

ABC

LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL



2024
**ÉLECTIONS
SOCIALES**

PLUS FORTS
ENSEMBLE

FGTB

Table des matières

AVANT-PROPOS	7
1 LES SOURCES DE NOS DROITS EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	11
2 LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)	15
2.1 Constitution du CPPT et missions d'ordre général	15
2.2 Composition du CPPT	18
2.3 Le secrétaire	19
2.4 Les Autres Participants	20
2.5 les obligations de l'employeur vis-à-vis du CPPT	20
3 SERVICES INTERNES ET EXTERNES POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	21
3.1 Classification des entreprises et des institutions : A,B,C et D	21
3.2 Le SIPPT	22
3.3 Le SEPPT et le système de tarification	23
3.4 Répartition des tâches entre le SIPPT et le SEPPT	28
3.5 Les 5 types de conseillers en prévention	29
4 LES MISSIONS DU CPPT	34
4.1 Missions d'avis du CPPT	34
4.2 L'accord préalable du CPPT	38
4.3 Accord préalable de tous les représentants des travailleurs au sein du CPPT	41
4.4 Rapports qui doivent être discutés en CPPT en vue de définir un plan d'action, d'adapter le plan global et assurer une meilleure information et un meilleur suivi des travailleurs	42

5	LES LEVIERS FONDAMENTAUX QUI SONT ENTRE LES MAINS DU CPPT	46
5.1	Introduction	46
5.2	L'examen de plaintes individuelles	47
5.3	L'analyse des risques	47
5.4	Visite annuelle des lieux de travail : vi-si-tez !	51
5.5	L'avis stratégique	52
5.6	Plan global de prévention (PGP)	52
5.7	Plan annuel d'action (PAA)	52
5.8	Les examens médicaux et leur utilité	52
5.9	Constitution d'une délégation restreinte	59
5.10	Politique de réintégration dans l'entreprise	60
5.11	Dispositions spécifiques relatives aux risques psychosociaux (RPS) dont la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail	63
5.12	Collaboration avec l'inspection du contrôle du bien-être au travail	65
6	FOCUS SUR QUELQUES DOSSIERS QUE VOUS DEVREZ IMPÉRATIVEMENT PRENDRE EN MAINS	68
6.1	L'accueil des nouveaux travailleurs	68
6.2	Digitalisation et nouvelles formes d'organisation du travail	68
6.3	Les maladies professionnelles et les accidents du travail	70
6.4	La déconnexion du travail	74
6.5	Le genre : égalité hommes/femmes	75
6.6	La réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée	76
6.7	La mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise : la CCT 104	76
6.8	La CCT 100 sur la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise	77
6.9	Le fonctionnement du SIPPT	77
6.10	Le bien-être au travail et la normalisation	78
6.11	Les premiers secours	79
6.12	Le plan d'urgence interne	79
6.13	L'embellissement des les lieux de travail	81
6.14	L'environnement et la mobilité	81

7	COMPÉTENCES QUI NE SONT, À PREMIÈRE VUE, PAS EN LIEN AVEC LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	82
7.1	Information et consultation des travailleurs dans l'entreprise	82
7.2	Le respect de la vie privée des travailleurs	83
7.3	Compétences sociales	86
8	LES RÉUNIONS DU CPPT	87
8.1	Le fonctionnement du CPPT	87
8.2	La première réunion	87
8.3	Les réunions mensuelles	91
8.4	La confidentialité	94
8.5	Le calendrier du CPPT	94
9	QUELLES SONT LES FACILITÉS DONT DISPOSE LE DÉLÉGUÉ AU CPPT ?	98
10	PEUT-ON VOUS LICENCIER PARCE QUE VOUS ÊTES MEMBRE DU CPPT ?	99
11	TEXTES LÉGAUX DE RÉFÉRENCE	100
11.1	Textes de référence	100
11.2	Où les trouver ?	101
12	LES SITES INTERNET QUI COMPTENT	102
ANNEXE 1 :	TABLEAU DES FRÉQUENCES DE LA SURVEILLANCE DE SANTÉ	104
ANNEXE 2 :	ENTRAVE AU FONCTIONNEMENT DU CPPT ET DROIT PÉNAL SOCIAL	112

Ce petit guide général s'adresse aux membres FGTB du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Il n'a évidemment pas pour ambition d'être un guide exhaustif pour l'ensemble des acteurs ni d'envisager tous les cas d'espèces.

Concernant le fonctionnement et les compétences du Conseil d'entreprise, nous vous renvoyons à la brochure FGTB « L'ABC du CE ».

Voyez également « L'ABC du représentant des travailleurs », qui vous présente le cadre général de votre intervention, les outils et services de formation de votre centrale et les organismes régionaux de formation (le CEPAG en région wallonne, l'Ecole syndicale de Bruxelles pour la région de Bruxelles-capitale, Vorming & Actie pour la Région Flamande, la FAR...).

Genre

Toute référence à des personnes ou à des fonctions (par exemple, travailleur) s'appliquent à toutes et tous sans distinction de genre (f/m/x).

FR – NL

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be.

AVANT-PROPOS

Nombre d'entre nous connaissent bien l'un ou l'autre collègue qui a eu un accident de travail : une égratignure, une jambe cassée ou , plus grave, un accident à l'issue fatale. Mais les dommages ne sont pas toujours aussi visibles : travailler pendant des années avec des substances nocives ou dans des circonstances dangereuses peut avoir des conséquences graves : une maladie professionnelle peut se déclarer chez des personnes qui ne travaillent plus ou qui ont changé de travail.

De nouveaux risques ont vu le jour. Il suffit de penser aux conséquences de l'utilisation de la robotisation, de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et de la communication (technostress) et aux nouvelles manières d'organiser le travail : objectifs chiffrés, objectifs intenables, décisions managériales incompréhensibles, pressions à toujours faire plus avec moins de moyens.

Notre environnement et nos conditions de travail ont un impact important sur la qualité de notre vie : celle d'aujourd'hui, mais aussi celle de demain.

En juin 2021, l'Inami indemnisait pas moins de 455.996 travailleurs pour une incapacité de travail de plus d'un an à hauteur de 6.959.092.628 euros. Entre 2017 et 2021, le nombre d'invalides a augmenté significativement, surtout parmi les femmes.

Les deux principales causes de maladie de longue durée sont les troubles mentaux et les troubles musculo-squelettiques. Près d'un quart des personnes en invalidité de longue durée le sont en raison d'un burn-out ou d'une dépression. Pour ces deux pathologies, l'incapacité de travail de plus d'un an (invalidité) a continué d'augmenter en 2021 : entre 2016 et 2021, notre pays a connu une augmentation de plus de 46 % du nombre de personnes en invalidité pour cause d'épuisement professionnel ou de dépression.

Une partie de ces maladies sont causées par les conditions de travail. L'Inami cite par exemple le stress chronique au travail. Mais ces causes ne sont bien souvent pas reconnues et les maladies qui en découlent ne sont pas indemnisées comme maladies professionnelles. L'employeur n'est donc pas responsabilisé financièrement ni stimulé à prendre des mesures de prévention.

Or la prévention est la clef de toute la législation belge sur le bien-être au travail.

Certains employeurs ne sont malheureusement pas préoccupés par le bien-être et la santé des travailleurs : seul leur profit ou celui de leurs actionnaires compte. Et lorsque les employeurs s'inquiètent de la santé des travailleurs, cela a rarement pour effet de revoir en profondeur les conditions et organisations du travail problématiques.

Or les faits et les études scientifiques (voir relevés de l'Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail EU-OSHA démontrent qu'investir dans le bien-être au travail est aussi une opération financièrement gagnante pour l'employeur¹.

Grâce au combat de nos prédécesseurs, la loi oblige les employeurs à respecter des règles en matière de prévention et de protection du bien-être des travailleurs pendant l'exécution de leur travail. S'ils ne les respectent pas, des sanctions sont prévues.

Nos priorités « Bien-être au travail » dans les entreprises :

1. (Ré-)adapter le travail à l'homme et à la femme comme la loi l'impose
= un principe essentiel de l'ergonomie
2. Un travail de qualité, sain et sûr ;
3. La lutte contre le stress et le burn-out, le harcèlement.

Plus globalement, nous revendiquons :

1. L'enregistrement systématisé et centralisé des données relatives à l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels et l'intégration de ces données dans le dossier médical du travailleur de sorte, entre autres, à ce que son médecin traitant soit en mesure de poser un diagnostic en connaissance de tous ces éléments.
2. La révision de la législation sur les maladies professionnelles car elle empêche actuellement, par l'effet d'une mécanique perverse², la reconnaissance de certaines maladies professionnelles des travailleurs.
3. La prise de mesures relatives à la pénibilité du travail.

1 Elsler et al 2010 (EU-OSHA) montrant, sur base des expériences européennes recensées que « pour chaque euro dépensé en mesures de prévention, 4,81€ sont épargnés via la diminution du taux de maladie, d'accidents et d'absences ».

2 <https://www.fgtb.be/index.php/objectif-zero-cancer-professionnel>

Grâce aux enquêtes sur les conditions de travail de la FGTB et à vos témoignages qui ont révélé l'étendue du mal être au travail, nos services ont travaillé sur des sujets qui vous touchent de près et développé des outils qui vous aideront à activer la législation et à aborder plus facilement l'analyse et la prévention des risques professionnels en entreprise.

Dans ce guide, complémentaire à l'ABC des représentants des travailleurs, nous allons vous présenter le CPPT, les leviers que vous pourrez utiliser au quotidien ainsi que les autres acteurs de la santé/sécurité au travail que vous rencontrerez dans le cadre de votre travail syndical.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et beaucoup de succès dans votre travail syndical !

Miranda ULENS
Secrétaire Générale



Thierry Bodson
Président



LEXIQUE

Permanent/secrétaire syndical/secrétaire professionnel = votre personne de contact au sein de votre centrale professionnelle FGTB

AR	Arrêté Royal
CBE	Contrôle du Bien-Etre (Inspection du travail)
CCT	Convention collective de travail
Co-Prev	Association sectorielle de tous les SEPPT en Belgique (www.co-prev.be)
CP	Conseiller en prévention
CP PSY ou RPS	Conseiller en prévention spécialisé en aspects psychosociaux
CP Ergonome	Conseiller en prévention spécialisé en ergonomie
CP MT	Conseiller en prévention médecin du travail
CPPT	Comité pour la prévention et la protection au travail
DS	Délégation syndicale
EPC	Équipement de protection collectif
EPI	équipement de protection individuel
ISO	Organisation Internationale de Normalisation.
LH	Ligne hiérarchique
PAA	Plan Annuel d'Action
PGP	Plan Global de Prévention (quinquennal)
RPS	Risques psychosociaux
SEPPT	Service externe pour la prévention et la protection au travail
SIPPT	Service interne pour la prévention et la protection au travail
SPF ETCS	Service Public Fédéral Emploi Travail et Concertation Sociale
UTE	Unité technique d'exploitation

1 Les sources de nos droits en matière de bien-être au travail

Au 19^e siècle, l'ouvrier travaillait en moyenne 12 heures par jour dans des conditions extrêmement pénibles. La journée de travail variait entre 8 et 15 heures. Adultes et enfants étaient logés à la même enseigne. Grâce aux luttes des travailleurs, ils purent obtenir des augmentations salariales, la révision de leurs conditions de travail, la réduction du temps de travail et faire pression sur le prix des biens qu'ils devaient « acheter » à leurs patrons. Les premières lois sur le temps de travail des enfants et le travail sous-terrain virent le jour. Pendant des dizaines d'années nous avons lutté pour améliorer nos conditions de travail et avons obtenu des avancées importantes. Ensuite des organes de concertation sociale ont été créés.

Le Comité pour la prévention et la protection au travail est le successeur de l'ancien Comité de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail (CSHE), créé en 1946. La réglementation relative au fonctionnement du CSHE a été intégrée au Règlement général pour la Protection au Travail (RGPT).

L'année 1952 a vu l'instauration de la Loi sur la Sécurité qui a élargi le champ d'application de la législation sur la santé et la sécurité sans toutefois apporter des modifications fondamentales à l'installation, à la composition, aux missions, aux compétences et au fonctionnement des CSHE.

En 1996, cette loi a été remplacée par la **Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**. Celle loi accorde une place centrale non seulement à la santé et à la sécurité, mais également aux aspects psychosociaux, à l'ergonomie, à l'hygiène du travail, à l'environnement et à l'embellissement des lieux de travail.

Elle est applicable aux employeurs et aux travailleurs dont font aussi partie les intérimaires travaillant dans une entreprise utilisatrice, les jeunes en formation, les domestiques et gens de maison. Elle est également applicable aux services publics même si ceux-ci ont bien sûr des organes de concertation spécifiques.

Le code du bien-être au travail comprend la plupart des arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (excepté l'arrêté royal du 25 janvier 2001 relatif aux chantiers temporaires ou mobiles).

Il comprend 10 livres, eux-mêmes divisés en titres, chapitres et sections, voire sous-sections le cas échéant.

Pour vous donner une idée de l'étendue des sujets traités par le code, en voici les grands « blocs » dans l'ordre chronologique d'apparition dans le code :

- Les principes généraux relatifs à la politique du bien-être des travailleurs
- La prévention des risques psychosociaux au travail
- Les mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs
- Les premiers secours
- Les mesures en cas d'accident du travail
- Le service interne pour la prévention et la protection au travail
- Le service externe pour la prévention et la protection au travail > la FGTB siège dans leurs comités d'avis en tant que représentante des travailleurs des entreprises clientes de ces services externes
- La formation et le recyclage des conseillers en prévention > la FGTB a son mot à dire sur la qualité de ces formations
- Les services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail
- Les laboratoires
- Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
- La participation directe des travailleurs
- Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail > la FGTB vous y représente
- Les exigences de base relatives aux lieux de travail
- Les installations électriques
- La prévention de l'incendie sur les lieux de travail
- Les lieux présentant des risques dus aux atmosphères explosives
- Les dépôts de liquides inflammables
- La signalisation de sécurité et de santé
- Les définitions et les dispositions applicables à tous les équipements de travail
- Les équipements de travail mobiles automoteurs ou non
- Les équipements de travail servant au levage de charges
- Les équipements de travail pour des travaux temporaires
- Les facteurs d'environnement et agents physiques à savoir :
 - ambiances thermiques
 - bruit
 - vibrations
 - travaux en milieu hyperbare
 - rayonnements ionisants
 - rayonnements optiques artificiels
 - champs électromagnétiques

- Les agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, l'amiante et l'agrément des enleveurs d'amiante
- Les agents biologiques
- Les contraintes ergonomiques
 - sièges de travail et sièges de repos
 - écrans de visualisation
 - manutention manuelle de charges
- Les équipements de protection collective (EPC), les équipements de protection individuels (EPI) et vêtements de travail
- L'organisation du travail et les catégories spécifiques de travailleurs
 - travailleurs de nuit et travailleurs postés
 - travail intérimaire
 - jeunes au travail
 - stagiaires
 - protection de la maternité

La numérotation des articles du code a été établie sur la base de cette structure, en suivant la logique de construction du code. Le premier chiffre, qui est un chiffre romain, renvoie au livre auquel l'article appartient. Le deuxième chiffre, qui est un chiffre arabe, renvoie au titre du livre auquel l'article appartient. Ensuite, une numérotation continue suit par titre, derrière un tiret horizontal.

Sachez que certains articles du RGPT sont toujours en vigueur ! Cela concerne entre autres les manœuvres, le transport et la mise en dépôt d'objets, les précautions contre les incendies, les endroits susceptibles de contenir des gaz dangereux, le travail isolé, les instruments de levage, les ascenseurs...

Vous trouverez la version coordonnée de la législation, des arrêtés royaux (code) et RGPT avec mention de la date de mise à jour sur le site du SPF Emploi³.

Autres lois très importantes :

- La loi du 16 mars 1971 sur le travail : elle traite du temps de travail. Depuis les années 1980, le nombre de régimes flexibles n'a cessé de se multiplier ce qui a entraîné la dégradation des conditions de travail.
- La loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.
- La loi du 24 décembre 1963 sur les maladies professionnelles et leur prévention.

3 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail>

Mais ce n'est pas tout ! Le bien-être des travailleurs est également protégé par le code de droit économique (prescriptions de sécurité pour la mise sur le marché d'équipements de travail – Livre IX. Sécurité des produits et des services) et par la loi sur les normes de produits (loi du 21.12.1998). Pour plus d'information, surfez sur le site du SPF Economie⁴.

D'autres dispositions complètent cet arsenal, entre autres :

- l'accord de coopération entre Régions sur le bien-être et l'environnement (accidents majeurs, Seveso) ;
- le code des mines ;
- le règlement général des installations électriques ; la législation en matière d'environnement ;
- la loi relative aux rayonnements ionisants, non ionisants, infrasons et ultrasons du 12 juillet 1985...

Enfin, la loi sur le règlement de travail de l'entreprise du 8 avril 1965, fait référence à des aspects liés au bien-être des travailleurs.

Il est donc important que vous fassiez toujours le lien avec vos camarades du CE (voir aussi l'ABC du représentant des travailleurs) et de la DS par exemple pour ce qui concerne les thèmes suivants : durée du travail, horaires et pauses, jours de repos, salaire à l'objectif ou variable, suivi des instructions, sanctions, étendue des droits des personnes chargées de la surveillance, contrôle à la sortie de l'entreprise, travail de nuit, signalement d'une maladie ou d'un accident, premiers secours en cas d'accident au travail, procédures relatives au harcèlement et à la violence au travail, mesures de prévention relatives à l'alcool et la drogue, coordonnées des membres de l'inspection, des membres du CPPT, des conseillers en prévention, de l'assureur accident de travail.

⁴ <https://economie.fgov.be/fr/themes/qualite-securite/securite-des-produits-et/reglementations-specifiques/equipements-de-protection/securite-des-equipements-de>

2 Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

2.1 CONSTITUTION DU CPPT ET MISSIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

La participation des travailleurs à la politique de prévention de l'entreprise et son contrôle est assurée par le CPPT (ou, en son absence, par la Délégation syndicale, ou, en son absence par la participation directe des travailleurs).

Une entreprise occupant en moyenne au moins 50 travailleurs est tenue de constituer un CPPT. Il existe des règles particulières dans certains secteurs (mines, carrières souterraines, industrie du diamant, construction...) qui disposent d'ailleurs de mesures de prévention spécifiques (chantiers mobiles...).

Les missions du CPPT sont très larges. 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 ;
- est également associé à la gestion et aux activités du département chargé de la surveillance médicale (= examens médicaux) du service interne (rapport du CP MT interne au moins 2 fois/an ; rapport du CP MT du service externe) – art. 11.7.2 du Code.

