT (autrement dit, toutes les missions et tâches qui ne sont pas effectuées par le service interne);
- la nature, l'ampleur et la durée minimale des prestations qui seront fournies par le service externe;
- les moyens mis à la disposition du service externe PPT par l'employeur : locaux, équipements ;
- le mode de collaboration avec le service interne PPT (quels contacts, avec quelles personnes, pour échanger quelles informations,... ?)
- les relations avec le comité PPT (participation aux réunions du comité PPT, possibilités de contacts entre les membres du comité PPT et le service externe, etc.);
- les modes de cessation du contrat et son incidence sur les cotisations forfaitaires. Le contrat est conclu pour une durée indéterminée ; il ne prend fin que lorsque le service externe PPT n'est plus agréé ou après un préavis qui s'élève à minimum six mois, prenant cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis est notifié, et prenant fin le 31 décembre de l'année civile courante ou de l'année civile suivante, suivant le cas. Vu la durée du préavis

9. Voir la brochure CSC, «La surveillance de la santé des travailleurs», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

et pour maintenir une certaine pression sur le service externe, certaines grandes entreprises mettent leur service externe en permanence sous préavis et renouvellent leur contrat tous les ans.

› L'avis du comité PPT

Désormais, il est explicitement prévu que le comité PPT émet un avis préalable sur le contrat conclu entre l'entreprise et le service externe PPT. Parmi les dispositions de ce contrat, plusieurs concernent la collaboration avec le comité PPT : participation aux réunions du comité, explications sur demande, participation à la visite annuelle, avis sur les travailleurs soumis à la surveillance de santé, etc. À ce propos, les conseillers en prévention du service externe PPT doivent être présents à la réunion du comité PPT lorsque l'ordre du jour comporte un point qui relève de leur compétence et lors de la discussion du plan annuel d'action, du plan global de prévention et du rapport médical annuel. [AR CPPT, art. 25, 3° – Code, p. 189]

De plus, les prestations minimales, le volume et la durée des prestations requièrent une grande attention.

Remplacement des conseillers en prévention de services externes

Lorsqu'un conseiller en prévention ne bénéficie plus de la confiance des travailleurs ou lorsque son indépendance ou ses compétences sont mises en cause, il doit être remplacé si l'ensemble des représentants des travailleurs au comité PPT le demande. L'employeur informe le service externe que le conseiller en prévention doit être remplacé. Le service externe doit alors désigner un autre conseiller en prévention. Ces dispositions sont applicables à tous les conseillers en prévention d'un service externe occupés dans l'entreprise. [AR SEPPT, art. 34 – Code, p. 169]

UN RAPPORT SUR TOUTE INTERVENTION POUR LE COMITÉ PPT

Un rapport est rédigé chaque fois qu'une personne d'un service externe effectue une mission dans l'entreprise [AR SEPPT, art. 29 – Code, p. 168]. Ce rapport comporte les données suivantes :

- le nom de l'entreprise où a lieu l'intervention ;
- le nom des conseillers en prévention ainsi que leur qualification ;
- la référence au manuel de qualité du service externe ;
- la date de l'intervention ;
- une description de l'intervention avec, le cas échéant, la désignation de la disposition réglementaire imposant l'intervention ;
- les avis et les conclusions.

Ce rapport est destiné à l'employeur et est conservé par le service interne PPT. Il est soumis pour information au comité [AR SEPPT, art. 30 – Code, p. 169]. La présentation de ce rapport devra donc être mise à l'ordre du jour du comité, pour faire l'objet d'une discussion et d'un suivi.

LE COMITÉ D'AVIS ET LE RÔLE DES SYNDICATS

Un comité d'avis composé des représentants des travailleurs et des employeurs se réunit trimestriellement pour assurer le suivi et la gestion du service. [AR SEPPT, art. 14, 15 et 16 – Code, pp. 162-163]

Ce comité doit donner son accord préalable sur les aspects de la politique interne, tels que :

- l'application des principes de gestion intégrale de la qualité ;
- la composition des sections (gestion des risques et surveillance médicale), en relation avec le nombre de conseillers en prévention et leurs compétences ;
- la répartition des tâches entre les conseillers en prévention et les personnes qui les assistent ;

- les prestations minimums à effectuer auprès des employeurs affiliés, selon leurs caractéristiques;
- la désignation, le remplacement ou l'écartement des conseillers en prévention et des personnes qui les assistent.