L'article 11.7-3 du code du bien-être au travail précise qu'il remet un avis préalable sur :

- tous projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail (= compétence extrêmement large – exemple : nouvelles formes de travail) ;
- la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur le bien-être au travail : choix en matière d'équipements, de conditions de travail, impact des facteurs ambiants au travail...
- toute mesure envisagée pour adapter les techniques et conditions de travail à l'homme et éviter la fatigue professionnelle ;
- les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte, le cas échéant, des travailleurs handicapés occupés ;

- les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail (= champs d'action très large = toute la politique du personnel !);
- le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des EPI et EPC;
- le choix ou le remplacement d'un Service Externe de Contrôle Technique (SECT, voir plus loin) et d'autres institutions et experts;
- le choix ou le remplacement des services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents du travail;
- **activez donc vos pouvoirs en vous concertant avec les membres du CE et de la DS et en mettant des éléments problématiques à l'ordre du jour;**
- n'hésitez jamais à exercer vos droits. En matière de bien-être au travail les sujets sont brûlants d'actualité. Pensez à la prévention de la charge psychosociale, dont le stress au travail qui peut entraîner des burn-outs, au débat sur le droit à la déconnexion des moyens de communication en dehors des heures de travail, à l'impact de l'introduction de nouvelles formes d'organisation du travail, de nouvelles technologies et à la réintégration des malades de longue durée dans l'entreprise;
- rappelez-vous qu'un employeur qui entrave ou sabote le fonctionnement du CPPT peut être sanctionné en vertu du code de droit pénal social (voyez l'ABC du représentant des travailleurs sur cet aspect).

Le CPPT a :

- le droit à l'information et à la documentation complète
- le droit d'avis
- le droit de surveillance

Le CPPT

- stimule les activités du SIPPT et suit son bon fonctionnement;
- donne des avis et élabore des propositions lors de l'établissement et de l'élaboration, de la planification, de l'exécution, de l'évaluation et de l'adaptation de la politique du bien-être;
- émet des avis, propositions et assure le suivi du système de gestion dynamique des risques, du plan global de prévention et du plan annuel d'action. Il :
- participe à l'application du système dynamique de gestion des risques en déléguant certains de ses membres pour effectuer une enquête approfondie sur tous les lieux de travail périodiquement et au moins une fois par an, avec le conseiller en prévention et le membre de la ligne hiérarchique compétents;
- désigne une délégation qui se rend immédiatement sur place, lorsqu'il y a

- des risques graves pour lesquels le dommage est imminent,
- un accident ou incident sérieux,
- ou lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au Comité en fait la demande.

Système Dynamique de gestion des risques

Le principe de base et toute la philosophie de la législation sur le bien-être reposent sur ce que l'on appelle le "système dynamique de gestion des risques". Les mesures de prévention sont établies dans l'ordre suivant et planifiées en conséquence :

- des risques,
- des dommages,
- de la limitation des risques.

Le principe de gestion dynamique des risques dit qu'il faut en permanence (dynamique) prendre en compte tous les événements, toutes les situations qui amènent du changement et donc qu'il faut en permanence et de manière participative être tenu (se tenir) au courant de ces évolutions et en faire l'analyse pour adapter les processus, les mesures de prévention...

La législature a souhaité que l'employeur porte la responsabilité de la (non) prévention des risques pour qu'il ne puisse pas s'en décharger sur d'autres (services externes, CPPT...). C'est pourquoi le CPPT et les Conseillers en prévention, sauf exception notables que vous retrouverez ci-dessous, ont principalement des missions d'avis. Ces missions sont fondamentales car elles alimentent la dynamique de prévention participative voulue par le législateur. Les délégués ont un rôle extrêmement actif à jouer dans le cadre de tout le système. Ils doivent l'animer, contrôler sa vitalité et sa permanence.

Le comité :

- conclut des accords sur une série limitée de points ;
- élabore des propositions en vue de l'embellissement des lieux de travail ;
- applique et élabore les moyens de propagande et les mesures relatives à l'accueil des nouveaux travailleurs, ainsi que l'information et la formation en matière de prévention et de protection au travail ;
- examine les plaintes formulées par les travailleurs en matière de bien-être au travail ou d'accident du travail ;
- constitue une délégation pour l'examen immédiat des accidents du travail et les contacts avec les inspecteurs employés du CBE (= inspection).

Enfin le CPPT doit donner son accord préalable pour sur certains points éléments et son avis préalable sur d'autres points. La loi donne également des pouvoirs renforcés aux représentants des travailleurs (accord) sur certains autres points que nous expliciterons plus loin.

2.2 COMPOSITION DU CPPT

Sont toujours présents aux réunions : le chef de l'entreprise, la délégation des travailleurs, la délégation de l'employeur, le conseiller en prévention chargé de la direction du SIPPT (secrétaire), le conseiller en prévention médecin du travail et autres conseillers en prévention s'ils sont internes à l'entreprise (voix consultative).

Attention ! Le conseiller en prévention ou la personne de confiance qui fait partie du personnel ne peut pas être délégué des travailleurs, ni représentant de l'employeur !

Présidence

Le CPPT est présidé par le chef d'entreprise ou un de ses représentants ayant pouvoir de décision.

Le Président convoque la réunion, la préside, établit l'ordre du jour et fait approuver le procès-verbal de la réunion précédente.

Les représentants des travailleurs (effectifs et suppléants)

La délégation des travailleurs est composée des personnes élues par les travailleurs de l'entreprise sur les listes de candidats au CPPT. Il est important que la délégation soit composée de manière mixte, ouvriers, employés, d'hommes et femmes, car chacun en raison de son expérience professionnelle, ses connaissances et ses qualifications apporte des éléments différents à l'agenda du CPPT.

Il s'agit d'ouvriers et d'employés et éventuellement de jeunes⁵ présentés par la FGTB, la CSC ou la CGSLB. La délégation des travailleurs compte autant de membres "effectifs" que de membres "suppléants". Un membre suppléant doit être capable de reprendre la tâche d'un membre effectif. Il est donc important que les suppléants aient la possibilité de suivre de près le travail du Comité.

Important ! Tout comme les effectifs, les suppléants ont été élus par les travailleurs pour défendre leurs intérêts. En principe, ils jouissent des mêmes droits (information, facilités...) que les membres effectifs.

La délégation de l'employeur (délégués effectifs et suppléants)

Ils représentent la direction. Chef d'entreprise inclus, cette délégation ne peut compter plus de membres que celle des travailleurs : la composition du CPPT est en effet paritaire. Après les élections, les noms des membres de la délégation patronale sont affichés en même temps que ceux des membres de la délégation des travailleurs.

Important ! Chaque représentant patronal doit être habilité à représenter l'employeur et à prendre des décisions.

⁵ Dès qu'il y a au moins 25 jeunes travailleurs âgés de 25 ans, un ou plusieurs mandats doivent leur être réservés lors des élections sociale.

2.3 LE SECRÉTAIRE

Le secrétariat du CPPT est assuré par le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT). S'il y a plusieurs CPPT, le SIPPT doit compter autant de sections qu'il y a de comités. Dans ce cas, le secrétariat est assuré par la section du SIPPT de l'unité technique d'exploitation pour laquelle le CPPT a été institué.

Le conseiller en prévention du SIPPT assumera la tâche de secrétaire. Il envoie les convocations, établit les PV, les transmet aux membres du CPPT et les affiche à un endroit bien visible.

Cas vécu

Un employeur d'une entreprise de plus de 200 travailleurs (!) ne réunit plus son CPPT depuis plus de 6 mois sous prétexte qu'il n'a plus de secrétaire de CPPT puisqu'il n'a plus... de conseiller en prévention. Les délégués interpellent l'employeur à plusieurs reprises. Il leur répond qu'il cherche un conseiller mais qu'il n'en trouve pas.

Est-ce légal ? Non. L'employeur doit multiplier ses efforts pour trouver un conseiller et diversifier les canaux de recrutement. En attendant, il DOIT faire appel au service externe de prévention et protection au travail qui va lui fournir un Conseiller en prévention dont les prestations lui seront facturées. Le nombre d'heures à prester par le conseiller en prévention dépend des risques professionnels liés à l'activité de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas se passer d'un conseiller en prévention. L'inspection est compétente en cas de litige sur le volume des prestations d'un conseiller en prévention, ce volume est fonction du risque. En aucun cas l'employeur ne peut invoquer le coût des prestations des services externes pour ne pas faire appel à l'un d'entre eux. Il en a l'obligation. De même, il DOIT réunir le CPPT TOUS les mois. Ces infractions sont sanctionnées par le code de droit pénal social (articles 191, 127, 128 ; pour plus d'informations, voyez l'ABC Représentant des travailleurs).

2.4 LES AUTRES PARTICIPANTS

- Les autres conseillers en prévention du service interne et les conseillers en prévention du service externe (voir 3.5) participent aux réunions chaque fois qu'un point de l'ordre du jour traite d'une matière qui relève de leur compétence spécifique (médecin du travail : idéalement présent tous les mois, mais au minimum 2 fois par an lors de la discussion du PAA et de la présentation de son rapport annuel), conseillers spécialisés en risques psychosociaux, conseillers en prévention hygiénistes, ...). > Le conseiller en prévention se doit d'être neutre et indépendant.
- Le coordinateur environnemental (en Flandre) lorsque l'ordre du jour comporte des points qui relèvent de sa mission.
- La ou les personnes de confiance lorsque l'ordre du jour contient un point relatif à la prévention des risques psychosociaux.
- Les experts requis par la délégation des travailleurs (moyennant l'accord du Président).
- Le cas échéant, l'inspection du contrôle du bien-être au travail.

Ils ont une voix consultative au CPPT.

2.5 LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DU CPPT

- L'employeur doit fournir toutes les informations nécessaires (rapports/avis/documents, risques et mesures de prévention et de protection) au Comité afin qu'il puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause⁶.
- L'employeur doit donner une suite rapide et conforme aux avis unanimes du Comité relatifs aux risques graves. Il donne une suite appropriée dans le cas d'avis divergents. Pour tous les autres avis, il donne un avis dans les six mois maximum⁷.
- L'employeur donne les moyens nécessaires aux membres du Comité afin de leur permettre de signaler les dangers et les risques au membre de la LH compétent⁸.
 - Un système pratique est le système du carnet à souche pour le signalement des dangers.
 - Dans certaines entreprises, la distribution d'un carnet à souches à tous les travailleurs, ou aux travailleurs d'un département particulier, peut être un bon outil de sensibilisation et de prévention. Celui qui a signalé le danger conserve une copie du document comme preuve.

6 Code du bien-être au travail : Art. 11.7-14.

7 Code du bien-être au travail : Art. 11.7-19.

8 Code du bien-être au travail : Art. 11.7-20.

3 Services internes et externes pour la prévention et la protection au travail

Le conseiller en prévention :

- assiste l'employeur dans l'application des mesures prévues par la loi sur le bien-être ;
- a un rôle de conseil auprès de l'employeur et des travailleurs (et donc de leurs représentants) ;
- doit exercer sa mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Ceci implique une protection particulière (voir ci-dessous).

3.1 CLASSIFICATION DES ENTREPRISES ET DES INSTITUTIONS : A,B,C ET D

Les entreprises sont classées en groupes A, B, C et D selon leur nombre de travailleurs et les risques présents⁸.

C'est selon cette classification que les obligations et l'expertise des conseillers en prévention internes sont déterminées, et que la répartition des missions et les tâches du SIPPT et du SEPPT est établie. Le CPPT est compétent sur tous ces points.

La classification dans les groupes se fait sur la base de l'article II.1-2 du Code bien-être au travail :

Type de risque	Formation			
	Niveau I	Niveau II	Niveau I, II ou niveau de base	Conseiller en prévention
Très élevé	A	B	C	D
	>50 travailleurs	20 à 49 travailleurs	1 à 19 travailleurs	< 20 travailleurs
Elevé	>200 travailleurs	50 à 199 travailleurs	1 à 49 travailleurs	< 20 travailleurs
Moyen	>500 travailleurs	100 à 499 travailleurs	1 à 99 travailleurs	< 20 travailleurs
Faible	>1000 travailleurs	200 à 1000 travailleurs	< 200 travailleurs	< 20 travailleurs

La classification du secteur en secteurs à risque très élevé, élevé, moyen ou faible se fait selon la liste de l'article II.1-2 du Code (par exemple, la production et le traitement de substances nucléaires est secteur à risque très élevé, la fabrication de préparations pharmaceutiques est dans le secteur à risque élevé, l'industrie du textile et de l'habillement comme secteur à risque moyen, les secteurs non répertoriés font partie des secteurs à faible risque).

Le niveau de formation requis diffère également en fonction de la classe de risque.

- Groupe A : le conseiller en prévention doit avoir reçu au moins une formation complémentaire de niveau I.
- Groupe B : le conseiller en prévention doit avoir reçu au moins une formation complémentaire de niveau II.
- Groupe C : si le conseiller en prévention interne a reçu une formation complémentaire de niveau II ou I, la plupart des tâches de gestion des risques peuvent être effectuées en interne (catégorie C+). S'il n'a que des connaissances de base, certaines tâches doivent être exécutées par le service externe (catégorie C-). Un membre du personnel doit être désigné comme conseiller en prévention.
- Groupe D : l'employeur peut exercer lui-même la fonction de conseiller en prévention interne. Seules des connaissances de base en matière de prévention sont requises.

3.2 LE SIPPT

Chaque employeur (!) a l'obligation de créer un Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT)⁹.

Le SIPPT assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'application de la réglementation en matière de bien-être au travail.

Le SIPPT doit fonctionner de manière multidisciplinaire au niveau des 7 domaines suivants :

1. la sécurité du travail ;
2. la protection de la santé du travailleur au travail ;
3. les aspects psychosociaux du travail ;
4. l'ergonomie ;
5. l'hygiène du travail ;
6. l'embellissement des lieux du travail ;

⁹ Art.33 §1.

7. les mesures environnementales de l'entreprise en fonction de leur impact sur les points 1 à 6.

Le SIPPT est composé d'un ou plusieurs conseillers en prévention. L'un des conseillers en assure la direction.

- Dans les entreprises de **plus de vingt travailleurs** : le conseiller en prévention interne (conseiller « sécurité du travail ») est un salarié de l'entreprise, qui se trouve sous l'autorité directe de la personne chargée de la gestion quotidienne.
- Dans les entreprises de **moins de vingt travailleurs**, ce rôle peut être tenu par l'employeur lui-même !

Attention ! Si le SIPPT ne peut effectuer lui-même toutes les missions qui lui sont attribuées (c'est-à-dire dans la plupart des cas pour les autres domaines que la sécurité au travail), l'employeur **DOIT** faire appel à un Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPPT).

Notons qu'il est aussi possible de créer un service PPT commun pour plusieurs entreprises à certaines conditions¹⁰.

3.3 LE SEPPT ET LE SYSTÈME DE TARIFICATION

Les SEPPT sont des associations sans but lucratif (asbl), il y en a un peu plus d'une dizaine en Belgique.

Vous en trouverez la liste sur le site web de Co-Prev (www.co-prev.be), l'association sectorielle des Services Externes de Prévention et Protection au travail. Trouvez l'onglet « présentation » puis cliquez sur « membres ».

Les SEPPT ont deux sections (gestion des risques et surveillance médicale) qui sont composées d'experts et de conseillers en prévention dans les sept domaines du bien-être au travail.

- L'employeur ne fait appel qu'à un seul SEPPT sauf si celui-ci manque d'expertise particulière ou pour une des unités techniques d'exploitation située dans une autre région¹¹.
- L'équipe de conseillers en prévention du service externe qui intervient dans l'entreprise doit toujours être la même¹².

¹⁰ Art. II.2-2 du code du bien-être.

¹¹ Art. II.3-2 du code du bien-être.

¹² Art. II. 3-36 du code du bien-être.

Le CP doit être attaché à l'entreprise. Il est fondamental que les conseillers en prévention connaissent l'entreprise, son organisation, les postes et groupes de postes de travail et, dans le cadre de la surveillance de santé et risques psychosociaux, les travailleurs. N'acceptez donc pas de rotation fréquente au sein de cette équipe.

Le Service externe pour la prévention et la protection au travail doit donc établir une relation contractuelle avec le conseiller en prévention auquel il fait appel de manière à offrir des garanties suffisantes pour parvenir à une coopération durable entre l'employeur et le conseiller en prévention.

Pour chaque intervention effectuée dans l'entreprise, le SEPPT doit établir un rapport écrit¹³. Le comité est informé.

Les SEPPT

Le CPPT a un droit de regard sur ce que font les SEPPT et peut orienter les points d'actions prioritaires, notamment grâce au plan de prévention et d'action.

Le SEPPT qui ne remplirait pas ses missions légales ou les remplirait avec négligence est susceptible d'être condamné pénalement (code de droit pénal social et/ou code pénal « tout court » pour homicide involontaire par exemple). Sa responsabilité civile (inexécution des obligations contractuelles) à l'égard de l'entreprise en question est donc compromise.

Veillez au grain en vérifiant toujours les raisons pour lesquelles un employeur souhaite changer de service externe ! Il y a une concurrence acharnée entre les SEPPT au niveau de la clientèle mais aussi au niveau du débauchage de personnel. Comme la concurrence est rude, certains SEPPT sont tentés de conclure des accords douteux avec leurs futurs clients afin de décrocher le marché : package global pour les missions de prévention et d'autres types de missions, utilisation des moyens dédiés à la prévention pour d'autres choses, demande de voir le SEPPT le moins possible afin de ne pas perturber l'organisation du travail « idéale » pour l'employeur. Tout ceci est parfaitement illégal et aurait dû disparaître avec le nouveau système de tarification. Si vous avez un doute, contactez votre permanent, il informera nos représentants auprès du Comité d'avis du service externe en question.

3.3.1 NOUVEAU SYSTÈME DE TARIFICATION DES SEPPT

Depuis 2016, la nouvelle réglementation fixe les prestations que les SEPPT doivent fournir à un employeur en échange de la cotisation. L'employeur est redevable annuellement au SEPPT auquel il est affilié d'une cotisation forfaitaire minimale par travailleur. Le tarif minimum (lié à l'index) ne dépend donc plus du nombre de travailleurs soumis aux

¹³ Art. II. 3-37 du code du bien-être.

examens mais varie en fonction de l'activité de l'entreprise et du nombre de travailleurs occupés. Il y a cinq niveaux de cotisations forfaitaires (lié au code NACE de l'UTE¹⁴) et un tarif plus avantageux pour les micro entreprises.

Les prestations que le SEPPT doit fournir en contrepartie de la cotisation forfaitaire minimale dépendent de la taille de l'entreprise, des risques présents et de la formation du conseiller en prévention (chargé de la gestion) du service interne de l'employeur.

Vous trouverez plus d'informations utiles dans le Code sur le bien-être au travail ou sur le site web du SPF Emploi¹⁵.

Le Lobbying patronal

- Suite à un lobbying patronal intense certains secteurs d'activité ont obtenu d'échapper au tarif justifié par les risques liés à leur activité et de passer à un tarif moins cher. Il est donc inexact de faire le lien entre le risque réel au niveau du secteur ou de l'entreprise et le tarif d'application pour cette entreprise.
- N'acceptez donc pas que l'employeur invoque son tarif dans le cadre de la tarification pour justifier qu'il ne doit pas y avoir de surveillance de la santé (examens médicaux) des travailleurs. La surveillance de santé est définie au niveau légal et liée aux risques présents dans l'entreprise.
- Pour les employeurs qui appartiennent au groupe D (moins de 20 travailleurs) ou C- (moins de 200 travailleurs) et où le conseiller en prévention ne dispose pas au moins d'une formation complémentaire de niveau II, le code fixe toutes les prestations de base que le service externe doit fournir en échange de la cotisation minimale. Aucun supplément ne peut être imposé – sauf si la prestation n'est pas reprise dans le forfait de base¹⁶.

Le forfait comprend :

- la collaboration active à la mise en œuvre, l'exécution et la mise à jour de l'analyse des risques ;
- la proposition des mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu, (articles I.2-6 et I.2-7) ;
- surveillance médicale :
 - l'évaluation de santé préalable, l'évaluation de santé périodique et les actes médicaux supplémentaires ;

¹⁴ Annexe II.3-1 du Code du bien-être.