Pour le reste, le comité d'avis doit donner son **avis** sur:

- les comptes annuels et le budget du service externe et l'affectation de ses revenus;
- le suivi trimestriel des activités du service externe;
- les rapports d'activité annuels;
- le renouvellement de l'agrément du service externe.

Ces compétences du comité d'avis peuvent être mises à profit par les représentants des travailleurs pour faire valoir des exigences qualitatives, par exemple en matière de visites aux entreprises, de présence aux réunions du comité, d'effectif suffisant de personnel qualifié dans le service externe.

Commentaire

En cas de difficulté persistante avec un service externe, les représentants de la CSC au comité d'avis peuvent relayer vos plaintes, tenter une médiation et, si nécessaire, faire pression sur le service externe pour qu'il adapte sa manière de travailler¹⁰.

10. Les coordonnées de ces représentants figurent dans la brochure CSC, «La surveillance de la santé des travailleurs», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

STRATÉGIE SYNDICALE

Évaluation régulière du service externe

Il est important que le comité PPT évalue régulièrement l'activité du service externe PPT, sur base de questions telles que:

- *Les prestations sont-elles réalisées comme convenu?*
- *Ne faut-il pas adapter les missions et la durée minimum de prestations?*
- *Les conseillers en prévention sont-ils suffisamment compétents et indépendants? Ont-ils la confiance du personnel?*
- *Les travailleuses et travailleurs sont-ils suffisamment informés? Ces informations sont-elles accessibles? Ont-ils la possibilité de poser toutes leurs questions?*
- *Des travailleurs-ses ont-ils formulé des plaintes, ou des satisfactions, sur les prestations du service externe PPT? Lesquelles?*
- *Etc.*

Les rapports des interventions du service externe et le rapport médical annuel contiennent des données utiles pour alimenter l'évaluation.

Avec les réponses aux questions et le contenu des rapports, vous disposez d'une base pour préparer l'évaluation en équipe syndicale d'entreprise en vue d'une discussion au comité PPT. Si votre évaluation conduit au constat que le service externe ne répond pas du tout aux attentes du personnel, il y a lieu d'entamer une discussion au comité PPT pour convaincre l'employeur de changer de service externe, en tenant compte du délai légal nécessaire pour ce faire.

En cas de changement de service externe, que faire?

Si l'employeur décide de changer de service externe ou s'il souhaite confier certaines missions à un service externe, il doit demander l'avis préalable du comité PPT. Pour préparer cet avis, vous devrez notamment vous poser les questions suivantes: Les services proposés répondent-ils aux besoins

des travailleurs? Quels services sont offerts à quel prix? Voici quelques conseils pour vous aider à répondre à ces questions.

- 1. Essayer d'obtenir des informations sur le service externe PPT que l'employeur propose, par exemple: vérifier son agrément, prendre contact avec les délégués d'une entreprise où ce service est déjà actif.*
- 2. Rien ne vous empêche de proposer un autre candidat ou plusieurs. Demandez que le ou les services candidats présentent leur offre au comité PPT. Ces explications peuvent révéler des différences importantes entre services.*
- 3. Préparez des questions à poser au(x) service(s) candidat(s), par exemple sur les personnes chargées des différentes missions (un conseiller en prévention ou un assistant), sur la disponibilité du médecin du travail et d'autres conseillers en prévention spécialisés, sur la participation aux réunions du comité PPT, sur les visites des lieux de travail, sur la connaissance des risques spécifiques au secteur d'activité,...¹¹*

11. Pour préciser vos questions, consultez aussi la partie consacrée aux services externes PPT la brochure CSC, «La surveillance de la santé des travailleurs», téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be



Quelques dispositions spécifiques de la loi sur le bien-être au travail

COLLABORATION ET COORDINATION ENTRE PLUSIEURS ENTREPRISES

Une partie de la Loi sur le bien-être est consacrée à la coopération et à la coordination sur les lieux de travail où interviennent simultanément plusieurs entreprises. Dans ces situations, les risques se cumulent et les travailleurs d'une entreprise peuvent être exposés à des risques engendrés par une autre. Une coopération et une coordination sont indispensables pour assurer le bien-être de toutes les personnes occupées sur un même lieu de travail.

Le lieu de travail est défini comme étant le lieu où un travail est exécuté, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans un espace clos ou ouvert (Loi, art. 3, 15°). C'est donc le lieu où se trouve le travailleur pendant son travail, ce n'est pas nécessairement le siège de l'entreprise. Exemple: dans le gardiennage, le lieu de travail est le lieu où le gardien effectue sa mission.