¹⁵ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/service-externe-pour-la-prevention-et-0>

¹⁶ Art. II. 3-16 § 1 van de Codex over het Welzijn op het Werk.

- les consultations spontanées ;
 - les examens de reprise du travail ;
 - les visites de pré-reprise du travail ;
 - la surveillance de santé prolongée ;
 - les examens médicaux dans le cadre de la protection de la maternité.
- l'organisation du droit de prise de connaissance du dossier de santé, dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la réception de la demande ;
 - la collaboration à l'analyse des risques, complétée, le cas échéant, par un questionnaire ou par un autre instrument, et la proposition des mesures de prévention concernant le travail sur écran ;
 - la collaboration à la formation relative à l'hygiène alimentaire et à l'analyse des risques en ce qui concerne le contact avec des denrées alimentaires, tels que visés au chapitre VII du titre 1er du livre VII ;
 - l'assistance aux réunions du Comité conformément à l'article II.7-25, alinéa 1er, 3° ;
 - la fourniture d'assistance suite à un accident du travail grave et en particulier : a) la proposition de mesures conservatoires, b) l'exécution des enquêtes des accidents du travail graves avec un maximum de cinq heures de prestations d'un conseiller en prévention ;
 - l'exécution des missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux qui résultent du traitement de la demande individuelle d'intervention psychosociale informelle ou formelle (à l'exception des prestations qui suivent la communication de l'identité du demandeur à l'employeur, dans le cadre de l'intervention psychosociale formelle) ;
 - l'exécution d'un examen des lieux de travail et des postes de travail ;
 - dans les cinq ans après la date de l'affiliation, la délivrance d'un avis stratégique motivé sur la politique de prévention de l'employeur, sous la responsabilité du conseiller en prévention, dont le contenu et les modalités sont définis à l'annexe II.3-2 du code, et qui est actualisé régulièrement, et au moins tous les trois ans ;
 - la tenue à disposition en ligne d'un inventaire des prestations effectuées chez l'employeur.

3.3.3 LES EMPLOYEURS DES GROUPES A, B ET C+

Pour les employeurs du groupe A (+ de 1000 travailleurs ou risques très élevés), B (+ de 500 travailleurs ou risques élevés) et C+ (moins de 200 travailleurs et où le conseiller en prévention dispose au moins d'une formation complémentaire de niveau II), aucun ensemble des prestations de base n'est fixé. Pour ces entreprises, le montant de la cotisation forfaitaire minimale est transposé en unités de prévention (UP) qui peuvent être dépensées par l'employeur sous forme de prestations de la part du service externe.

Priorité est accordée :

- aux missions de prévention dans le cadre de la surveillance de santé (= examens médicaux) ;
- à l'organisation du droit de prise de connaissance du dossier de santé du travailleur individuel ;
- aux missions du CP risques psychosociaux (sauf s'il y a déjà un CP RPS propre à l'entreprise).

Le reste doit être consacré à d'autres prestations directement liées à la politique de prévention de l'entreprise.

Plus d'information sur cette mécanique complexe sur www.emploi.belgique.be¹⁷.

Contrôle

- L'inventaire détaillé de ces prestations doit être fourni au CPPT à intervalles réguliers et chaque fois que le CPPT en fait la demande.
- Réclamez donc au moins annuellement un décompte des prestations du SEPPT et orientez l'action des SEPPT au bénéfice des travailleurs.
- Certains employeurs peu scrupuleux demandent aux SEPPT de les rembourser de leurs avances sur factures car ils n'auraient pas besoin de leurs services.

Important !

- N'oubliez pas que les SEPPT ont une mission légale à remplir. La réglementation fixe des tarifs minimaux. Il ne s'agit donc pas de marchander !
- Il est impossible, par les temps qui courent, qu'il n'y ait pas de facteurs de risques ou de politiques sur lesquelles agir dans l'entreprise. Rappelez-vous que nos enquêtes démontrent que plus de 80% des travailleurs pensent que la manière dont le travail est organisé dans leurs entreprises a, ou pourrait avoir, des conséquences sur leur santé physique ou mentale.
- Demandez toujours la présence du médecin du travail, de l'ergonome, lorsque vous discutez en CPPT des analyses de risques !
- Faites effectuer des enquêtes sur la prévention des risques psychosociaux. Demandez des recommandations aux SEPPT, faites les exécuter.
- Sollicitez des recommandations des conseillers en prévention ergonomes sur la prévention des troubles musculo-squelettiques ; impliquez les encore plus dans la politique de réintégration de l'entreprise.

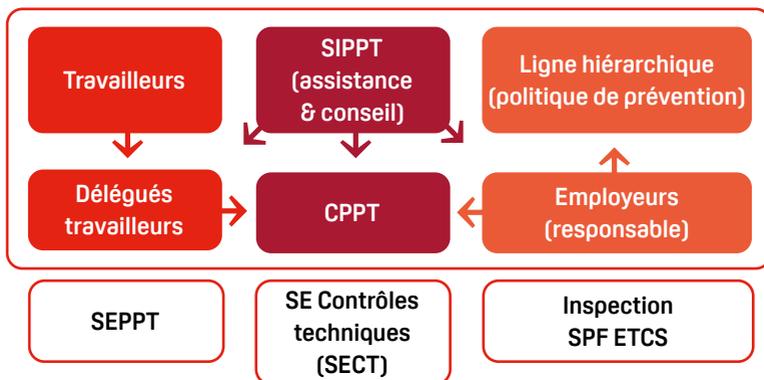
¹⁷ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/service-externe-pour-la-prevention-et-2>

- Dans les grandes entreprises, si toutes les UP n'ont pas été utilisées une année, en décembre, faites les reporter à l'année suivante pour un projet répondant aux besoins des travailleurs de l'entreprise (analyse de risque spécifique RPS, ergonomie par exemple).
- Faites intervenir l'inspection (après vous être concerté avec votre permanent), si votre employeur persiste dans sa volonté de ne pas avoir recours aux services du SEPPT.

3.4 RÉPARTITION DES TÂCHES ENTRE LE SIPPT ET LE SEPPT

L'employeur doit tenir une fiche qui reprend¹⁸

- les missions qui sont effectuées par le SIPPT ;
- la composition du SIPPT, le nombre de Conseillers en Prévention, leur qualification et la durée de leurs prestations ;
- les compétences des conseillers SIPPT ;
- les moyens administratifs, techniques et financiers ; Les avis du comité ;
- l'agrément communautaire si la surveillance médicale s'organise en interne.



¹⁸ Art.II.1-7 relatif aux missions du service interne.

Les SE Contrôles techniques sont les Services Externes pour les contrôles techniques sur les lieux de travail (abréviation souvent utilisée : SECT). Pour certaines machines et installations (ascenseurs, appareils à vapeur, appareils de levage...) des contrôles réguliers sont nécessaires pour vérifier leur conformité aux prescriptions légales dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces SECT sont agréés par le SPF ETCS. Les SECT doivent être indépendants, c'est pourquoi ils ne peuvent être en même temps des SEPPT.

La liste des SECT selon leurs compétences de contrôle de l'appareillage est disponible sur le site du SPF ETCS : www.emploi.belgique.be

Les conseillers internes en prévention ont le droit et le devoir d'entretenir tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission avec le service extérieur, le CEDT et tout autre service ou institution spécialisé ou particulièrement compétent dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, de l'hygiène du travail, de l'ergonomie, de l'environnement et des aspects psychosociaux du travail ou dans le domaine du handicap.

3.5 LES 5 TYPES DE CONSEILLERS EN PRÉVENTION

Pour assurer l'assistance et l'expertise dans tous les domaines du bien-être au travail, la loi a strictement encadré leur rôle et leur formation. Un employeur qui ne dispose pas de toute cette expertise DOIT faire appel à un SEPPT qui doit obligatoirement disposer des 5 types de spécialisations.

3.5.1 LE CONSEILLER EN PRÉVENTION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- analyse, mesure ou évalue les risques d'accidents ;
- propose les mesures de protection : machines, sécurité incendie, la sécurité du travail dans les bâtiments, la sécurité de l'environnement des travailleurs ;
- propose les mesures de prévention collectives et individuelles.

3.5.2 LE CONSEILLER EN PRÉVENTION SPÉCIALISTE MÉDECIN DU TRAVAIL

- examine l'interaction entre l'être humain et le travail et contribue dès lors à une meilleure adéquation entre « l'homme » et sa tâche, d'une part, et à l'adaptation du travail à « l'homme », d'autre part ;
- assure la surveillance de la santé des travailleurs à intervalle réguliers (incidents, symptômes, signes cliniques, examens techniques spécifiques et adaptés aux risques, prescription de mesures de prévention/adaptation) afin d'éviter l'occupation

de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques ;

- promeut les possibilités d'emploi notamment en proposant des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté, et ce également pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée ;
- dépiste aussi précocement que possible les maladies professionnelles et les affections liées au travail, renseigne et conseille les travailleurs sur les affections ou déficiences dont ils seraient éventuellement atteints ;
- collabore à la recherche et l'étude des facteurs de risque des maladies professionnelles et des affections liées à l'exécution du travail ;
- conseille l'entreprise sur les risques pour la santé des travailleurs ; propose les mesures de prévention collectives et individuelles ; déclare la maladie dont il soupçonne l'origine professionnelle ;
- prend contact avec le médecin traitant du travailleur si accord du travailleur, tient le dossier de santé du travailleur à jour et le transmet (à la demande du travailleur) au médecin traitant du travailleur ;
- transmet un rapport annuel au CPPT, assiste au CPPT lors de la discussion du plan global de prévention et du plan d'action annuel ;
- assiste aux réunions CPPT chaque fois qu'un point requiert son expertise ;
- se charge aussi des conseils relatifs à l'organisation des premiers soins dans l'entreprise ;
- est incontournable dans le cadre légal du trajet de réintégration des malades de longue durée. Il fournit donc annuellement à l'employeur et au CPPT un rapport quantitatif et qualitatif sur la réintégration des malades de longue durée dans l'entreprise. Ce rapport contient, entre autres, des informations sur les éléments suivants : le nombre de consultations spontanées, les adaptations du poste de travail et la reprise du travail après une maladie ou un accident, en particulier sur les expériences et/ou les problèmes liés à la prise de contact avec les travailleurs en incapacité de travail en vue de faciliter la reprise du travail, sur les parcours de réintégration, les visites préalables à la reprise du travail et les demandes d'adaptation du poste de travail. Lors de la préparation de ce rapport, le conseiller en prévention doit prêter une attention particulière à la confidentialité des données personnelles et au secret médical. Dans ce contexte, il peut également formuler des recommandations pour améliorer la politique de réinsertion collective mais aussi la politique générale de bien-être.

En outre, il joue un rôle actif et de coordination dans les parcours individuels de réintégration des personnes malades de longue durée et dans la procédure spéciale de force majeure médicale.

3.5.3 LE CONSEILLER EN PRÉVENTION SPÉCIALISTE EN ERGONOMIE

- donne des avis sur l'adaptation de la technique et des conditions de travail à la physiologie humaine ;
- analyse l'activité aux postes de travail et élabore avec l'employeur une politique de prévention relative à l'adaptation du travail à l'être humain ;
- analyse la charge mentale, la charge cognitive (penser à trop de choses à la fois), l'organisation du travail, les caractéristiques d'ambiance technologiques ;
- assiste au CPPT lorsqu'un point requiert son expertise.

3.5.4 LE CONSEILLER EN PRÉVENTION SPÉCIALISTE PSYCHOSOCIAL

- élabore avec l'employeur une politique de prévention relative au bien-être psychosocial des travailleurs et joue également un rôle actif si cette politique de prévention échoue et si les travailleurs estiment être victimes de violence, harcèlement moral, harcèlement sexuel ou discrimination ;
- dispense conseils, accueil et assistance aux travailleurs. Dans cette dernière tâche, il sera de préférence assisté par une ou plusieurs personnes de confiance internes à l'entreprise.

3.5.5 LE CONSEILLER EN PRÉVENTION SPÉCIALISTE EN HYGIÈNE

Le conseiller en prévention en hygiène du travail est spécialisé dans les domaines de la ventilation, de la ventilation locale, des agents chimiques (toxicologie, principes de toxicocinétique et de biosurveillance, sécurité dans l'industrie chimique, prévention des accidents (incendie, explosion, etc.) et des maladies professionnelles), des agents physiques (bruit et vibrations, climat, radiations non ionisantes, rayonnements ionisants, éclairage, champs électromagnétiques, pression : stress, confort, etc.), les risques biologiques (infections et allergies, bactéries (endotoxines), virus, champignons, etc. et leurs sous-produits, ...).

En outre, il doit avoir des connaissances en matière de mesures (techniques de mesure, statistiques épidémiologiques appliquées aux mesures, ...), savoir reconnaître et documenter les facteurs de risques chimiques, physiques et biologiques et initier et réaliser une évaluation. Si nécessaire, il effectue des mesures des conditions d'exposition à ces facteurs de risque. Il doit également être compétent pour préparer des cahiers des charges pour des laboratoires externes.

FOCUS sur les Coaches

Il devient de plus en plus fréquent que les entreprises fassent appel à des experts, consultants et coaches dont les missions ne vous sont pas clairement présentées.

L'intervention de ces consultants ou coaches est en fait souvent, si pas toujours, connectée aux missions du CPPT : une modification de l'organisation du travail, l'accompagnement de changement, accompagnement des travailleurs, prévention du burn-out, introduction de nouvelles technologies ou de nouvelles formes d'organisation du travail, impact d'une restructuration. Le CPPT est clairement compétent et a son mot à dire sur l'intervention éventuelle de ce nouvel acteur dans l'entreprise.

Au CPPT

- Rappelez que nous sommes pour des démarches collectives et des processus encadrés collectivement par les organes de concertation (CE/ CPPT/DS) car les risques sont essentiellement de nature collective ;
- Faites-vous préciser quelle serait la **mission exacte** de la personne ;
- Vérifiez qu'il y a bien un besoin, que cela ne fait pas double emploi avec d'autres acteurs dans l'entreprise (service interne de prévention, délégation syndicale, service externe de prévention, Conseiller en Prévention Risques psychosociaux, personne de confiance...) ; comment son intervention s'articulerait-elle avec ces acteurs existants (conseiller en prévention RPS, Conseiller en prévention ergonomiste, conseiller en prévention médecin du travail...) ? Quelle valeur ajoutée ?
- Veillez au côté collectif du rôle qui lui est assigné :
 - intervention au niveau de l'entreprise, d'un département ;
 - empêchez le ciblage sur les individus sauf s'il y a un intérêt réel pour cela et si c'est à la demande du travailleur ;
 - veillez à ce qu'il n'agisse pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire.
- Vous avez votre mot à dire dans le **choix des experts/coaches** ; le CPPT par exemple émet un avis sur la désignation d'experts externes dans les matières qui le concernent (bien-être au travail, introduction de nouvelles technologies, environnement...) ; Voyez l'art.II.7.3 du Code du bien-être au travail :
 - La plupart du temps les coaches ou consultants décrochent leurs contrats sur base du bouche à oreille patronal : faites fonctionner le bouche à oreille syndical !
 - Vérifiez que le « candidat » coach est bien au courant du contexte de l'entreprise (a-t-il reçu l'analyse de risques ? sait-il ce qui a déjà été discuté au CPPT ? du cadre légal de la concertation sociale ? etc.) ;

- Certaines institutions/universités organisent des formations en coaching qui incluent des échanges avec les organisations syndicales, ou des débats avec les interlocuteurs sociaux , dans le but d'ancrer ces formations dans la réalité du monde de l'entreprise et d'entendre la réalité des uns et des autres, ce qui est positif : questionnez le coach sur sa formation ; vérifier s'il intervient dans le cadre du projet du CNT sur la prévention du burn-out.
- Une fois qu'il est établi en CPPT que l'intervention externe peut apporter une plus-value demandez que le consultant/le coach **viennent présenter sa mission, sa méthodologie au CPPT** en présence du Médecin du travail ; veillez à ce que son intervention colle aux politiques définies par le CPPT.
- Demandez qu'il vienne **présenter un rapport aux organes** au fur et à mesure de l'avancement des travaux ; interagissez avec lui.

Faites adapter le processus si nécessaire.

4 Les missions du CPPT

Les membres du CPPT œuvrent pour obtenir des conditions de travail de qualité, pour promouvoir la santé et la sécurité au travail, pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et pour protéger l'environnement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Ce sont les conditions de travail et l'organisation de travail qui doivent être adaptées à l'être humain et non l'inverse.

Tout compte : l'organisation du travail, le rythme de travail, la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, les relations au travail.

Pour identifier les problèmes et trouver des solutions :

- discutez avec les travailleurs : quelles sont leur observations, leurs plaintes ?
- récoltez des informations sur les points d'action : quelles sont les suggestions des travailleurs, de quelle documentation avez-vous besoin ?
- donnez votre avis et formulez des propositions.

La loi et le code du bien-être au travail prévoient plusieurs niveaux d'implication du CPPT ou des représentants des travailleurs au CPPT. Vous trouverez ci-dessous la liste de ce sur quoi votre employeur doit :

- obtenir l'accord préalable de tous les représentants des travailleurs au CPPT
- obtenir l'accord préalable du CPPT
- obtenir l'avis préalable du CPPT
- rapporter et discuter au CPPT.

4.1 MISSIONS D'AVIS DU CPPT

Le comité émet un **avis préalable (donc avant qu'une décision ne soit prise !)** 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 des travailleurs** lors de l'exécution de leur travail.
- La politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- Toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail à l'être humain et pour prévenir la fatigue professionnelle ;
- Les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles

au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail (= champs d'action très large = toute la politique du personnel !).

- Le **plan global de prévention et le plan annuel d'action** (voir plus loin) proposés par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats. Cela concerne aussi le plan d'urgence interne spécifique à l'entreprise (dangers, risques particuliers...). Le CPPT a également pour mission de formuler des propositions sur ces thèmes :
 - vous devrez donc vous prononcer sur l'analyse des risques, le système de gestion dynamique des risques, le plan global, le plan d'action annuels communiqués et fixés par écrit, leurs évaluations, modifications, adoptions ;
 - le plan annuel d'action doit être soumis au plus tard pour avis au CPPT le 1/11 de l'année précédente et ne peut être mis en œuvre avant d'avoir obtenu l'avis du CPPT !
 - La **surveillance de santé** (examens médicaux) n'est pas une obligation si et seulement si le résultat (1) de l'analyse des risques exécutée en collaboration avec le CP Médecin du Travail (2) et soumise à l'avis préalable du CPPT en démontrent l'inutilité (3).
 - De la formulation de cet article du code, il est clair que la dérogation à l'obligation de procéder à la surveillance de santé ne peut être prise à la légère : le CP MT du travail doit valider le raisonnement et l'inutilité doit être démontrée. En clair, c'est une mission quasi impossible s'il s'agit de postes de sécurité ou d'activités à risques définis (voyez le chapitre sur la surveillance de santé).
 - Les litiges sont tranchés par le médecin inspecteur du contrôle du bien-être au travail.
 - La planification et **l'introduction de nouvelles technologies** en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs liées aux choix en matière d'équipements, de conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail (= stress !).
- **C'est l'être humain qui occupe une place centrale**, et non la machine ou l'ordinateur ! La machine ou l'ordinateur doivent donc être des outils qui facilitent le travail des personnes et pas des outils qui les contrôlent ou leur imposent des cadences infernales. L'adaptation des conditions de travail aux hommes et aux femmes est la mission de l'ensemble des conseillers en prévention (principalement l'ergonome, le médecin du travail et le spécialiste en aspects psychosociaux).
- L'appel à un service externe ; contrat entre service externe et employeur : le contrat écrit doit être soumis à l'avis préalable du CPPT (missions, nature/ampleur/durée des prestations, moyens, collaboration avec le SIPPT, relations avec le CPPT, mode de cessation du contrat).

Attention !

En cas de litige faites appel à l'inspection après avoir consulté votre permanent ; les besoins seront fixés par rapport aux risques présents dans l'entreprise.

- Le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail et d'autres institutions ou d'experts (SECT).
- Le choix ou le remplacement des services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents du travail (assurance).
- Les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte, le cas échéant, des travailleurs handicapés.
- Les premiers secours (procédures, moyens...).
- La dérogation au recyclage des secouristes (2 ans au lieu d'un 1 an) : après réception de l'avis du CP MT.
- L'évaluation, le mesurage et les calculs des champs électromagnétiques. Les moyens du service interne.
- La création d'un service interne commun. L'intervention d'un laboratoire.
- L'analyse de risques et le lien avec le port des EPI + après avis du CP sécurité et du CP MT ; au niveau des EPI, le CPPT doit recevoir tous les documents (bon de commande, livraison, rapport, aperçu...).
- Le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective.
- La formation relatives aux EPI.
- **La politique de réintégration collective des travailleurs en incapacité de longue durée.**

Le CPPT participe au développement d'un cadre global pour la politique de réintégration (I.4.72 du code et I.4.79). Il s'agit donc plus qu'une compétence d'avis Voyez aussi l'article I.4.79 : au moins annuellement : consultation sur les aspects collectifs suivants : les possibilités d'adaptation du travail ou des postes de travail en entreprise, la concertation sur l'adaptation de la politique suite à l'évaluation basée sur le rapport du CP MT en sa présence + éventuellement la présence d'autres CP.

La politique de réintégration collective des travailleurs en incapacité de longue durée : le CPPT participe à l'élaboration de la politique de réintégration collective, qui doit ensuite être évaluée régulièrement et adaptée si nécessaire. La politique de réintégration collective peut également déboucher sur des constats nécessitant des mesures dans d'autres domaines du bien-être, tels que les risques psychosociaux, la sécurité au travail ou l'ergonomie : en effet, la politique de réintégration collective a également pour but de donner une impulsion à l'amélioration de la politique générale de bien-être (art. I.4-79 du Code du bien-être).

L'employeur doit élaborer et évaluer cette politique de réintégration collective en concertation avec le CPPT de manière régulière (et au moins une fois par an), et en présence du Conseiller en prévention – médecin du travail (et éventuellement d'autres conseillers en prévention compétents). S'il n'y a pas de CPPT, cette concertation se fait avec la délégation syndicale et, à défaut, directement avec les travailleurs.

Pour aider le Comité dans cette tâche, le Code du bien-être prévoit que plusieurs documents doivent être présentés : un rapport quantitatif et qualitatif du Conseiller en prévention – médecin du travail (art. 1.4-79, deuxième alinéa du Code) et un rapport préparé par l'employeur reprenant les éléments globalisés et anonymisés des plans de réintégration et des rapports motivés.

Vous disposez donc d'une compétence d'avis extrêmement large.

Bon à savoir sur les missions d'avis

- L'employeur n'est pas obligé de donner suite à ces avis et ces propositions. Mais il ne peut pas les ignorer non plus : il doit motiver son refus de suivre l'avis des représentants des travailleurs ou d'une organisation syndicale.
- Le non-respect de la législation sur le bien-être au travail fait l'objet de sanctions pénales. Nous pouvons « activer » ces sanctions pénales via l'inspection en cas de risque pour la santé physique et mentale des travailleurs (voyez l'ABC représentant des travailleurs). Ainsi, le code pénal social prévoit que l'employeur, sa personne désignée ou son agent qui a violé les dispositions de la loi sur le bien-être ou de ses arrêtés d'exécution peut également faire l'objet de poursuites pénales. Des dispositions pénales spécifiques sont prévues pour les violations concernant les risques psychosociaux, le fonctionnement des CPPT, les chantiers temporaires et mobiles, etc. (voir les articles 119-126, 128-133 du code pénal social).
- Les représentants des travailleurs ont également droit à une documentation que l'employeur doit mettre à leur disposition. Celle-ci concerne tous les textes légaux repris dans la loi et le Code sur le bien-être au travail, les listes des travailleurs soumis à la médecine du travail (voir point 5.7), les analyses de risques, les plans de préventions, les rapports annuels et mensuels du Service interne, ou encore, les rapports mensuels et annuels du SEPPT, les documents transmis à ou reçus des autorités publiques.

4.2 L'ACCORD PRÉALABLE DU CPPT

Le CPPT a un pouvoir de décision sur :

- Les prestations minimales (+ durée) que doivent fournir le(s) conseiller(s) en prévention interne(s) (SIPP) de sorte à ce que les missions puissent être accomplies de manière efficace et complète.
 - Vous l'avez-vu au point 1, la matière est vaste. Pour qu'un CP interne puisse la maîtriser et accomplir ses tâches, il lui faut beaucoup de temps ; certainement dans les entreprises à hauts risques ou à risques de différentes natures.
 - En cas de litige, demandez l'avis du CP MT de l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail.
 - Tout ceci est en lien avec la nature des risques présents dans l'entreprise, soyez donc vigilants !
- La désignation, le remplacement, même temporaire, et l'écartement et l'éloignement de(s) conseiller(s) en prévention liés au Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail .
- L'avis préalable du Comité pour confier mission du SIPPT à un SEPPT ou d'un SEPPT au SIPPT, pour changer de service externe (SEPPT) est requis : si désaccord du CPPT > intervention de l'inspection.

Attention ! Le changement de SEPPT est parfois motivé par des considérations troubles, rappelez-vous que tous les SEPPT sont liés par les mêmes principes au niveau de la tarification (= prix de leurs services).

Il est interdit (pour éviter des collusions entre employeurs et SEPPT sur la qualité des services) au SEPPT d'accorder des ristournes sous quelques formes que ce soit (II.3.11).

N'acceptez JAMAIS de modification si elle n'est pas accompagnée d'une amélioration des prestations au service du bien-être des travailleurs.

- Les procédures internes individuelles et collectives et informelles et formelles d'intervention psychosociale qui sont inscrites dans le règlement du travail.
- L'ambiance thermique :
 - méthode de mesurage et calculs de l'ambiance thermiques : avis CP MT et accord du CPPT ;
 - alternance périodes de repos et présence au poste de travail : accord du CP MT et CPPT sur la dérogation aux normes lorsque la température dépasse les limites d'exposition au froid ou à la chaleur.
- L'accord sur l'analyse de risques et les mesures de prévention en cas de dérogation à la dimension des locaux :
 - le CP compétent doit donner son avis préalable.

- Installation de sanitaires (lavabos, douches réfectoires...).
Important ! Il ne s'agit pas d'un luxe... des travailleurs ont été atteints de cancers professionnels car ils mangeaient et buvaient sur le lieu de travail sans aucune possibilité de se laver les mains alors qu'il y avait présence de substances dangereuses sur leur lieu de travail.
- L'autorisation d'avoir des lavabos et toilettes dans un même lieu : uniquement si la nature du travail et l'absence de risque le justifient
Attention !
 - Ne négligez pas cet aspect : il est très important de pouvoir se laver les mains vite et près du lieu où des substances et procédés toxiques sont présents.
 - Demandez toujours l'avis écrit du CP, faites le joindre au PV.
- La dérogation au nombre de prises d'eau par travailleur (en principe 1 par 3 travailleurs qui terminent en même temps : la dérogation permet de passer à 1/5 travailleurs) :
 - même chose qu'au point précédent ; + uniquement si la nature du travail et l'absence de risque le justifient ;
 - demandez toujours l'avis écrit du CP, faites le joindre au PV.
- L'absence d'un réfectoire
Attention ! Si les travailleurs ont été en contact avec de la saleté ou si un risque d'intoxication ou de contamination existe, les travailleurs doivent se laver les mains avant d'entrer dans le réfectoire, et soit se changer, soit mettre un survêtement (code III.1.59).
- Il faut l'accord du CP MT et CPPT sur la possibilité de prendre des repas au même bureau si l'hygiène est en tout temps garantie.
- La dérogation au port de vêtements de travail si l'analyse de risque démontre que le travail n'est pas salissant et qu'il y a accord du CPPT sur l'analyse des risques.
- Le chauffage lors de travaux en plein air
 - discutez des modalités ;
 - demandez l'avis des CP.
- La planification des mesurages et l'évaluation ; l'appel à un laboratoire externe.

Focus : comment obtenir un mesurage ?

Le CPPT, ou à défaut la DS, peut demander à l'employeur de procéder à des mesurages de l'exposition ou à des analyses des substances et mélanges utilisés.

Le CPPT et les travailleurs sont activement impliqués et consultés dans l'organisation et l'exécution des prélèvements, afin de vérifier la représentativité des prélèvements dans des conditions normales de travail. Le Comité doit recevoir le rapport des mesurages.

Le Laboratoire du SPF ETCS : les services d'inspection CBE peuvent demander au laboratoire du SPF Emploi de faire des mesurages. Ce laboratoire fait seulement des analyses demandées par des inspecteurs et des analyses dans le cadre des campagnes de prévention organisées par les services publics.

Le CPPT se prononce (accord) sur le recours à des laboratoires externes.

Les méthodes de mesurage et de calcul utilisées par l'employeur pour évaluer les ambiances thermiques au travail et pour l'utilisation d'appareils de chauffage ; dérogations aux normes.

Emplacement et durée des mesurages relatifs à l'amiante. Au niveau de l'amiante, le CP MT indique après avis du CP en sécurité et accord du CPPT, les postes où les échantillonnages sont effectués et leur durée.

- La superficie, la hauteur et le volume d'air des locaux de travail
- La liste nominative des travailleurs soumis à la surveillance de santé (code, article I. 4. 5 et 6) : comme on l'a vu plus haut, ceci est très important pour la traçabilité des expositions, le suivi médical des travailleurs, la prescription des mesures de prévention, l'encadrement de la pénibilité. Aucun travailleur ne peut être supprimé de la liste/la liste ne peut être modifiée sans accord du CP médecin de travail et du CPPT. Cette liste est annexée au plan annuel d'action.

Très important ! Car lié aux risques présents dans l'entreprise, permet la constitution du dossier de santé des travailleurs et le suivi des expositions professionnelles aux risques : ne vous laissez pas bernier car tout est lié ; interpelliez le CP médecin du travail car il a une obligation de conseil sur ce point.

- EPC :
 - à la demande de tous les représentants des travailleurs au sein du CPPT, l'employeur doit consulter au préalable d'autres services ou institutions spécialisés ou particulièrement compétents dans ce domaine.
 - les services ou institutions sont considérés comme spécialisés ou compétents lorsqu'ils sont acceptés comme tels par tous les représentants de l'employeur et des travailleurs au sein du Comité.
 - lorsqu'aucun accord sur les services ou institutions n'est atteint au sein du CPPT, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

- Surséance au renouvellement du CPPT
- Vote à distance dans le cadre des élections sociales.

Attention

- La manière de constater l'accord est définie dans le règlement d'ordre intérieur. Si ce n'est pas le cas c'est la règle de l'unanimité qui prévaut
- En cas de désaccord persistant, il faut recourir à la conciliation de l'inspecteur CBE (contrôle du bien-être, anciennement inspecteur du travail). Celui-ci formulera un avis dans le mois. Il n'est toutefois pas contraignant. Contactez toujours votre permanent syndical (votre centrale professionnelle) avant d'appeler l'inspection.
- En fin de compte, le pouvoir de décision reste aux mains de l'employeur ! Mais cette liberté à un prix : il est responsable légalement des conséquences de ses décisions. Par ailleurs l'inspection peut imposer à l'employeur de suivre les recommandations des conseillers en prévention.
- Faites toujours acter vos remarques, vos suggestions, et, le cas échéant, le refus de l'employeur de prendre les dispositions qui sont, selon vous ou le Service PPT, nécessaires.
- Relisez-le PV avant de l'approuver.

Pour plus d'informations et de conseils sur la préparation aux réunions, la prise de notes, la communication, le code de droit pénal social, le recours à l'inspection, voyez l'ABC du représentant des travailleurs.

4.3 ACCORD PRÉALABLE DE TOUS LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS AU SEIN DU CPPT

Il s'agit ici d'un pouvoir renforcé des représentants des travailleurs puisque c'est eux (et non pas le CPPT dont fait partie l'employeur) qui doivent dans ces cas-ci donner leur accord.

- Désignation du CP aspect psychosociaux en interne : veillez à ce qu'il ait les compétences requises (formation spécifique, connaissances des risques psychosociaux au travail, expérience du secteur).
- Désignation et écartement de la personne de confiance ; l'écartement peut aussi être demandé par les représentants des travailleurs (art.32 sexies de la Loi).
- Froid excessif d'origine climatique : accord sur appareils de chauffage, locaux provisoires pour permettre aux travailleurs de se réchauffer périodiquement.

4.4 RAPPORTS QUI DOIVENT ÊTRE DISCUTÉS EN CPPT EN VUE DE DÉFINIR UN PLAN D’ACTION, D’ADAPTER LE PLAN GLOBAL ET ASSURER UNE MEILLEURE INFORMATION ET UN MEILLEUR SUIVI DES TRAVAILLEURS

- Rapport mensuel du SIPPT.
- Rapport sur le fonctionnement du SIPPT.
- Rapport annuel du SIPPT (fourni 15 jours au moins avant la réunion de février).
- Rapport du CP RPS sur les conclusions de ses interventions (données anonymes).
- Au moins une fois par an : rapport global du CP MT sur les résultats de surveillance de santé en vue d’adapter ou de proposer des mesures de prévention (ea dépistage des maladies professionnelles avec ventilation suivant la catégorie des facteurs nocifs) -> très important !
- Rapport du CP MT sur l’extension de la surveillance de santé après cessation de l’exposition (et donc même après la fin du contrat) – agents chimiques, biologiques, physiques.
- Rapport annuel quantitatif et qualitatif du CP MT sur la réintégration collective des travailleurs en incapacité de longue durée en vue d’une évaluation et adaptation de la politique de l’entreprise.
- Rapport de mise en service des équipements de travail et EPI/EPC (info régulièrement fournie).
- Pour les entreprises C- et D, elles ont droit à un avis stratégique du SEPPT qui devra être actualisé sur :
 - l’image des risques présents dans l’entreprise ;
 - le diagnostic de la politique de prévention, l’aperçu des mesures prises et des manquements ;
 - les propositions de mesures de correction ;
 - l’information et la documentation pertinentes ;
 - l’examen des lieux de travail : tarif 1 et 2 : 3 ans ; tarifs 3, 4 et 5 : tous les 2 ans minimum ;
 - l’analyse globale accidents de travail ;
 - la participation de la discussion sur l’avis stratégique au CPPT.

Principes à retenir

- Le CPPT doit pouvoir prendre connaissance de toutes les informations et documents pertinents pour l'exécution de ses tâches, en ce compris les documents que l'employeur doit fournir aux autorités.
- Votre avis ou votre accord est demandé sur des points extrêmement techniques, or il s'agit de la santé des travailleurs de l'entreprise à court, moyen mais aussi à très long terme (certains cancers professionnels ne se développent que 20/30/40 ans après l'exposition).
- Ne donnez donc jamais votre accord sur une analyse de risques sans avoir obtenu l'avis écrit du CP MT sur son exactitude.
- Veillez toujours à avoir obtenu l'avis écrit du CP compétent avant de donner votre avis ou votre accord ; lorsque la loi ou le code exige l'accord du CP, veillez à ce que cet accord ait bien été donné et reçu ; le CP est tenu par des règles strictes, il ne peut dire ou faire n'importe quoi.
- Faites joindre cet avis au PV de la réunion.
- En cas de doute, sur l'impartialité du CP interne, demandez l'avis d'un CP externe ; si le doute persiste, contactez l'inspection après en avoir discuté avec votre permanent.
- Vous pouvez faire intervenir un expert de votre choix moyennant l'accord de l'employeur.
- Vous pouvez vous faire assister par votre permanent avec l'accord tacite de votre employeur (= toujours sauf désaccord clair de l'employeur, dans ce cas, faites intervenir l'inspection).
- L'employeur a l'obligation d'informer et de former les travailleurs
- Il a aussi l'obligation de former les membres du CPPT en cas de risques liés aux vibrations mécaniques, rayonnements optiques, champs électromagnétiques, biologiques.
- Les travailleurs doivent être informés du contenu du plan global de prévention, du plan d'action annuel, du rapport annuel et de la suite réservée aux avis du CPPT.
- Rappelez à l'employeur que de bonnes conditions de travail permettent de maintenir l'attractivité d'un métier et de faciliter le recrutement.

Focus : écartement ou licenciement d'un Conseiller en prévention

Afin de préserver leur indépendance, la loi protège les conseillers en prévention internes contre le licenciement et l'écartement.

Le licenciement ou l'écartement peut uniquement avoir lieu pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent pour exercer ses missions et, moyennant le respect d'une procédure préalable à savoir :

- communiquer au conseiller en prévention, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels l'employeur veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;
- et simultanément, demander, par lettre recommandée, l'accord préalable du CPPT (à défaut de CPPT, la DS) ;
- si l'employeur, malgré le désaccord du CPPT, persiste dans sa volonté de licencier, il doit faire intervenir l'inspection (médiation) qui rendra un avis, avis que l'employeur devra transmettre au CPPT avant de prendre sa décision ;
- l'employeur qui ne respecte pas cette procédure ou qui invoque des motifs qui ne sont pas acceptés, doit payer une indemnité de protection égale à 2 ou 3 ans de rémunération selon que le conseiller en prévention compte moins ou plus de 15 ans de travail en tant que CP ;
- la procédure ne s'applique pas en cas de faute grave (le tribunal du travail tranchera), licenciement collectif, fermeture d'entreprise, à l'échéance du contrat par ex. CDD ;
- les conseillers en prévention des services externes sont également protégés contre le licenciement ; dans leur cas c'est le comité d'avis dans lequel la FGTB siège, qui doit se prononcer (sauf le cas de la faute grave).

Attention !

Conseils pour les délégués : écartement ou licenciement d'un conseiller en prévention

- Vous êtes content de votre/vos conseillers en prévention interne et externes mais votre employeur veut le/les faire écarter ou licencier ?
 - Ne donnez pas votre accord en CPPT
 - S'il s'agit d'un CP d'un service externe en prévention, interpelliez votre secrétaire syndical pour qu'il alerte nos représentants dans les Comités d'avis de votre service externe en prévention.

- Vous n'êtes pas content de votre CP ?
 - Argumentez et documentez le dossier (incompétence, manque d'indépendance), il faut évidemment qu'il y ait des éléments sérieux.
 - Parlez-en à votre permanent, puis aux délégués des autres organisations syndicales (l'avis du CPPT est nécessaire) et demandez sa révocation.
 - Comment ? Mettez le point à l'ordre du jour du CPPT.
 - Demandez à votre permanent de prévenir nos représentants dans le Comité d'avis du service externe de prévention si c'est un CP externe.