Si plusieurs entreprises ou institutions exercent des activités sur un même lieu de travail, elles doivent coopérer à la mise en œuvre de mesures concernant la sécurité et la santé et elles doivent coordonner leurs activités à ce sujet (Loi, art. 7). La loi règle de manière détaillée deux situations spécifiques: les travaux d'entreprises extérieures et les chantiers temporaires et mobiles.

Les travaux d'entreprises extérieures

(Loi, art. 8 à 13)

Le recours à des entreprises extérieures et à des sous-traitants s'est fortement développé. Il a entraîné la multiplication des situations de travail à risques et des accidents du travail. Les travaux confiés aux sous-traitants présentent très souvent des risques élevés pour la sécurité et la santé. Les travailleurs des entreprises extérieures sont souvent moins informés et formés; ils connaissent mal les risques liés à leur activité et plus mal encore les risques présents chez le donneur d'ordre.

Cette réglementation fait l'objet d'une brochure de la CSC intitulée «*Sous-traitance et sécurité*»¹². En voici quelques éléments clés: les définitions de base et les principales obligations des employeurs.

Établissement: c'est un lieu délimité géographiquement qui fait partie d'une entreprise ou institution et qui relève de la responsabilité d'un **employeur** qui y emploie lui-même des travailleurs.

Entrepreneur: c'est un employeur ou un indépendant extérieur qui a conclu un contrat avec l'employeur (donneur d'ordre) pour effectuer des travaux dans l'établissement de l'employeur. (Attention : ne pas confondre avec entrepreneur en bâtiment).

Sous-traitant: c'est un employeur ou un indépendant extérieur qui a conclu un contrat avec un entrepreneur; dans

¹². Téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

Le cadre de ce contrat, ce sous-traitant effectue des travaux dans l'établissement de l'employeur (donneur d'ordre). Ces travaux s'inscrivent dans le cadre du contrat initial conclu entre l'employeur donneur d'ordre et l'entrepreneur.

Important! La législation porte sur l'ensemble de la cascade des entrepreneurs et des sous-traitants actifs dans l'établissement de l'employeur donneur d'ordre. Les entreprises ou indépendants qui ont, eux-mêmes, conclu un contrat avec un sous-traitant sont assimilés à des sous-traitants.

Obligations de l'employeur qui fait appel à un entrepreneur ou à un sous-traitant:

en résumé

Employeur – donneur d'ordre

- Fournir des informations sur les risques et les mesures de prévention.
- Organiser un accueil spécifique.
- Contrôler si les travailleurs extérieurs ont reçu la formation et les instructions adéquates.
- Coordonner l'intervention des entrepreneurs et sous-traitants et assurer la coopération.
- Veiller à ce que les entrepreneurs et sous-traitants remplissent leurs obligations en matière de bien-être.
- Écarter tout entrepreneur qui ne respecte pas (ou respecte mal) ses obligations en matière de bien-être.
- Conclure avec chaque entrepreneur un contrat comprenant entre autres des clauses sur le respect des obligations en matière de bien-être au travail.
- Prendre lui-même les mesures en matière de bien-être si l'entrepreneur ne le fait pas ou le fait mal.

Entrepreneur et sous-traitant

- Respecter les mesures en matière de bien-être et les faire respecter par les sous-traitants.
- Informer leurs travailleurs-ses sur les risques et les mesures de prévention.
- Informer l'employeur (donneur d'ordre) sur les risques propres aux travaux qu'ils viennent effectuer.
- Coopérer à la coordination et à l'application des mesures en matière de bien-être.
- Écarter tout sous-traitant qui ne respecte pas (ou respecte mal) ses obligations en matière de bien-être.
- Conclure avec chaque sous-traitant un contrat comprenant entre autres des clauses sur le respect des obligations en matière de bien-être au travail.
- Prendre lui-même les mesures en matière de bien-être si l'entrepreneur ne le fait pas ou le fait mal.

Il n'existe pas de disposition particulière qui règle les compétences du comité PPT en matière de sous-traitance. Ce sont les missions et compétences générales du comité PPT qui s'appliquent (AR du 3 mai 1999 sur les missions et les compétences du comité PPT): rendre des avis sur toute mesure qui peut influencer le bien-être au travail, obtenir de l'employeur toutes les informations nécessaires pour émettre des avis en connaissance de cause, formuler d'initiative des propositions pour améliorer les conditions de travail. La brochure CSC «*Sous-traitance et sécurité*» propose néanmoins plusieurs pistes de travail pour les délégués au comité PPT.

Les chantiers temporaires ou mobiles

(Loi, art. 14 à 32)

Les dispositions ci-dessus, relatives aux travaux d'entreprises extérieures, ne s'appliquent pas aux chantiers temporaires ou mobiles, qui sont soumis à d'autres règles. **Le chantier temporaire ou mobile désigne tout chantier où sont effectués des travaux des ponts et chaussées ou des travaux de construction.** Il s'agit par exemple de travaux d'excavation, de terrassement, de fondation et de renforcement, travaux de voirie, travaux hydrauliques, pose et modification de conduits (gaz, électricité,...), travaux de construction, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, travaux d'aménagement ou d'équipement, travaux de transformation, de rénovation, de réparation et de démolition, travaux de maintenance, d'entretien, de peinture et de nettoyage, etc.

Ces chantiers présentent des risques très élevés d'accident et posent des problèmes complexes de coordination de la sécurité. C'est pourquoi la Loi sur le bien-être y consacre un chapitre particulier, dont les dispositions sont précisées dans un arrêté royal (AR du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires et mobiles – Code, p. 262). Cette réglementation est très vaste et très complexe; nous nous limitons ici à en présenter les grandes lignes à partir d'une série de mots-clés. Pour une présentation détaillée de ces dispositions, nous vous renvoyons à la brochure du Service public

fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale «*Sécurité et santé sur les chantiers temporaires et mobiles*».

Projet et réalisation: tout chantier temporaire et mobile se déroule en deux phases; la phase de conception du projet entamée dès la réalisation des premiers plans jusqu'à l'attribution du chantier à un ou plusieurs entrepreneurs et la phase d'exécution prenant effet dès le début des travaux.

Coordination: si les travaux sont effectués sur le chantier par au moins deux entrepreneurs intervenant simultanément ou successivement, il y a lieu d'organiser une coordination. Cela implique entre autres la désignation d'un coordinateur, la rédaction d'un plan de sécurité et de santé et d'un journal de coordination, la communication d'informations et, pour certains gros chantiers, l'instauration obligatoire d'une structure de coordination. Pour tous les chantiers, qu'il y ait ou non coordination, un dossier d'intervention ultérieure doit être établi, il contient les éléments utiles pour la sécurité et la santé à prendre en compte lors de travaux ultérieurs éventuels. Pour la plupart des chantiers, une notification préalable des travaux doit être faite auprès du Contrôle du bien-être au travail.

Responsabilité: la responsabilité quant au respect de ces dispositions repose en principe sur le maître d'ouvrage. Lorsque l'ouvrage n'est pas destiné à un usage professionnel ou commercial et que les travaux sont exécutés pour le compte d'un particulier, une série de tâches et de responsabilités incombent alors au maître d'œuvre.

Coordinateur: le coordinateur est la personne désignée par une convention écrite par le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre. Un coordinateur doit être désigné pour chacune des deux phases (projet et réalisation). Une même personne peut être désignée comme coordinateur-projet et comme coordinateur-réalisation. Le coordinateur peut se faire assister par un ou plusieurs adjoints. En fonction du type de chantier, le coordinateur doit répondre à certaines exigences en matière

d'expérience professionnelle et de diplôme et, le cas échéant, réussir un examen ou une formation complémentaire.

Dans la phase de conception du projet, il/elle veille entre autres à ce que les principes généraux de prévention soient pris en considération dans les choix architecturaux, techniques ou organisationnels. Il/elle établit le plan de sécurité et de santé, ouvre le journal de coordination et le dossier d'intervention ultérieure et vérifie la conformité des offres des entrepreneurs aux exigences du plan de sécurité et de santé.

Pendant la phase de réalisation, le coordinateur coordonne la mise en œuvre des principes généraux de prévention et le respect du plan de sécurité et de santé, il adapte le plan de sécurité et de santé et le dossier d'intervention ultérieure et tient le journal de coordination. Il communique à tous les intervenants les informations utiles et participe aux réunions de la structure de coordination.