5 Les leviers fondamentaux qui sont entre les mains du CPPT

5.1 INTRODUCTION

les Principes généraux de prévention figurant dans la loi sur le bien-être au travail.

Obligations de l'employeur

1. **Eviter** les risques.
2. **Évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités
3. **Combattre** les risques à la source.
4. **Remplacer** ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
5. Prendre des mesures de **protection** collective par priorité à des mesures de protection individuelle.
6. **Adapter** le travail à l'être humain, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé.
7. **Limiter**, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique.
8. **Limiter** les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure.
9. **Planifier** la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail.
10. Donner des **informations** au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers.
11. Donner des **instructions appropriées** aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement.

12. Prévoir ou s'assurer de l'existence d'une **signalisation** de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail.

Ayant ceci en tête, vous découvrez ci-dessous les leviers que la loi (et parfois la FGTB !) mets à votre disposition pour améliorer la situation dans votre entreprise.

5.2 L'EXAMEN DE PLAINTES INDIVIDUELLES

Chaque travailleur confronté à des problèmes de bien-être au travail peut s'adresser aux membres du CPPT.

→ Nous conseillons évidemment aux travailleurs de privilégier ici le contact avec les membres représentants des travailleurs au sein du CPPT afin de préserver leur anonymat.

Rappelons que le bien-être au travail va plus loin que la santé et la sécurité au travail. Il concerne aussi, par exemple, les problèmes de stress, de burn-out, de mal-être, de difficultés relationnelles, de harcèlement au travail, de discrimination, racisme, sexisme ou homophobie, de violence potentiellement liés à une mauvaise organisation du travail ou à un système de management inadapté, voire inhumain.

5.3 L'ANALYSE DES RISQUES

Le CPPT

- a un rôle d'avis et de participation à l'application du système dynamique de gestion des risques (modification, exécution, résultat),
- participe à la détection des risques,
- participe au choix et à l'adaptation des mesures de prévention et au choix des délais et des personnes en charge de leur prévention.

Les risques sont :

- physiques (port de charges lourdes, bruit, températures extrêmes, radiations...) chimiques ou biologiques,
- psychosociaux (liés à l'organisation du travail, au contenu du travail, aux conditions de travail, aux conditions de vie au travail et aux relations interpersonnelles).

Important ! La détection des risques impose la prise en compte des catégories de travailleurs plus vulnérables telles que les jeunes, les travailleurs et travailleuses plus à risque d'être exposés aux agents chimiques toxiques pour la reproduction, les travailleuses enceintes et allaitantes, les intérimaires, les travailleurs âgés.

5.3.1 COMMENT FAIRE AVANCER LES CHOSES ?

- Basez-vous sur votre récolte des plaintes individuelles, vos observations, enquêtes.
- Utilisez les indicateurs chiffrés disponibles dans l'entreprise : évolution des accidents du travail, maladies professionnelles, accidents bénins ou graves, demandes d'intervention psychosociales informelles, demandes d'intervention psychosociales formelles, turn over (travailleurs quittant l'entreprise / un département), absences, registre des faits des tiers, contrats flexibles, possibilités de formation... Contactez vos collègues du CE/DS qui reçoivent beaucoup d'informations utiles (CCT 9, bilan social...).

Étapes importantes

1. Préparez-vous via une petite enquête sur les conditions de travail, visitez fréquemment les lieux de travail, collectez les plaintes, observations et suggestions des travailleurs.
2. Suite à vos recherches et à l'aide de notre répertoire, établissez la liste des situations et facteurs de nature organisationnelle ou environnementale cfr. horaires, travail dans un open space, ...).
3. Établissez un projet de plan d'action et mettez-le à l'agenda lors des discussions sur le plan de prévention global quinquennal et sur le plan d'action annuel du CPPT.
4. Établissez un calendrier de suivi et d'évaluation du plan d'action annuel au niveau du CPPT.
5. Communiquez avec les travailleurs et les affiliés sur ce que vous êtes en train de faire ! Il est extrêmement important de maintenir les travailleurs au courant de toutes les démarches que vous entreprendrez pour améliorer vos/leurs conditions de travail tout au long du processus.

Sachez aussi que des méthodes participatives de dépistages des risques ont été développées.

La stratégie **SOBANE** de gestion des risques professionnels a été mise au point pour aider à mettre en place une gestion dynamique des risques. Elle comporte quatre niveaux d'intervention : **S**creening (dépistage), **O**Bservation, **A**Nalyse et **E**xpertise¹⁹.

Elle s'accompagne de Guides DEPARIS²⁰ (= dépistage participatif des risques), le but étant d'inclure activement les travailleurs et leurs représentants dans le dépistage des risques.

19 www.beswic.be/fr/politique-du-bien-etre/analyse-des-risques/strategie-danalyse-des-risques-sobane

20 <https://www.beswic.be/fr/politique-du-bien-etre/analyse-des-risques/strategie-danalyse-des-risques-sobane/depistage-par-secteur-outils/guide-deparis-general-merc>

Il existe des Guide Deparis « filles »²¹ pour les activités professionnelles suivantes : construction, secteur tertiaire, soins de santé, aide à domicile, enseignement, laboratoire, télétravail à domicile, call center, entreprise de travail adapté, industrie du bois, métier intervenant de garde, centre récréatif et sportif, cordiste, femme de chambre, jardinier, maison de repos, salon esthétique, salon de coiffure, supermarché, imprimerie, garage, boulangerie, boucherie, logistique, nettoyage, crèche, agence bancaire, entreprise électrique, secteur alimentation, cafeteria-restaurant.

Point d'attention pour les délégués

Ces outils sont des aides au diagnostic et des méthodes de travail, vous verrez que la stratégie telle qu'elle est présentée ne met pas les mesurages en avant.

Nous sommes d'avis que les mesurages sont très importants et doivent être demandés. Faites consigner les résultats, veillez à ce qu'ils soient, le cas échéant, mentionnés dans le dossier de santé des travailleurs.

Des mesures de précaution doivent être prises pour tous les risques dont on ne connaît pas les effets à court ou à long terme (nanomatériaux, perturbateurs endocriniens, ondes électromagnétiques...). Pour les détecter, les travailleurs eux-mêmes sont une bonne source d'informations. Autre outil : l'Oira.

OiRA, qui signifie « Online interactive Risk Assessment », est un logiciel gratuit mis au point par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

Il permet aux employeurs, en particulier les PME, d'évaluer rapidement les plus grands risques pour le bien-être au travail. Il est accessible à tous et peut donc vous aider à faire le point également.

Le guide décrit, étape par étape, le processus d'évaluation des risques afin d'identifier ces risques sur le lieu de travail. Ensuite, OiRA peut également aider à décider des actions préventives et d'un plan d'action « sur mesure ».

Point d'attention pour les délégués

L'analyse de risque doit se faire sur base de l'activité réelle des travailleurs dans les conditions particulières de travail de l'entreprise. Le résultat de l'OiRA doit donc encore être COMPLETE par ce volet concret.

Outils belges disponibles pour : le secteur de la coiffure, le secteur du bois, la construction, l'horeca, le nettoyage, les boulangeries, les entreprises horticoles et les arts de la scène. Vous les trouverez ici : <https://oiraproject.eu/oira-tools/be>

21 <https://www.beswic.be/fr/politique-du-bien-etre/analyse-des-risques/strategie-danalyse-des-risques-sobane/depistage-par-secteur-outils/guides-deparis-filles-adaptes-differents-secteurs-dactivite>

→ **Carnets à souches.** Une mesure de sensibilisation et d'action du plan global de prévention et du plan d'action pourrait être de mettre à disposition des travailleurs des « carnets à souches » afin qu'ils puissent signaler les dangers rapidement et efficacement. Il permet également à celui qui a signalé le danger ou le risque au SIPPT de garder un exemplaire du signalement.

À retenir - l'encadrement par le CPPT. Tous ces travaux doivent évidemment être encadrés et pilotés au niveau du CPPT . Il faut toujours se baser sur l'activité réelle de chaque employé par poste de travail et enregistrer ces données de manière uniforme.

5.3.2 FOCUS SUR LES INTÉRIMAIRES

La fréquence des accidents de travail est plus élevée chez les intérimaires. Ils doivent bénéficier du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise.

L'utilisateur (= votre employeur !) doit :

- Établir une fiche de poste de travail (article X.2-3 du Code + annexe X-2_1 du code), pour chaque intérimaire qui est occupé à un poste de travail ou une fonction pour lesquels la surveillance de la santé est obligatoire (soumise à l'avis du CPPT). La fiche de poste de travail est un document requis par la loi (voir l'). Elle contient toutes les informations utiles relatives au poste de travail et aux qualifications requises du travailleur intérimaire. Les informations qu'une fiche de poste de travail doit impérativement contenir figurent à l'annexe X.2-1 du Code. Sur cette base, Prévention et Intérim a élaboré une fiche de poste de travail modèle (voir www.fichepostedetravail.be).
- Veiller à ce que le travail soit effectué dans les meilleures circonstances : s'assurer de la qualification professionnelle de l'intérimaire, mettre gratuitement à sa disposition les vêtements de travail, les équipements de protection individuelle adéquats et vérifier s'il est bien apte au travail de surveillance de la santé (qui est de la responsabilité de la firme de travail intérimaire).

Important ! L'employeur doit **refuser** les services d'une entreprise d'intérim qui ne respecte pas la loi.

- La délégation syndicale (DS) est compétente au niveau du recours à l'intérim (remplacement d'un travailleur licencié, prolongation de l'intérim dans le cadre du remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin pour un autre motif, surcroît temporaire de travail, pour certains travaux exceptionnels...).
- Les membres du CPPT doivent vérifier les conditions de travail des intérimaires, souvent des jeunes travailleurs, et mettre régulièrement le point à l'agenda du CPPT s'ils découvrent des anomalies.

5.3.3 FOCUS SUR LES TRAVAILLEURS EN SOUS-TRAITANCE

L'employeur dans l'établissement duquel les travaux sont effectués (= le client) :

- est tenu de fournir les informations nécessaires aux entrepreneurs à l'attention des travailleurs sous-traitants,
- il doit s'assurer que les travailleurs du sous-traitant ont bien reçu la formation et les instructions appropriées,
- il doit s'assurer que l'accueil est correctement organisé, et
- il doit veiller à ce que les obligations en matière de bien-être au travail sont bien respectées.

Important ! L'employeur doit **écarter** tout entrepreneur dont il peut savoir ou constate que celui-ci ne respecte pas les obligations imposées en matière de protection des travailleurs. Il doit, après mise en demeure de l'entrepreneur, et sans délai, prendre les mesures nécessaires si les obligations ne sont pas respectées.

Point d'attention

Veillez à ce que votre employeur dispose d'une liste du personnel sous-traitant qui circule dans l'entreprise. Imaginez qu'un incendie se déclare et que personne ne sache qui était sur les lieux !

5.4 VISITE ANNUELLE DES LIEUX DE TRAVAIL : VI-SI-TEZ !

Le CPPT doit déléguer certains de ses membres employeurs et travailleurs pour effectuer périodiquement et au moins une fois par an, avec le conseiller en prévention compétent et le membre de la ligne hiérarchique compétent, une enquête approfondie sur tous les lieux de travail.

VI-SI-TEZ !

- En dehors de ces moments de visite propres au CPPT, en tant que délégué, visitez régulièrement les lieux de travail pour vérifier si les travailleurs n'ont pas de plaintes ou de propositions d'amélioration à formuler.
- Cela vous permettra d'assurer le dynamisme du processus et d'alimenter les travaux du CPPT.
- Veillez dans ce cadre à parcourir TOUS les services.

5.5 L'AVIS STRATÉGIQUE

Très important pour les entreprises D et C- : voyez le point 3.3.1.1. Veillez à ce que le service externe ne bâcle pas le travail, cet avis peut être un soutien précieux au niveau de l'amélioration des conditions de travail dans les PME !

5.6 PLAN GLOBAL DE PREVENTION (PGP)

Après une évaluation des risques, l'employeur doit établir un **plan de prévention quinquennal**, dans lequel il précise les mesures qu'il envisage de prendre pour prévenir les accidents, les maladies, les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques etc.

Ce plan doit donc porter sur les cinq années à venir.

En tant que membre du CPPT vous êtes consulté sur ce plan global de prévention et devez jouer un rôle actif dans sa conception (voir aussi le point 5.3).

5.7 PLAN ANNUEL D'ACTION (PAA)

Le PAA est le suivi annuel et la mise en œuvre concrète du plan global de prévention. Dans le cadre du PAA, le plan peut être complété et adapté aux réalités et aux besoins.

Les membres du CPPT ont un rôle important à jouer ici. Ils doivent en effet :

- donner leur avis,
- commenter son contenu,
- et faire des propositions (priorités, délais impartis, acteurs responsables, détermination du risque (élevé, moyen, faible) ...).

5.8 LES EXAMENS MÉDICAUX ET LEUR UTILITÉ

5.8.1 LA SURVEILLANCE DE SANTÉ

- vise à prévenir les risques pour la santé du travailleur,
- à mettre en place des pratiques de prévention sur base de l'examen du médecin du travail,
- en tenant compte de l'état de santé de chaque travailleur.

La surveillance de santé est extrêmement importante car elle permet aussi :

- d'assurer la traçabilité des expositions des travailleurs à des risques professionnels pour leur santé (voyez plus loin : le dossier de santé, auquel le travailleur peut avoir accès via son médecin traitant) ;

- d'aider à établir un dossier de reconnaissance d'une maladie professionnelle (rôle du médecin du travail) ;
- d'aider le médecin traitant du travailleur à poser son diagnostic en connaissance de cause.

Le CPPT doit :

- donner son avis sur l'analyse des risques, participer activement à son exactitude ;
- marquer son accord sur la liste des travailleurs soumis à la surveillance de santé.

Attention ! Cette surveillance de la santé est obligatoire pour les postes de sécurité, les postes de vigilance, et les activités à risque défini.

Comme le précisent le code du bien-être au travail et le site du SPF Emploi, on entend par :

- **poste de sécurité** : tout poste de travail impliquant l'utilisation d'équipements de travail, la conduite de véhicules à moteur, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, ou de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, ou encore le port d'armes en service, pour autant que l'utilisation de ces équipements de travail, la conduite de ces engins et de ces installations, ou le port de ces armes puissent mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures ;
- **poste de vigilance** : un poste qui consiste en une surveillance permanente du fonctionnement d'une installation, où un défaut de vigilance pourrait mettre en danger la santé et la sécurité d'autres travailleurs (exemple : conduite par ordinateur d'une installation technique complexe) ;
- **activité à risque défini** : activités reliées sous un seul terme mais liées à trois types de risques différents :
 - soit un risque identifiable dû à l'exposition à des risques physiques, chimiques ou biologiques,
 - soit un risque lié à l'exposition à des contraintes à caractère ergonomique (manutention de charges), ou à des contraintes liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif et qui entraînent une charge physique mais aussi mentale (comme certaines activités qui provoquent des tensions ou qui aggravent les risques inhérents à ces activités du fait qu'elles sont exercées la nuit, par exemple le gardiennage, les activités monotones et solitaires, les tâches du personnel soignant),
 - soit encore un risque identifiable dû à l'exposition élevée à des risques psychosociaux au travail (comme un contact continu avec le public).

L'Arrêté Royal du 14 mai 2019, entré en vigueur le 21 juin 2019, a modifié les dispositions du Code sur le bien-être au travail au niveau de la périodicité de la surveillance de la santé.

5.8.2 LE MÉCANISME

Le nouveau mécanisme consiste dorénavant en 3 étapes :

Étape 1

une évaluation de santé préalable qui comporte une anamnèse, un examen clinique et l'établissement du formulaire d'évaluation de santé.

Précisons que :

- si le travailleur n'a pas encore conclu de contrat de travail, l'évaluation peut uniquement avoir lieu à la dernière étape de la procédure de recrutement et de sélection. S'il est déclaré apte, le candidat doit être engagé ;
- si le travailleur est déjà engagé, l'évaluation a lieu entre la signature du contrat et l'exposition aux risques, par exemple, lors de la première journée de travail ou pendant la période d'accueil. Si l'examen n'a lieu qu'après l'exposition aux risques, il ne s'agit pas d'un examen préalable mais d'un examen périodique. Dans ce cas des procédures de concertation et d'appel existent.

Étape 2

une évaluation de santé périodique 12 mois après pour vérifier la sensibilité du travailleur aux facteurs de risques spécifiques auxquels il est exposé :

- ceci est nouveau et important car cela permet au médecin du travail et au travailleur de faire le bilan après un an d'exposition au risque professionnel ;
- cela permettra aussi au médecin du travail de moduler la fréquence des visites en fonction des risques ;
- un recours est ouvert contre les décisions du médecin du travail.

Étape 3

ensuite entre en application le principe de la fréquence (cf. tableau en annexe voir tableau Bruno .4-5 de l'AR) qui devient bisannuelle (au lieu d'annuelle) pour la plupart des risques (nouveau).

Ce nouveau mécanisme :

- est complété par le principe des actes médicaux supplémentaires avec l'aide des infirmier(ère)s placés sous la responsabilité du CP médecin du travail ;
- tout en renforçant la disponibilité des médecins pour les consultations spontanées des travailleurs, ou des demandes telles que les visites de pré-reprise du travail ;

- une augmentation de la fréquence des visites est toujours possible :
 - sur base d'un examen médical effectué par le médecin du travail²², sur base d'actes supplémentaires préalables à l'examen médical,
 - sur base d'actes supplémentaires de santé (visite intermédiaire de santé) dans l'intervalle,
 - dans certains cas, à la demande du CPPT (travail de nuit, agents biologiques...).

Important ! Entre les deux rendez-vous chez le Conseiller en prévention - médecin du travail : les travailleurs seront donc invités à un entretien intermédiaire avec un.e infirmier.e : **la visite intermédiaire de santé (VIS)**.

La VIS est un entretien individuel avec un(e) infirmier/ère sur base d'un questionnaire ciblé sur les risques. D'autres actes médicaux intermédiaires, tels que les tests tuberculiques, les vaccins, le biomonitoring... pourront également être réalisés par l'infirmier.e.

L'infirmier.e travaillera toujours en étroite collaboration et sous la responsabilité du conseiller en prévention-médecin du travail, qui pourra décider, sur la base des résultats de la VIS de convoquer le travailleur pour un examen médical.

La réforme du système devrait entraîner :

- un suivi plus qualitatif des travailleurs, une meilleure prévention des risques,
- une meilleure traçabilité des expositions auxquelles les travailleurs sont soumis,
- une meilleure vue du médecin traitant sur l'exposition de son patient à des risques professionnels, ce qui devrait faciliter son diagnostic.

5.8.3 CONSULTATION SPONTANÉE

À côté de la surveillance de santé obligatoire, un travailleur a le droit de consulter spontanément le médecin du travail :

- c'est un droit du travailleur qui a des plaintes liées à la santé qu'il estime liées à son travail ;
- veillez au niveau du CCPT/DS à rappeler aux employeurs qu'ils doivent informer les travailleurs de ce droit (note de service, circulaire, ...);
- à la demande du travailleur, cette consultation reste confidentielle. Informez-les donc qu'ils doivent demander cette confidentialité. Dans ce cas, il devront prendre congé pour se rendre chez le médecin. Faites rajouter cette précision dans le note de service ou la circulaire de l'employeur.