Plan de sécurité et de santé: ce document comporte l'ensemble des mesures de prévention des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Outre une série de données administratives, le plan contient la description de l'ouvrage, du projet jusqu'à sa réalisation complète, la description des dangers et les mesures de prévention. Dans leurs offres, les entrepreneurs doivent tenir compte de ce plan et en respecter les prescriptions. Le plan est établi et actualisé par le coordinateur.

Journal de coordination: Dans le journal de coordination, le coordinateur consigne par écrit ses constatations, décisions et observations. Les suites réservées aux observations y sont indiquées. Les rapports de la structure de coordination et les accidents y figurent aussi.

Dossier d'intervention ultérieure: il contient les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs. En d'autres termes, il s'agit de toutes les données (sur les matériaux utilisés, les éléments architecturaux, etc.) nécessaires pour pouvoir tra-

vailer en toute sécurité à la construction lors de réparations, transformations, démolitions, etc.) Les coordinateurs établissent le dossier, l'adaptent éventuellement et le confient au propriétaire définitif de l'ouvrage qui devra le conserver. En cas de travaux ultérieurs, le propriétaire fournira le dossier d'intervention ultérieure à l'entrepreneur concerné.

Informations aux travailleurs: les comités PPT et la délégation syndicale du chantier reçoivent une copie du plan de sécurité et de santé et sont informés de toutes modifications du plan. Lorsqu'il l'estime nécessaire, le coordinateur adapte le plan aux observations des représentants des travailleurs et les informe de la suite qu'il réserve à ces observations.

Structure de coordination: Pour certains gros chantiers, il y a lieu d'instaurer une structure de coordination. Elle est composée entre autres du maître d'ouvrage, des représentants des entrepreneurs, du maître d'œuvre, du coordinateur, des représentants des travailleurs, etc. Le coordinateur, qui en est aussi le président, convoque la structure à la demande motivée d'un des membres ou de l'inspection du travail. La structure assure l'échange d'informations et la concertation entre les intervenants. Elle règle les différends et les questions d'interprétation liés aux mesures de prévention. La structure de coordination peut émettre des avis dans le domaine de la sécurité et de la santé. Cette structure ne remplace pas les Comités PPT existants et en aucun cas elle n'empiète sur les compétences de la délégation syndicale.

Prescriptions minimales: la réglementation fixe une série de prescriptions minimales auxquelles doivent satisfaire les chantiers. Ces prescriptions doivent être prises en compte lors de l'élaboration des mesures de prévention et du plan de sécurité et de santé.

Pour en savoir plus, voir la brochure de la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale «La coordination de sécurité des chantiers temporaires ou mobiles» [juin 2009].

LES MESURES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

(AR Politique du bien-être, art. 26 à 28 – Code, pp. 70 à 72)

La CSC a consacré une brochure spécifique à la prévention des accidents du travail: «*L'accident du travail. Comment le prévenir? Que faire quand il survient?*»¹⁴. Nous n'en repreneons ici que les mesures principales à prendre après un accident du travail.

Pour tout accident du travail

Le service de prévention et de protection au travail (service PPT) compétent procède à une enquête à l'occasion des accidents du travail (et aussi des incidents) qui sont survenus sur le lieu du travail (*AR SIPPT, art. 7 §1, 1° d*). Il étudie les causes de l'accident. Il établit une fiche d'accident du travail pour tout accident qui a provoqué une incapacité d'au moins quatre jours (*AR politique du bien-être, art. 28*).

En cas d'accident du travail grave

L'accident du travail grave est celui qui se produit sur le lieu-même du travail et qui entraîne la mort ou qui provoque une lésion (blessure) permanente ou temporaire qui répond à certains critères. La lésion doit être en rapport direct:

- avec une déviation du processus normal du travail, par exemple: une chute, la perte de contrôle d'une machine ou d'un outil, une explosion, un incendie;
- ou avec un agent matériel déterminé, par exemple: un échafaudage, une machine, un circuit de canalisations, un véhicule, une substance chimique, des micro-organismes ou un virus.

Le tableau ci-après résume les démarches à entreprendre en cas d'accident du travail grave.

Immédiatement	<p>Le ou les employeurs concernés:</p> <ul style="list-style-type: none">- avertir le ou les services PPT compétents- prendre des mesures conservatoires pour éviter la répétition immédiate de l'accident;- s'il s'agit d'un accident mortel ou avec lésion permanente, le déclarer immédiatement au Contrôle du bien-être au travail (CBE). <p>La délégation restreinte du comité PPT:</p> <ul style="list-style-type: none">- se rendre sur place pour examiner l'accident et faire rapport de ses constatations. <p>Le service PPT compétent:</p> <ul style="list-style-type: none">- entamer l'examen de l'accident.
Dans les dix jours	<ul style="list-style-type: none">- rapport circonstancié au Contrôle du bien-être au travail (CBE) et à toutes les personnes concernées;- à défaut, rapport provisoire (comprenant les conclusions de la délégation restreinte).
Dans un délai fixé par le CBE	<ul style="list-style-type: none">- en cas de rapport provisoire, communication du rapport circonstancié à toutes les personnes concernées, dont le CBE.

14. Téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

LES MESURES EN SITUATION D'URGENCE ET EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMÉDIAT

(AR Politique du bien-être, art. 22 à 25 – Code, p. 69)

L'employeur élabore un plan d'urgence interne lorsqu'un tel plan s'avère nécessaire au vu de l'analyse des risques. Ce plan indique les procédures appropriées aux situations dangereuses et aux cas d'urgence, en matière d'information et d'instructions relatives aux mesures d'urgence, de système d'alarme et de communication, d'exercices de sécurité, d'opérations d'évacuation et de premiers secours et de dispositifs des soins d'urgence.

L'employeur informe le plus tôt possible tous les travailleurs qui peuvent être exposés à un danger grave et immédiat, sur ce danger et sur les dispositions à prendre en matière de

protection. Il prend des mesures et donne des instructions pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice. Il en informe immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le Service interne pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur fait en sorte qu'en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, tout travailleur puisse, en cas d'impossibilité de contacter le membre compétent de la ligne hiérarchique ou le service interne de PPT, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.



ANNEXE . SOURCES D'INFORMATION SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Publications de la CSC

Syndicaliste spécial n°673
«Rôle et compétences du
Comité pour la prévention et
la protection au travail, du
Conseil d'entreprise et de la
Délégation syndicale»,
10 janvier 2008



Rôle et compétences
du comité pour la prévention
et la protection au travail,
du conseil d'entreprise et de
la délégation syndicale



1. Bulletin spécial de l'industrialiste - (n° 673) - 10 janvier 2008



La surveillance
de la santé
des travailleuses
et des travailleurs

La surveillance de la santé des
travailleurs (automne 2004;
nouvelle édition en 2010)

Charge psychosociale au
travail. Guide pour l'action
syndicale (octobre 2008)



Charge psychosociale au travail
Violence, harcèlement moral ou sexuel, stress

Guide pour l'action syndicale



Sous-traitance et sécurité
(décembre 2008)



Sous-traitance
et sécurité

guide pour l'action syndicale



Trente questions
et réponses sur...

la politique préventive en matière d'alcool
et de drogues dans l'entreprise



Politique préventive en
matière d'alcool et de
drogues dans l'entreprise
(septembre 2009)

L'accident du travail.
Comment le prévenir?
Que faire quand il survient
(2006)



L'accident du travail

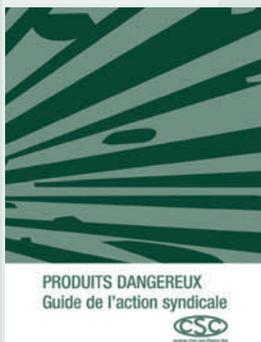
Comment le prévenir? Que faire quand il survient?



Le travail intérimaire
(guide pour les
délégué-e-s)
(janvier 2009)



Mécanique fragile!
(Les troubles musculo-
squelettiques) (2001)



Guide pratique
«Produits dangereux»
(2003; réédition en préparation)

Troubles musculo-squelettiques:
brochures sectorielles (2001)

Brochure de poche
Produits dangereux
Nouvelles étiquettes (2010)

Travail et maternité (juin 2002- épuisé;
réédition en préparation)

Produits dangereux. Guide de
l'action syndicale (2006)

Qui est qui dans l'entreprise (2008 – uniquement en télé-
chargement sur www.csc-en-ligne.be)

Agents cancérigènes et
mutagènes au travail:
quelle protection? (2004)



Toutes ces publications sont téléchargeables
gratuitement sur www.csc-en-ligne.be

Publications de la Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale

rue E. Blerot, 1, 1070 Bruxelles – tél. 02/233.42.14 – courriel: publi@emploi.belgique.be