²² Par exemple parce que le travailleur appartient à un groupe à risques spécifique, ou en raison de changements dans le poste de travail ou de l'activité, ou en raison d'incidents ou d'accidents survenus, ou en raison d'un dépassement des valeurs d'action.

5.8.4 CONSEILS POUR NOS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DANS LES CPPT (À DÉFAUT, AUX MEMBRES DE LA DS)

La surveillance de santé est obligatoire pour les postes de sécurité, les postes de vigilance et les activités à risque définis sauf si l'analyse des risques établit qu'elle n'est pas nécessaire.

Mais l'employeur ne décide pas seul : le conseiller en prévention-médecin du travail participe à l'analyse des risques, le Comité PPT donne son avis préalable, et le médecin inspecteur social de la direction générale CBE tranche en cas de litiges (art. I.4-3 du code).

Ne vous laissez pas bernier par un employeur qui essaierait d'échapper à ses obligations en prétendant que l'analyse des risques démontre que la surveillance de santé n'est pas nécessaire !

L'employeur est responsable de l'exécution de l'analyse des risques mais il ne peut pas faire n'importe quoi :

- Le CP médecin du travail participe activement à l'analyse des risques.
- Le CPPT (ou à défaut la DS) doit donner son avis.
- Le médecin inspecteur social de la direction générale CBE tranche en cas de désaccord.

Comment réagir si l'employeur prétend qu'il ne faut pas surveiller la santé de travailleurs ?

- En exigeant de prendre connaissance de l'analyse, et d'en recevoir l'explication : c'est votre droit.
- En questionnant l'employeur pour savoir comment il est arrivé à cette conclusion : c'est votre mission.
- En veillant à obtenir la confirmation écrite tant du CP Médecin du Travail que des CP risques psychosociaux et CP ergonomes qu'il n'y aurait pas de risques justifiant la surveillance de santé. Le rôle (participation active à l'analyse des risques) et la responsabilité particulière des Conseillers en prévention fait qu'ils ne pourront pas valider une analyse de risques bâclée. S'ils le faisaient, leur responsabilité (aussi pénale) serait engagée.
- En interpellant l'inspection du contrôle du Bien-être au travail.

5.8.4.1 Le Rapport annuel

Les résultats de la surveillance de la santé sont conservés au niveau individuel (formulaire d'évaluation de santé, dossier de santé) et au niveau global.

- Le médecin du travail fournit régulièrement et au moins une fois par an, à l'employeur et au CPPT, un rapport global sur les résultats de la surveillance de santé périodique, en vue de proposer ou d'adapter éventuellement les mesures de prévention (art. L.4-32§6 du Code sur le bien-être au travail).
- Ce document est un élément concret qui devra être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du plan d'action annuel de prévention de l'entreprise.

Vous devez également obtenir un rapport annuel qualitatif et quantitatif du médecin du travail sur la réintégration des malades de longue durée.

Posez des questions et demandez au médecin de travail quelles sont ses suggestions d'amélioration sur ces 2 points.

5.8.4.2 Le dossier de santé

Le dossier de santé doit permettre :

- de retracer l'historique des expositions professionnelles, mesurages, analyses...qui concernent le travailleur ou la travailleuse ;
- au médecin traitant d'avoir une vue complète de la situation du travailleur à son poste de travail et d'établir son diagnostic avec plus de précision ;
- au travailleur de mieux faire valoir ses droits à la reconnaissance d'une maladie professionnelle (le médecin du travail doit intervenir dans ce cadre).

En tant que membre du CPPT :

- vous êtes compétent sur « qui » est soumis à la surveillance de santé (fonction et nom) ;
- vous devez vous assurer que ces dossiers sont bien tenus.

5.8.4.3 Points d'attention spécifiques

- **Travail de nuit** : nous conseillons de toujours demander de fixer une fréquence de surveillance de santé élevée compte tenu du fait que le travail de nuit est un facteur de risque cancérigène avéré (voir tableau en annexe 1).
- **Agents biologiques** : idem (voir tableau en annexe 1).
- **Charge mentale** : des fréquences sont introduites dans 3 situations (voir tableau) :

- exposition à des contraintes à caractère ergonomique ou liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif et qui peut produire un risque identifiable de charge physique ou mentale de travail ;
- exposition élevée à des risques psychosociaux au travail ;
- travail de nuit et travail posté (continu – 6/2 et 2/10).

Sur l'aspect charge mentale (psychosociale), interpellez par écrit les conseillers en prévention sur :

- les risques identifiables de charge mentale ex. contact avec la clientèle/ patients, travail à temps contraint... ;
- l'exposition élevée aux risques psychosociaux (RPS) ;
- les Services externes de prévention et protection au travail (SEPPT) disposent également d'études ou de données sur ces questions. Leurs rapports annuels doivent d'ailleurs mentionner le nombre de travailleurs soumis à des RPS et qui sont déclarés aptes/inaptes au travail ;
- ces questions doivent être abordées au moins annuellement en CPPT dans le cadre du plan d'action annuel ;
- à la demande d'un tiers des représentants des travailleurs du CPPT, l'employeur doit (faire) effectuer une analyse de risques psychosociaux d'une situation collective spécifique (ex turn over important dans un département, nombre important de malades dans un département...).

Pour rappel

- Tous les travailleurs (l'employeur doit les en informer) ont droit à une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail, en vue d'un aménagement éventuel de leur poste de travail.
- Tous les travailleurs peuvent demander une consultation (= consultation spontanée).
- Toutes les analyses des risques sont soumises à l'avis du CPPT.

À retenir

- **Droit de consultation spontanée** (les coordonnées des conseillers en prévention doivent être mentionnées dans le règlement du travail) : tout travailleur, soumis ou non à la surveillance de santé a le droit de consulter le médecin du travail, pour des plaintes liées à sa santé qu'il attribue à un manque de prise de mesures de prévention. L'employeur n'est pas informé du nom du travailleur si celui-ci ne le souhaite pas : il faut donc demander la confidentialité.
- Depuis quelques années, les travailleurs qui **travaillent sur écrans** et ceux qui manipulent des **denrées alimentaires** ne sont plus soumis à examens périodiques.

- L'employeur doit **réaliser au moins tous les cinq ans** une analyse au niveau de chaque groupe de postes de **travail à écran de visualisation** et auprès de chaque travailleur (ex. : utilisation d'un PC). Cette analyse des risques peut être complétée par un questionnaire ou un autre moyen de renseignement auprès des travailleurs. Les résultats sont transmis pour avis au médecin du travail et au CPPT²³.
- Le **travail sur écran** peut être source de troubles musculo-squelettiques graves, prévoyez dans le plan d'action des cours pour les travailleurs : réglage de siège, position etc. ; faites venir un ergonome, insistez sur cet aspect lors de la visite des lieux de travail...
- **Services externes** : vous avez votre mot à dire sur le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail et d'autres institutions ou d'experts (SECT).
- Le retour du terrain que nous avons de nos formateurs est que nos délégations sont assez mécontentes du travail des SEPPT . Malheureusement les plaintes ou reproches concrets ne nous sont pas transmis. Or les conseillers de la FGTB siègent dans les comités d'avis des services externes en prévention. Ils sont également impliqués dans le processus d'agrément de ces services. Nous y avons également des délégués ! Si vous avez des questions par rapport au fonctionnement de votre service externe, contactez votre permanent qui pourra relayer vos préoccupations auprès de la cellule Bien-être au travail de la FGTB Fédérale. N'hésitez pas !

5.9 CONSTITUTION D'UNE DÉLÉGATION RESTREINTE

En cas d'urgence, la délégation restreinte se rend immédiatement sur les lieux. Elle le fait aussi lorsque 1/3 de la délégation des travailleurs le demande.

La délégation restreinte est composée d'au moins un représentant de l'employeur et d'au moins un représentant des travailleurs. Mais il faut prévoir que tous les syndicats présents dans l'entreprises puissent désigner un représentant dans la délégation restreinte .

- La délégation restreinte peut agir directement, sans devoir attendre la réunion mensuelle. Elle doit toutefois faire rapport au CPPT.
- Lors de la constitution de cette délégation restreinte, il faut tenir compte du travail posté/en équipe.
- On peut aussi convenir (dans le règlement d'ordre intérieur) de prévoir des suppléants.

²³ Art. VIII.2-1 du code du bien-être.

5.10 POLITIQUE DE RÉINTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

Pour faire face à l'actuel problème de la réinsertion, le gouvernement fédéral, dans l'accord de coalition du 30 septembre 2020, a accordé une grande attention aux malades de longue durée et à l'importance de l'accompagnement de ce groupe cible vers l'emploi. L'accord de coalition prévoit que "la réintégration des malades de longue durée dans le monde du travail et sur le marché de l'emploi sera encore renforcée, en concertation avec les partenaires sociaux". C'est notamment pourquoi, les recommandations de l'avis unanime (numéro 2099) du Conseil National du Travail de septembre 2018 seront mises en œuvre.

Principaux points focaux : simplification administrative, approche multidisciplinaire et (malheureusement aussi) incitants financiers (responsabilisation financière de tous les acteurs). Lors des discussions sur le budget 2022, conformément à l'accord de coalition, les grandes lignes du plan de réintégration (RIT 2.0) avec son propre employeur ont été approuvées. Après un long processus politique et avec l'intervention active des partenaires sociaux, le nouveau RIT 2.0 a vu le jour.

Bien que le parcours de réintégration soit essentiellement un parcours individuel visant à adapter le travail à l'employé, les politiques de réintégration collective jouent désormais un rôle central dans la nouvelle procédure de réintégration. Cela vient du fait que, si un-e travailleur est tombé-e malade, cela est souvent lié à des problèmes structurels et n'est que le symptôme d'un problème profond qui doit être traité "à la source" (par exemple, échec de la politique de prévention, absence de surveillance médicale ou d'EPI approprié, style de gestion toxique, etc. **La seule solution dans ce cas ne peut être qu'une approche systématique, collective, multidisciplinaire et globale.**

Des analyses, évaluations et suivis réguliers de la part des organes de l'entreprise devront contribuer à un climat de travail sain et positif. Toutefois, la vie privée des employés concernés et la sensibilité des données médicales relevant du secret médical doivent toujours être prises en compte. La politique collective part toujours d'un intérêt collectif et se base sur des données collectives et anonymes (dans la mesure du possible).

La politique de réintégration collective comporte deux volets :

- un cadre minimum obligatoire (à inclure dans le Code sur le bien-être au travail)
- une large marge de manœuvre au niveau de l'entreprise et du secteur (interprétation concrète de la politique, élaboration de lignes directrices adaptées à la spécificité de l'entreprise ou du secteur).

5.10.1 Cadre minimum obligatoire

Tout employeur est désormais tenu d'élaborer une politique de réintégration collective.

En premier lieu, une politique de réintégration collective doit être élaborée avec l'intervention du CPPT (ou, en l'absence de CPPT, selon la "cascade" de la loi sur le bien-être). Elle doit ensuite être évaluée régulièrement et adaptée si nécessaire. La politique de réintégration collective peut également déboucher sur des constats nécessitant des mesures dans d'autres domaines du bien-être, tels que les risques psychosociaux, la sécurité au travail ou l'ergonomie : en effet, la politique de réintégration collective est également destinée à donner une impulsion à l'amélioration de la politique générale de bien-être.

Évaluation régulière (au moins une fois par an) de la politique de réintégration collective.

Elle se fait en concertation avec le CPPT et en présence du Conseiller prévention-médecin de travail (et éventuellement d'autres conseillers en prévention compétents). S'il n'y a pas de comité, cette évaluation se fait avec la délégation syndicale et, à défaut, directement avec les travailleurs (conformément à la cascade prévue par la loi sur le bien-être).

Documents à présenter par l'employeur.

a. Un rapport quantitatif et qualitatif du CPMT

Ce rapport contient au moins des informations sur les éléments suivants :

- le nombre de consultations spontanées
- les aménagements des postes de travail
- la reprise du travail après une maladie ou un accident, en particulier les expériences et/ou les problèmes liés à la prise de contact avec les travailleurs en invalidité en vue de faciliter la reprise du travail
- sur le processus de réintégration
- les visites préalables à la reprise du travail
- les demandes d'aménagement du poste de travail.

Lors de l'élaboration de ce rapport, le CPMT doit respecter la **confidentialité des données personnelles** et le secret médical. Il peut également formuler des recommandations pour **améliorer la politique collective de réintégration** mais aussi la politique générale de bien-être.

b. Rapport de l'employeur sur les plans de réintégration et les rapports motivés

Ce rapport contient les éléments **globalisés et anonymisés** des plans de réintégration et des rapports motivés.

Ce rapport comprend **au moins** les éléments suivants :

- les mesures prises par l'employeur pour trouver un travail adapté ou un autre travail pour le travailleur, ou pour adapter le poste de travail
 - les raisons pour lesquelles, le cas échéant, aucun plan de réintégration n'a pu être établi ou pour lesquelles un plan proposé a été refusé.
- c. L'évaluation régulière de la politique de réintégration collective et son adaptation aux résultats de la consultation du CPPT et aux recommandations du CPMT (et éventuellement d'autres CP)**

L'objectif est d'adapter régulièrement la politique de réintégration collective aux résultats de l'évaluation, puis aux propositions et recommandations formulées pour améliorer la politique générale d'aide sociale.

Cette évaluation peut par exemple avoir lieu lors de la réunion du CPPT sur le rapport médical annuel.

d. Protection des dossiers médicaux des travailleurs

L'employeur et le CPMT doivent veiller à ce qu'il ne soit pas possible d'identifier les travailleurs individuels à partir des documents qu'ils soumettent au CPPT.

Bien entendu, cela n'est pas évident dans les petites entreprises, mais ils tiennent compte de ce qui est possible dans ce cas particulier pour protéger les données médicales personnelles.

5.10.2 GRANDE MARGE DE MANŒUVRE POUR LES ENTREPRISES ET LE SECTEUR

Outre certains éléments obligatoires (voir le point précédent), le Code sur le bien-être au travail laisse délibérément une grande marge pour l'interprétation concrète de la politique de réintégration collective au niveau de l'entreprise et/ou du secteur.

Étant donné que la politique de réintégration collective est toujours élaborée en concertation avec le CPPT (ou en son absence - selon la cascade), il est possible de proposer des éléments supplémentaires ou de développer davantage collectivement.

Quelques exemples de ce qui peut être inclus dans la politique de réintégration collective :

- Périodicité distincte de l'évaluation et de la consultation de l'employeur sur la politique collective de réintégration : le Code sur le bien-être au travail stipule que cela doit se faire au moins une fois par an, mais rien n'empêche d'affiner et d'augmenter cette périodicité.
- Les contacts et moyens de communication avec les conseillers en prévention (en plus des dispositions obligatoires de la législation sur le bien-être).

- Procédures de contact et de consultation avec les travailleurs, éléments pratiques de l'examen des adaptations nécessaires du poste de travail.
- Communication entre la ligne hiérarchique/la direction des ressources humaines et les collègues.
- Campagnes de sensibilisation à certains risques (par exemple plus fréquents).
- Formations (en plus de la formation obligatoire dans le cadre de la politique de prévention !) et offres de formation lorsqu'un recyclage est nécessaire, ou formations sur la gestion des maladies de longue durée (à la fois pour les superviseurs et tous les autres employés).
- Mesures de soutien pour les personnes déjà atteintes d'une maladie de longue durée.

Le CPPT :

- Participe au cadre global de la politique de réintégration collective de l'entreprise, est consulté régulièrement sur cette politique et au moins une fois par an ;
- le CP médecin du travail établit pour le CPPT un rapport annuel (qualitatif et quantitatif) sur la procédure de réintégration.
- Les membres travailleurs du CPPT assistent le travailleur lors de ses démarches et RDV.

Pour plus d'informations, consultez notre brochure sur le site de la FGTB²⁴.

5.11 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) DONT LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AU TRAVAIL

L'employeur doit mettre en œuvre une politique de prévention et gestion des RPS.

Les risques psychosociaux sont définis par la Loi Bien-être comme la probabilité pour un ou plusieurs travailleur(s) de subir un dommage psychique, qui peut s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

²⁴ <https://fgtb.be/La-reintegration-des-malades-de-longue-duree>

Bon à savoir

- La loi Bien-être permet de faire le lien entre l'organisation du travail et ces risques psychosociaux ! C'est donc un levier formidable pour améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. Dorénavant, une analyse de risques d'une situation de travail spécifique (ex. nombreuses démissions, nombreux malades au sein d'un service) doit être effectuée à la demande d'1/3 des représentants des travailleurs au CPPT ;
- Cette loi a modifié les procédures en matière de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail. Vérifiez si ces nouvelles procédures figurent bien dans le règlement de travail et si elles ont fait l'objet de concertation.
- Cette législation est très complexe et donne des compétences spécifiques au CPPT notamment sur les aspects collectifs des demandes d'intervention et l'examen de l'information annuelle : voyez donc notre brochure FGTB « spéciale » RPS : Nouvelle réglementation sur les risques psychosociaux au travail (mars 2015).

Points d'attention

- Il va de soi que si des comportements racistes, xénophobes, sexistes ou homophobes ont lieu dans votre environnement de travail, ils tombent non seulement sous le coup des lois anti-discriminations mais également sous le coup de la loi sur la prévention des risques psychosociaux. Mettez ce point à l'agenda du CPPT, faites réaliser une enquête parmi les membres du personnel pour révéler l'étendue du problème et invitez le CP RPS afin de mettre au point un plan d'action (système d'alerte, campagne de sensibilisation du personnel, rôle de la personne de confiance...).
- Des affiliés nous ont signalé que les SEPPT et les CP RPS exécutaient parfois leurs missions légales de manières très procédurière.
- Il est même déjà arrivé que des demandes d'intervention formelles soient découragées ou refusées car pas introduites sur base du formulaire du SEPPT. Sachez qu'il n'existe pas de formulaire obligatoire ; en cas de problème, contactez votre permanent pour qu'il fasse le relais avec nos représentants dans les comités d'avis des SEPPT.

5.12 COLLABORATION AVEC L'INSPECTION DU CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Missions de l'inspection :

- assurer l'application de la loi relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs,
- fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et travailleurs sur les moyens les plus efficaces de respecter la loi.

Si le contrôle du bien-être (l'inspection) « débarque », le CPPT doit collaborer avec lui s'il le demande. Vous pouvez faire appel à l'inspection ; prévenez toujours votre permanent que vous en avez l'intention.

Saviez-vous que :

- l'inspection peut convoquer le CPPT et assumer la présidence de la réunion ?
- le CPPT désigne une délégation pour répondre aux inspecteurs lors de leurs visites de contrôle ?

Les pouvoirs de l'inspection

Les inspecteurs ont le pouvoir de :

- fournir des renseignements et des conseils, donner des avertissements,
- fixer un délai pour se mettre en règle, prendre des mesures,
- dresser des pv's constatant les infractions.

Ils peuvent :

- requérir l'assistance de la police,
- pénétrer librement à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail,
- procéder à tout examen, contrôle et auditions et recueillir toutes les informations qu'ils estiment nécessaires,
- prendre l'identité des personnes se trouvant sur les lieux de travail, ainsi que de toute personne dont ils estiment la surveillance nécessaire,
- s'il y a des témoins, entendre toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire,
- se faire produire tous supports d'information qui se trouvent sur les lieux de travail et d'autres lieux et en prendre copie sur n'importe quelle forme ou les saisir ou les mettre sous scellés,
- prélever et emporter des échantillons de toutes matières, produits et substances.

En matière de santé et de sécurité des travailleurs en particulier, ils sont compétents pour :

- prescrire les mesures adéquates en vue de prévenir les menaces pour la santé ou la sécurité ;
- interdire, si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige :
 - d'occuper un lieu de travail ou un autre lieu soumis au contrôle,
 - d'utiliser ou de maintenir en activité des équipements, des installations, des machines ou matériels,
 -
 - de mettre en œuvre certaines substances ou préparations dangereuses, des sources de risques d'infection,
 - d'appliquer certains procès de production ou de conserver certains produits ou déchets dangereux,
 - d'utiliser des méthodes incorrectes d'identification des risques dus à des substances, préparation ou déchets dangereux.

Mesures particulières - l'inspection peut²⁵ :

- ordonner de prendre des mesures organisationnelles concernant les SIPP,
- ordonner à l'employeur de prendre les mesures y compris organisationnelles, recommandées par les SIPP et les SEPP,
- ordonner la cessation de travail si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige ou si des mesures organisationnelles n'ont pas été prises alors qu'elles doivent l'être,
- ordonner l'évacuation des lieux,
- mettre les lieux, équipements, installations, machines, matériel, appareils, produits sous scellés.

Confidentialité

Sauf autorisation expresse de l'auteur d'une plainte ou d'une dénonciation, ils ne peuvent révéler en aucun cas, même devant les tribunaux, le nom de l'auteur de cette plainte.

Sur quoi peut déboucher l'intervention de l'inspection ?

- Rapport d'inspection avec remarques positives
- Rapport sans remarques
- Rapport avec avis correctif
- Avertissements écrits Imposition de mesures
- Arrêt d'activité

²⁵ Sources : articles 45 et suivants du code pénal social.

- Pv
- Fixation d'accords et de mesures

L'inspection du CBE est également certifiée ISO9001, ceci signifie qu'elle va donner suite à une demande d'intervention ou une plainte. Ceci dit, pour qu'elle puisse intervenir il faut qu'elle soit saisie de manière claire :

- datez votre courrier ;
- vous devez indiquer une demande : précisez dans l'objet de la lettre ou l'email s'il s'agit d'une demande de médiation ou d'une plainte ;
- les faits : précisez ce que vous reprochez à l'employeur ou au service de prévention ;
- mentionnez les démarches que vous avez déjà entreprises : interpellation(s) au CCPT/ en DS : dates + annexer les PV's ; rappels restés sans suite : dates + annexer les rappels ;
- soyez clairs et brefs ;
- n'oubliez pas de laisser vos coordonnées (email, numéro de téléphone) et de demander à ce que celles-ci restent confidentielles.

Pour plus de conseils, voyez l'ABC du représentant des travailleurs.

6 Focus sur quelques dossiers que vous devrez impérativement prendre en mains

Dans ce chapitre, nous nous concentrons sur les thèmes et les dossiers que les délégués doivent absolument s'approprier. C'est là que vous, en tant que délégué syndical, pouvez vraiment faire la différence pour vos collègues.

6.1 L'ACCUEIL DES NOUVEAUX TRAVAILLEURS

- Le CPPT émet un avis sur la manière dont cet accueil est organisé.
- Les membres du CPPT ont le droit et la mission d'organiser l'accueil syndical des nouveaux travailleurs.
- Ne les informez pas seulement de la sécurité et des mesures en vigueur dans l'entreprise et sur le lieu de travail, mais aussi de l'action syndicale menée au CPPT : quelles sont les préoccupations syndicales (risques), quels sont les acquis et mesures déjà prises, les projets, le rôle des représentants CPPT ?

Bon à savoir

Une petite brochure d'information pour les nouveaux collègues peut être utile : discutez en au CPPT, cela fait partie de vos missions légales d'information et sensibilisation des travailleurs !

Rajoutez-y les photos et moyens de contacter les différents membres du CPPT, la personne de confiance, le médecin du travail, les autres conseillers en prévention dont, évidemment, le conseiller en prévention interne.

6.2 DIGITALISATION ET NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Ces 15 dernières années, nous avons été confrontés à un développement extrêmement rapide des technologies digitales et de l'information avec des conséquences importantes sur les organisations de travail et le développement de nouvelles formes de travail. L'Internet, le Big data, les appareils mobiles, l'intelligence artificielle ont entraîné des changements et touché tant l'industrie que les services privés et publics. Pensez à l'e-banking, aux camions et bateaux sans conducteur, à l'e-commerce, au secteur automobile, tax-on-web, ...

Dans le même temps, le travail devient « nomade » ou « mobile », le télétravail prend de l'ampleur, la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, l'industrie et les services devient plus floue.

Le CPPT est compétent pour les aspects qui touchent au bien-être des travailleurs :

- l'accueil des nouveaux travailleurs et l'information sur les risques liés aux nouvelles formes d'organisation du travail, le télétravail ;
- la prévention des risques ;
- la sensibilisation aux risques ;
- l'introduction des nouvelles technologies, et leur impact sur le bien-être des travailleurs.

Pour plus d'information sur toutes ces questions, voyez l'ABC du représentant des travailleurs.

Lorsque l'employeur a décidé de procéder à un investissement dans une nouvelle technologie et que cet investissement a des effets collectifs significatifs sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, il doit, d'une part, fournir des informations écrites et, d'autre part, consulter les représentants des travailleurs, au plus tard trois mois avant le début de l'implantation de la nouvelle technologie.

Les informations écrites portent sur :

- la nature de la nouvelle technologie ;
- les facteurs économiques, financiers ou techniques justifiant son introduction ;
- la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne ;
- les délais de mise en œuvre de la nouvelle technologie.

Les consultations portent sur :

- les perspectives d'emploi du personnel, la structure de l'emploi et les mesures sociales prévues en matière d'emploi ;
- l'organisation du travail et les conditions de travail ;
- la santé et la sécurité des travailleurs ;
- les compétences professionnelles et les mesures éventuelles de formation et de recyclage des travailleurs.

En principe, en vertu de la convention collective n° 39, l'information est donnée au conseil d'entreprise. S'il n'y a pas de CE dans l'entreprise, l'information doit être donnée à la délégation syndicale. S'il n'y a ni CE ni délégation syndicale, c'est le CPPT qui devra recevoir l'information.

En ce qui concerne la consultation, la convention collective n° 39 prévoit qu'elle se fera, selon le cas, au sein du CE, du CPPT ou de la délégation syndicale, conformément aux compétences attribuées à chacun de ces organes.

Si aucun CE ni aucune délégation syndicale n'ont été mis en place dans l'entreprise, le CPPT interviendra à deux niveaux : dans les matières pour lesquelles il est par définition compétent (bien-être, sécurité) ainsi que dans d'autres aspects qui font l'objet d'une information et d'une consultation suite à l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise (par exemple, modification de l'organigramme).

6.3 LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

6.3.1 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Quelles sont les maladies que l'on retrouve le plus dans les déclarations de maladie professionnelle ?

La tendinopathie, le syndrome radiculaire au niveau de la colonne lombaire, l'atteinte de la fonction des nerfs due à la pression. On y retrouve aussi les problèmes de santé liés au canal carpien et au dos, les maladies pulmonaires et la perte d'audition suite au bruit. Le burn-out n'est malheureusement pas encore reconnu comme maladie professionnelle au sens strict (mais c'est une revendication FGTB), raison pour laquelle il ne figure pas dans cette liste.

Saviez-vous que le **cancer** est la première cause de mortalité due aux conditions de travail en Europe ? Qu'il cause de 20 à 30 fois plus de décès que les accidents du travail ? Que le travail de nuit peut causer des cancers ? Que les cancers professionnels touchent des travailleurs de tous les secteurs d'activité ?

Déclarer un maladie professionnelle

- Le CPPT est compétent au niveau de la prévention des maladies professionnelles et il doit recevoir des informations du SIPPT et du CP médecin du travail sur ces questions.
- Vous avez un rôle important à jouer pour éviter ce fléau et d'autres maladies d'origine professionnelle. Pour vous aider nous avons rédigé une brochure : « Objectif : zéro cancer professionnel »²⁶ dans cette brochure vous trouverez aussi un chapitre relatif à la déclaration d'une maladie professionnelle (aussi autre que le cancer).
- Sachez que le CP médecin du travail est chargé du dépistage précoce et de la déclaration d'une maladie dont il soupçonne l'origine professionnelle ; le médecin traitant a également un rôle à jouer dans ce cadre.

²⁶ <https://fgtb.be/objectif-zero-cancer-professionnel-0>

- Un élément très important durant tout votre parcours professionnel et le parcours professionnel des travailleurs : la conservation des preuves d'exposition aux risques professionnels.

→ Sensibilisez très tôt les (jeunes) travailleurs à cette question de la preuve : la maladie se déclare parfois des dizaines d'années plus tard !

Preuve de l'exercice de l'activité professionnelle : comment reconstituer son passé professionnel ?

<p>CP INTERNE DE L'ENTREPRISE (SIPP) ET CPPT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • activité de l'entreprise et département dans lequel le travailleur a été occupé • ensemble des agents auquel le travailleur a été exposé • inventaire des produits cancérigènes, fiche de risques des matériaux utilisés, procédés de fabrication, analyse des risques, analyse des risques pour son/ses postes de travail, liste d'exposition • le CPPT, à défaut la DS, doit également être en possession de ces éléments : demander au secrétaire de faire une recherche dans les archives
---	--



<p>CP MÉDECIN DU TRAVAIL (INTERNE À L'ENTREPRISE OU SEPP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • demander au CP médecin du travail, via le médecin traitant du travailleur, la communication de son dossier de santé dont la tenue est obligatoire. Ce dossier reprend l'historique des expositions parfois multiples ainsi que les résultats des mesurages et tests effectués
--	---



<p>AUTRES ÉLÉMENTS DE PREUVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • preuve que le travailleur a bien travaillé dans cette entreprise : contrat, fiches de paies, extrait de mycareer.be • preuve de l'activité : descriptions de fonctions, contrat de travail, notes de service, circulaire de l'entreprise • témoignage des collègues
---	---

6.3.2 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Un accident du travail suppose :

- un événement soudain ;
- une ou plusieurs causes extérieures ;
- l'existence d'une lésion : un accident causant un dommage à des prothèses ou des appareils orthopédiques est également considéré comme un accident du travail ;

- un lien de cause à effet entre l'accident et la lésion ;
- l'accident doit avoir eu lieu pendant l'exécution du contrat de travail ; l'accident doit avoir eu lieu par le fait de l'exécution du contrat ;
- l'accident qui survient sur le chemin du et vers le travail (= le trajet normal) est aussi visé ;
- un choc psychologique peut également être reconnu comme un accident du travail.

Il ne doit pas nécessairement y avoir une incapacité de travail ; des coûts médicaux suffisent.

6.3.2.1 Prévention et rôle du CPPT

La prévention des accidents de travail est l'un des éléments majeurs de la législation sur le bien-être au travail. L'analyse des risques y joue un rôle central.

Ayez une attention particulière pour les jeunes travailleurs car le nombre d'accidents de travail qui les concernent ne cesse d'augmenter. Veuillez aussi aux conditions de travail des travailleurs intérimaires !

Le SIPPT doit rédiger des rapports afin de tirer des leçons en CPPT en vue de l'amélioration des mesures de prévention.

Notez que l'inspection a rédigé des fiches sur des leçons à tirer de certains accidents du travail graves : vous trouverez le lien ci-dessous. Inspirez-vous en lorsque vous discuterez d'analyse des risques et de mesures de prévention dans l'entreprise²⁷.

6.3.2.2 Obligations de l'employeur

- **Assurer ses travailleurs** contre les accidents du travail dès leur premier jour de travail.
- **Organiser les premiers secours** à la victime, cela concerne aussi les travailleurs intérimaires et les sous-traitants.
- **Déclarer l'accident** à l'entreprise d'assurances dans les 8 jours à compter du lendemain de l'accident (sanctions pénales).
- **Fournir un certificat** de premier constat.
- Pour les **accidents bénins** (les premiers soins ont suffi, pas nécessité d'intervention de médecin, pas de perte de salaire ou d'incapacité) :
 - il faut seulement compléter le registre des premiers soins ;

²⁷ www.beswic.be/fr/themes/accidents-du-travail/lecons-tirees-des-accidents-du-travail

- si, par la suite, l'état de santé de la victime s'aggrave, l'employeur doit déclarer l'accident à l'assureur dans les 8 jours à compter de la date où il en a été informé.
- Un **accident grave** doit être déclaré à l'inspection.

Indemnisation

- C'est l'assurance qui indemnise la victime.
- Si elle refuse de reconnaître l'accident de travail
 - cette décision de refus peut être contestée devant le tribunal du travail ;
 - il est possible de saisir l'agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) pour qu'elle enquête.

6.3.2.3 Check-list délégué

Avant l'accident

- Collaborez activement à l'analyse des risques en CPPT.
- Visitez régulièrement les lieux de travail (une visite annuelle ne suffit pas).
- Ayez toujours sous la main un carnet à souche pour signaler les dangers.
- Attirez l'attention des travailleurs
 - sur la nécessité de déclarer immédiatement un accident à l'employeur, même les plus petits, ils peuvent parfois entraîner des problèmes importants par la suite ;
 - sur la nécessité de se ménager des preuves (ex. photo d'une plaque de verglas sur le chemin du travail) et des témoignages écrits (collègues présents).

Après l'accident

- Veillez à ce que tout accident du travail soit immédiatement signalé et pris en charge.
- Même les petits accidents doivent être signalés et consignés (accidents bénins) : les petites blessures ou chocs d'apparence anodine peuvent entraîner des complications importantes et entraîner des dommages et une incapacité de travail par la suite.
- Le travailleur doit consulter un médecin, il faut lui demander d'établir une attestation.
- Preuve - Si la victime n'est pas en état de le faire :
 - notez les coordonnées des témoins directs ou indirects de l'accident, prenez leurs témoignages écrits ;
 - si pas de témoins, faites de même auprès des collègues ou du personnel soignant à qui la victime a raconté l'accident juste après les faits.
- Demandez au travailleur de revérifier ses déclarations et témoignages.

- Rappelez lui d'avertir sa mutuelle : la décision de l'assureur peut prendre du temps, c'est la mutuelle qui indemniserà le travailleur entre-temps.
- Demandez au travailleur de demander une copie de la déclaration faite par l'employeur pour vérifier si elle correspond bien aux faits et qu'elle est complète ; il a droit à cette copie, ces données le concernent (GDPR).
- Mettez l'accident du travail à l'ordre du jour du CPPT ; adaptez si nécessaires les mesures de prévention.

Chantiers Mobiles ou temporaires

Nous ne pouvons pas traiter ici, pour des raisons de place, les chantiers temporaires et mobiles. Vous trouverez plus d'informations, notamment sur la désignation d'un coordinateur de sécurité et de santé, sur le site web du SPF Emploi²⁸.

6.4 LA DÉCONNEXION DU TRAVAIL

Le développement des nouvelles technologies de communication fait que de nombreux travailleurs sont bombardés d'emails, sms, ou autres formes de messages électroniques à toutes heures. Les travailleurs se sentent souvent « obligés » d'y répondre, de répondre à tout, même en dehors des heures de travail. Ceci empiète sur la vie privée des travailleurs, est source de stress et de surcharge cognitive importante et continue. Cette hyper-connectivité est un vrai fléau qu'il faut combattre tant au CE qu'au CPPT.

Rappel d'une règle fondamentale

Il est **interdit** de faire travailler les travailleurs en dehors des horaires de travail. Les exceptions légales sont strictement encadrées.

Les employeurs employant 20 salariés ou plus doivent conclure des accords sur le droit des salariés à la déconnexion s'ils ne sont pas tenus de travailler et sur les modalités d'application de ce droit. Ces accords devaient être conclus au plus tard le 1er janvier 2023.

Une convention collective d'entreprise doit être conclue et déposée au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, mentionnant au moins ce qui suit :

- les modalités pratiques d'application par le travailleur de son droit de ne pas être de garde en dehors de ses horaires ;
- les lignes directrices pour l'utilisation des outils numériques de manière à ce que le repos, les congés, la vie privée et la vie familiale du travailleur restent garantis ;

²⁸ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/lieux-de-travail/chantiers-temporaires-ou-mobiles>

- des actions d'éducation et de sensibilisation des salariés et des managers à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive.

Si une convention collective d'entreprise ne peut être conclue, le règlement du travail doit être modifié pour inclure au moins ces dispositions. L'employeur doit en fournir une copie à la direction régionale de l'Inspection du travail - Contrôle des lois sociales dans un délai de 8 jours à compter de la date d'entrée en vigueur. Ce document peut également être déposé en ligne sur le site <https://reglementdetravail.belgique.be>.

Si une convention collective est conclue dans le secteur auquel appartient l'employeur ou au CNT et que cette convention collective contient les dispositions susmentionnées, l'obligation de conclure une convention collective sur ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure des dispositions sur ce sujet dans le règlement du travail devient caduque.

La loi prévoit que ces accords soient conclus par le biais d'une convention collective ou par inclusion dans le règlement du travail au plus tard le 1er janvier 2023.

Étant donné que cette mesure n'est entrée en vigueur que le 20 novembre 2022, il a donc été décidé, en concertation avec le ministre, que l'administration appliquera en pratique un délai de trois mois pour les formalités demandées. Le dépôt de la convention collective ou la remise d'un exemplaire du règlement de travail devaient donc être accomplis pour le 1er avril 2023.

6.5 LE GENRE : ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

En matière de prévention et de protection au travail, les représentants syndicaux disposent de différents outils pour mettre en place ou développer une politique d'égalité femmes/hommes.

Des efforts continus sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes. De manière générale, ni les femmes ni les hommes ne constituent un groupe homogène et tous ne travaillent pas dans des métiers que l'on a tendance à considérer comme typiquement « féminins » ou typiquement masculins.

Néanmoins, les analyses montrent qu'il y a des tendances dans les risques auxquels sont soumis les femmes et les hommes. Certains cancers professionnels touchent plus les femmes. Les hommes effectuent plutôt tel travail, les femmes d'autres.

Et les risques sont liés à la fonction, de même que les mesures de prévention. Si l'équipe syndicale est mixte et représente tous les métiers, cet aspect sera facilement pris en compte. Sinon, veillez-y !

Voyez également la manière de réagir face aux comportements sexistes sous le point 5.10 Risques psychosociaux au travail – points d'attention.

6.6 LA RÉINTEGRATION DES TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ DE LONGUE DURÉE

Combien de fois est-il arrivé que votre entreprise, le CPPT, les collègues de travail préparent le retour d'un travailleur qui a été absent de longs mois ? Tout était-il prêt ? Le travailleur savait-il avant de revenir à quoi s'attendre ? Les conditions de travail et le poste de travail étaient-ils adaptés ? Si le travailleur a été victime de burn-out, les causes dues aux conditions ou à l'organisation de travail ont-elles été corrigées ? Le chef de service (ancien/ ou nouveau) avait-il prévu de recevoir le travailleur dès son arrivée ? Un rdv avec le médecin du travail a-t-il été planifié ? Tout est-il prêt : nouvel organigramme, bureau, le cas échéant le nom sur la porte, téléphone et matériel, rencontre avec les collègues ? Non ? Voyez le point 5.9 et notre brochure spécifique²⁹ sur le site de la FGTB.