- Réglementation du bien-être au travail: la loi et le code sur le bien-être au travail et extraits du RGPT (2008)
- Guide pratique pour le Comité pour la prévention et la protection au travail (2008)
- La coordination de sécurité des chantiers temporaires ou mobiles (2009)
- Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS (2007), ainsi que les guides DEPARIS sectoriels et la série «Stratégie SOBANE – gestion des risques professionnels»
- L'analyse des risques (2009)
- Bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail: Commentaire juridique de la loi du 4 août 1996 (2008)
- Pour un aperçu des autres titres disponibles, consulter le site www.emploi.belgique.be

L'internet

- CSC : www.csc-en-ligne.be
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: www.emploi.belgique.be

Vous y trouverez notamment la réglementation sur le bien-être au travail, ainsi que les brochures publiées par le SPF, dont une bonne partie est accessible en ligne. Un autre site du SPF est dédié à la charge psychosociale (violence, harcèlement moral et sexuel, stress): <http://www.respectautravail.be/fr>

- Le département Santé-sécurité de l'Institut syndical européen : <http://hesa.etui-rehs.org/fr/>

Le département santé-sécurité de l'Institut syndical européen (European Trade Union Institute – ETUI) a pour objectif de promouvoir un haut niveau de santé et de sécurité sur les lieux de travail en Europe. Il assure un suivi de l'évaluation, de la transposition et de la mise en œuvre des législations européennes dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il poursuit des études dans des domaines tels que l'évaluation des risques, l'organisation de la prévention, les troubles musculo-squelettiques, la dimension de genre au travail, l'ergonomie, la charge mentale et le stress au travail.

- La fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail: <http://www.eurofound.europa.eu/>

Organe de l'Union européenne, la Fondation a pour mission de contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail. Elle exécute ses tâches en collaboration avec les gouvernements, les employeurs, les syndicats et la Commission européenne. Elle réalise notamment des enquêtes européennes sur les conditions de travail. Elle a également mis au point des indicateurs sociaux en matière d'environnement du travail.

- Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail: <http://osha.europa.eu/fr>

L'Agence est une organisation tripartite de l'Union européenne qui réunit des représentants des gouvernements, des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs de chaque État membre. Elle vise à améliorer la santé, la sécurité et la productivité sur les lieux de travail européens. Elle agit comme un catalyseur pour le développement, la collecte et la diffusion d'informations destinées à améliorer l'état de la sécurité et de la santé au travail en Europe. Elle propose, entre autres, des fiches d'informations pratiques sur de nombreuses questions de bien-être au travail. Le point focal belge de l'Agence, géré par le SPF Emploi, est accessible à l'adresse www.beswic.be/fr/.

INDEX

Analyse des risques	29, 36
Apprentissage	10
Chantiers temporaires et mobiles	11, 63
Charge psychosociale	14, 20, 45
Comité de concertation	9
Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)	23, 32, 33, 34, 42, 44, 45, 46, 51, 55, 57, 58
Conditions de travail	6
Conseiller en prévention	19, 20, 44, 45, 57
(interne) désignation	44
du service externe - remplacement	58
Consultation directe	24
Contrôle du bien-être au travail	25
Danger	29
Délégation syndicale	24
Dépistage des risques	29, 37
Domestique	11
Embellissement des lieux de travail	14
Employeur responsabilités de	18
Environnement	14, 15, 31
Ergonomie	14, 20
Étudiant	10
Fonctionnaire	9
Formation professionnelle (personnes en -)	10
Hygiène du travail	14, 20
Indépendant	11
Intérimaire	9
Jobiste	9

Ligne hiérarchique	19
Médecine du travail	20
Mesures de prévention	31
Plan annuel d'action	34, 40
Plan global de prévention	33, 38
Politique du bien-être	14
Responsabilités	
de la ligne hiérarchique	19
de l'employeur	18
des travailleurs	22
Risque	29
Santé	14
Secteur public	9, 21
Section chargée de la gestion des risques	57
Section pour la surveillance médicale	57
Sécurité	14, 20
Service externe de prévention et de protection au travail	21, 56, 59
contrat	57
missions et tâches	46
Service externe pour les contrôles techniques	22
Service interne de prévention et de protection au travail	19, 21, 30, 41, 53
document d'identification	51
missions et tâches	46
Stagiaire	10
Stratégie syndicale	12, 16, 26, 36, 53, 59
Système dynamique de gestion des risques	27
Titre-service (contrat de travail -)	10
Travailleurs responsabilité des	22

Bien-être au travail & action syndicale