6.7 LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DANS L'ENTREPRISE : LA CCT 104

Chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs doit rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus.

La CCT 104 permet de prendre en compte la dimension de l'âge. L'employeur à le choix entre plusieurs mesures dont :

- la possibilité d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur ;
- les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail ;
- celles ciblées sur la santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail.

L'employeur a :

- l'obligation de demander préalablement l'avis du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail pour les mesures proposées par l'employeur et qui concernent le bien-être des travailleurs ;
- de demander l'avis du CPPT sur l'ensemble de son plan en l'absence de CE et de DS.

²⁹ <https://fgtb.be/La-reintegration-des-malades-de-longue-duree>

Action !

Renseignez-vous sur ce que votre commission paritaire a déjà mis en œuvre à ce niveau. Prenez les devants et proposez vous-même des mesures en faveur des travailleurs « âgés » : journées de congé supplémentaires, réduction du temps de travail, adaptation des tâches (tutorat des (jeunes) travailleurs dans le cadre de la politique d'accueil des nouveaux travailleurs...).

6.8 LA CCT 100 SUR LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE PREVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE

L'employeur reproche des pauses trop longues à midi avec consommation d'alcool : situation délicate ! Vérifiez avec les travailleurs, cherchez les causes, discutez de la politique de l'entreprise en matière de prévention et d'usage d'alcool et de drogues sur les lieux de travail ; proposez une campagne de sensibilisation du CPPT. Au niveau individuel, en cas de dépendance à l'alcool/drogues, voyez s'il est possible de suggérer au(x) travailleurs de consulter leur médecin traitant.

L'employeur doit consulter le CPPT qui doit donner son avis préalable sur la politique préventive de l'employeur et les mesures qu'il prend en matière d'usage de l'alcool et de drogues ; de même si l'introduction de tests de dépistages est envisagée.

Comme tout ce qui touche à la santé des travailleurs et à la vie privée, il s'agit de matières très délicates.

6.9 LE FONCTIONNEMENT DU SIPPT

Le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail est l'organe chargé de réaliser la prévention dans la pratique même si c'est l'employeur qui reste le seul responsable. Il veille à ce que le PAA soit élaboré et appliqué, que la législation et les avis du CPPT soient respectés, que les mesures pour combattre les dangers soient prises.

Pour vérifier si les décisions sont transposées correctement dans la pratique, il faut suivre de près les activités de ce service et faire en sorte qu'il dispose des moyens suffisants. Le CPPT doit y veiller.

6.10 LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET LA NORMALISATION

Nous vivons dans un monde « normalisé ». En effet de très nombreuses normes couvrent tout et tous les domaines, depuis les produits manufacturés et la technologie jusqu'à la sécurité alimentaire, l'agriculture et les soins de santé.

Ces normes constituent des exigences, des prescriptions ou des directives utilisables en permanence afin de veiller à ce que les matériaux, les produits, les processus et les services soient adaptés à l'usage que l'on veut en faire.

En général, celles-ci ne sont pas légalement contraignantes même si certaines possèdent une base semi-légale et sont parfois évoquées dans une législation nationale, comme par exemple les normes européennes concernant la sécurité des machines, les ascenseurs ou les équipements de protection personnels (EPI) qui permettent à ces machines, ascenseurs, EPI... d'être « mis sur le marché », c.à.d. utilisés en toute sécurité.

Par ailleurs, il existe des normes dites « de management » qui sont différentes !

Le plus souvent dans les entreprises, on connaît des normes ISO (internationales) qui concernent le management de la qualité (ISO 9001), le management de l'environnement (ISO 14000) et plus récemment les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail (ISO 45001).

Ces normes recommandent une manière de gérer certains aspects d'une organisation.

Leur objectif ne consiste pas à attester de la conformité par rapport à des exigences légales, (cf les normes techniques ci-dessus) mais même si elles obligent les organisations à monitorer la conformité à la loi et à mettre en place des processus qui permettent d'atteindre les critères de qualité fixés dans la norme.

De plus, il s'agit de normes certifiables. Le contrat d'administration du SPF Emploi stipule par ex. que l'inspection du contrôle du bien-être au travail doit être conforme aux normes ISO 9001.

Il en va de même pour l'ensemble des SEPPT.

Dans le cas de normes certifiables, si l'organisation peut prouver qu'elle répond à toutes les exigences établies par la norme, elle pourra obtenir la certification. L'obtention d'une certification démontre qu'elle possède un système de management approprié et constitue souvent un atout publicitaire ainsi qu'un avantage lorsque qu'elle soumissionne pour des contrats ou marchés.

La certification est obtenue suite à un audit réalisé par des organismes eux-mêmes agréés pour ce faire. Cette certification représente un coût important.

Il y a donc ici un rôle syndical important à jouer pour les délégations syndicales, notamment lors du processus de certification de l'entreprise, dont vous devez être mis au courant, et sur lequel vous devez pouvoir donner votre avis.

Pour vous aider, la FGTB a réalisé à l'occasion de la publication de la norme ISO 45001, un Guide Syndical qui reprend toute une série de conseils et d'informations utiles à destination de nos délégués et qui peut être téléchargée sur le site de la FGTB³⁰.

6.11 LES PREMIERS SECOURS

Le CPPT doit organiser les premiers secours (procédure, moyens, secouristes, formations et recyclages).

Dans le registre des premiers secours, le secouriste doit indiquer son nom, le nom de la victime, la date et la nature de l'intervention.

Attention ! Ces mentions constitueront une preuve pour l'assurance accident du travail en cas d'aggravation d'une e la blessure qui n'a pas nécessité de frais au départ ! Le rapport annuel du SIPPT doit dorénavant mentionner le nombre d'accidents bénins.

Plus d'informations sur le site du SPF Emploi³¹.

6.12 LE PLAN D'URGENCE INTERNE

Pour des informations sur les entreprises SEVESO³², le plan d'urgence interne³³ et l'outil de l'inspection « Planification d'urgence »³⁴, surfez sur emploi.belgique.be.

Nous traiterons ici seulement des mesures relatives au stress dû à des traumatismes.

Stress post-traumatique

l'employeur doit aussi prendre des mesures (dans le cadre du plan d'urgence interne, si l'analyse des risques en requiert un) pour prévenir et encadrer le stress dû à la survenance d'événements graves potentiellement traumatisants (ex. : accident de travail grave, incendie dans l'entreprise, suicide, vol avec violence, agressions physiques, attentats...).

30 www.fgtb.be/-/guide-syndical-iso-45001

31 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/premiers-secours>

32 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/seveso-prevention-des-accidents-majeurs>

33 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/seveso-prevention-des-accidents-majeurs/explication-de-la-15>

34 <https://emploi.belgique.be/fr/publications/outil-dinspection-planification-durgence>

Conseil

Mettez ceci à l'ordre du jour du CCPT et proposez d'établir une check-list pour être « préparés » (autant que possible) le jour venu.

Cette check-list dépend de votre environnement de travail, du type d'activités de l'entreprise.

Que pourrait contenir une telle check-list ?

- procédure à jour = étapes à suivre ; plan des locaux ;
- numéro de tél d'urgences (à jour !);
- constitution d'une cellule de crise, noms de ses membres (dont des représentants travailleurs au CPPT) et téléphone.

Exemples de points à mettre dans une check-list en précisant les responsables (employeur), des exécutants/conseillers (SEPPT, SIPPT, experts externes ou internes, CPPT, personnes de confiance...) et les délais impartis.

CHECK-LIST

- Contacts services urgences et personnes clés : qui ? Liste responsables + numéros.
- Victime : premiers secours.
- Présence auprès de la victime.
- Mesures d'urgence sur site.
- Contact avec conseillers en prévention médecin du travail et aspects psychosociaux.
- Encadrement psychologique témoins et collègues : qui ? Où ? Quelle formation ?
- (Maintien des) contacts et relations avec la famille.
- Soutien au suivi des documents administratifs de la victime et de la famille.
- Si décès : proposition de soutien pour l'organisation des funérailles.
- (Maintien du) contact avec la victime.
- Contacts avec les assurances de la victime (hospitalisation).
- Contacts avec les assurances de l'entreprise.
- Contacts avec la presse.

FORMALITÉS PRATIQUES

- Rédaction et mise à jour de la procédure interne, en collaboration avec le CPPT ; mise à jour annuelle (minimum) et dès que la situation l'exige (départ de personnel, numéro modifié...).
- Information du personnel sur la procédure : employeur et CPPT.
- Exercices : dans certaines entreprises, il peut être utile de faire des simulations.
- Formation : il est également important de préparer les collègues (comment réagir vis-à-vis de la victime ou d'un collègue témoin de l'incident).
- Débriefing : comment et quand organiser un débriefing ; qui va faire le débriefing (professionnel ?).
- CPPT et services internes/externes : quand analyser les causes et conséquences ? Quelles mesures prendre ?
- Le tout accompagné des données de contact. Il est conseillé de prévoir des « suppléants » au cas où la personne mentionnée en premier n'est pas joignable. Tenez compte du travail en équipe/de nuit le cas échéant.

6.13 L'EMBELLISSMENT DES LES LIEUX DE TRAVAIL

Si l'ambiance de travail est un facteur important, l'environnement de travail aussi : lumière, couleurs, propreté et état de la cantine et des sanitaires. Soyez-y attentifs ! Cela a un impact sur la santé des travailleurs.

6.14 L'ENVIRONNEMENT ET LA MOBILITÉ

- La législation fédérale oblige l'employeur à associer le CPPT à la politique environnementale interne et externe de l'entreprise. Le CPPT à accès à tous les documents relatifs à l'environnement, y compris aux permis délivrés. La Flandre a encore renforcé cet aspect (ea via le Decret Vlarem). Les instituts ou centres de formation syndicaux régionaux peuvent vous soutenir à ce niveau.
- N'oubliez pas que les problèmes de mobilité peuvent également être source d'accidents sur le chemin de travail ou de risques psychosociaux : saisissez-vous du dossier pour améliorer le bien-être des travailleurs (modification des horaires de travail etc....) ! L'enquête sur les déplacements domicile-lieu de travail vous donne des renseignements précieux à cet égard ! Voyez notre brochure sur ce thème³⁵.

35 <https://fgtb.be/mobilite-le-point-sur-lenquete-2020-des-deplacements-domicile-travail>

7 Compétences qui ne sont, à première vue, pas en lien avec le bien-être au travail

Dans ce chapitre, nous abordons certains points qui, à première vue, ne sont pas strictement liés au bien-être au travail. Néanmoins, il s'agit de sujets que vous pouvez - et que nous vous invitons à - aborder en tant que représentant syndical.

7.1 INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

Pendant des années on a discuté dans notre pays de la manière dont une directive européenne relative à l'information et à la consultation des travailleurs dans l'entreprise (la fameuse directive Renault) devait être transposée en droit belge.

Dans les entreprises occupant entre 50 et 99 travailleurs et qui n'ont pas de conseil d'entreprise, le CPPT s'est vu attribuer plusieurs des compétences financières et économiques attribuées au conseil d'entreprise.

Plus précisément, le CPPT doit recevoir des informations économiques et financières sur :

- la situation de l'entreprise
- la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché ;
- sa production et sa productivité ;
- le programme de l'entreprise et ses perspectives générales d'avenir.

L'employeur doit communiquer ces informations dans les deux mois qui suivent la date des élections sociales organisées dans votre entreprise.

Attention : les rapports d'inspection montrent que les employeurs oublient souvent cette compétence du CPPT. Les informations fournies sont également souvent incomplètes. Veillez donc à obtenir ces informations et à ce qu'elles soient complètes. En outre, la directive stipule que ces informations doivent être fournies en vue d'obtenir un accord. Il ne s'agit donc pas d'informations "passives".

En outre, tous les ans, le CPPT doit recevoir et discuter les comptes annuels (plus précisément le bilan, les comptes de résultat, l'annexe, la déclaration annuelle). Ils doivent être fournis et discutés dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

7.2 LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DES TRAVAILLEURS

Dans les entreprises sans CE, le CPPT exerce les compétences du CE relatives à la protection de la vie privée des travailleurs. Un employeur attend évidemment de ses travailleurs qu'ils se concentrent uniquement sur le travail pendant les horaires de travail. Mais chaque individu a droit d'avoir une vie privée... et ceci ne commence et ne s'arrête pas à la porte de sa maison... Chacun a aussi droit au respect de sa vie privée.

Un certain nombre de règles encadrent les droits du travailleur en matière de vie privée au travail. Certaines d'entre elles ont été négociées au Conseil National du Travail. Elles ne peuvent pas entrer en contradiction avec les principes généraux fixés par le droit national et international. Test de finalité (pourquoi ?), de Proportionnalité (n'y a-t-il pas moyen d'arriver au même résultat sans passer par cette mesure intrusive ?) et Transparence (les travailleurs sont-ils informés du fait qu'ils sont surveillés et des raisons pour lesquelles ils le sont, pendant combien de temps, où, comment ?) ainsi que de la jurisprudence des cours et tribunaux.

Il va de soi que les mesures de surveillance et de contrôle peuvent renforcer le stress au travail qui relève de la compétence classique du CPPT. Mais le CPPT (ou la DS) est aussi compétent sur l'introduction de mesures de contrôles en l'absence de CE.

7.2.1 CAMÉRAS

L'utilisation de caméras sur les lieux de travail (CCT 68) : cette utilisation est strictement encadrée ; le CE, le CPPT ou à défaut la DS doivent être informés et consultés préalablement sur :

- la finalité poursuivie (le but) => il faut motiver cette finalité ; la conservation ou la non conservation des images ;
- le nombre de caméras et leur emplacement ;
- la ou les périodes pendant lesquelles la/les caméras fonctionnent.

La surveillance par caméra n'est autorisée que pour un nombre strictement limité de motifs :

- la sécurité et la santé des travailleurs ; la protection des biens de l'entreprise ;
- le contrôle du processus de production (évaluation et amélioration de l'organisation du travail) ;
- le contrôle du travail du travailleur n'est autorisé que s'il sert au mesurage du travail en vue de déterminer la rémunération ou à des implications sur les droits et obligations du personnel de surveillance.

Le règlement de travail doit être préalablement modifié et doit déterminer la possibilité et les modalités du contrôle par caméra.

Le CE, le CPPT ou la DS devront ensuite évaluer régulièrement ce contrôle.

important !

La caméra est un système de surveillance extrêmement intrusif. Ne laissez donc pas placer des caméras à la légère ! Ou dans les toilettes, vestiaires, douches... S'il vous paraît pertinent de placer des caméras c.-à-d. s'il s'agit, selon vous, d'une nécessité sur base des explications et motivations qui vous ont été données, veillez bien à ce que les travailleurs soient informés de la surveillance. Dans tous les cas l'ingérence, qui doit être dûment motivée, doit être réduite au minimum (proportionnalité). Ici aussi le droit pénal social s'applique !

7.2.2 CONTRÔLE DES DONNÉES ÉLECTRONIQUES AU TRAVAIL (CCT 81)

Le contrôle de données de communication électroniques en réseau n'est autorisé que pour (= finalité) :

1. la prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;
2. la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels sont attachés un caractère de confidentialité ;
3. la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise ;
4. le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.

Mais cela ne suffit pas à justifier le contrôle.

L'employeur qui souhaite installer un système de contrôle des données de communication électroniques en réseau, informe le conseil d'entreprise et à défaut le CPPT sur tous les aspects du contrôle :

- la politique de contrôle ainsi que les prérogatives de l'employeur et du personnel de surveillance ;
- la ou les finalités poursuivies ;
- le fait que des données personnelles soient ou non conservées, le lieu et la durée de conservation ;
- le caractère permanent ou non du contrôle.

Une évaluation des systèmes de contrôle installés doit être régulièrement réalisée afin de faire des propositions en vue de les revoir.

À côté de cette information collective, l'employeur doit également procéder à une information individuelle des travailleurs lors de l'instauration des contrôles.

Suite à la réalisation de contrôles des données opérés conformément aux principes précités, une individualisation des données peut éventuellement être réalisée en vue de les attribuer à un travailleur identifié ou identifiable (= ciblage).

7.2.3 PRÉVENTION DES VOLS ET LE CONTRÔLE À LA SORTIE DES ENTREPRISES (CCT 89)

Les fouilles corporelles sont in-ter-dites !

L'employeur qui souhaite instaurer des contrôles à la sortie du lieu de travail, en vue de prévenir ou de constater des vols dans l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires afin que ces contrôles soient opérés de manière conciliable avec le respect de la vie privée des travailleurs dans l'entreprise et la protection de leur dignité. Ici aussi, il faut respecter les principes de finalité, de proportionnalité et de transparence qui garantissent la protection de la vie privée.

Les contrôles à la sortie :

- ne peuvent être instaurés que dans le but de prévenir ou de constater des vols de biens dans l'entreprise ;
- doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au regard de l'objectif de prévention ou de constatation des vols à la sortie ;
- ils ne peuvent être systématiques sauf s'ils sont réalisés au moyen de systèmes électroniques et/ou techniques ;
- un contrôle de sortie par un agent de gardiennage sur la base de l'existence de motifs valables de croire que le travailleur a volé des biens ne peut être effectué que si le travailleur est d'accord et sur les biens que le travailleur présente à l'agent. Il ne peut être question de fouilles corporelles ;
- l'employeur doit - préalablement et à l'occasion de la mise en œuvre d'un système de contrôles à la sortie - fournir au conseil d'entreprise (au CCPT si pas de CE, et si pas de CPPT à la DS), une information détaillée et effective à propos du système qu'il envisage de mettre en place. L'information porte sur :
 - le périmètre de l'entreprise ou du lieu de travail ;
 - les risques de vol dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ;

- les mesures mises en place afin de prévenir ces risques ou d’y remédier ; les méthodes de contrôles.
 - s’il s’agit de contrôles par échantillonnages, le consentement des travailleurs concernés par les contrôles de sortie en vue de prévenir le vol doit ressortir de l’indication dans le rapport du conseil d’entreprise ou du CPPT que l’obligation d’information a été respectée de bonne foi et qu’un échange de vues a eu lieu (à défaut d’organes, le consentement peut ressortir du règlement de travail ou d’une convention collective de travail) ;
- Il faut donc débattre de cette question à fond et consulter les travailleurs !
- une évaluation régulière des méthodes de contrôle utilisées doit être effectuée et des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques peuvent être formulées.

Enfin nous rappelons ici que la surveillance de la santé (médecine de travail) ne peut être détournée de sa finalité à savoir la protection de la santé des travailleurs. Le droit pénal social est d’application.

Voyez là aussi la brochure de la FGTB sur le « Géomonitoring » et « L’ABC du représentant des travailleurs » (règlement général relatif à la protection des données : en particulier le droit d’accès et de rectification) et les dispositions relatives à l’introduction des nouvelles technologies (voir plus haut, CCT 39 : compétence du CPPT sur les aspects santé et sécurité).

7.3 COMPÉTENCES SOCIALES

En outre, lorsqu’il n’y a pas de délégation syndicale dans l’entreprise (et uniquement dans ce cas), les CPPT reçoivent plusieurs compétences « sociales ». Ils pourront alors exercer ces compétences qui sont normalement exercées par la délégation syndicale en l’absence de conseil d’entreprise. Ainsi, le CPPT devra notamment être informé et consulté concernant l’emploi, un licenciement collectif ou un transfert d’entreprise ou encore les nouveaux régimes de travail.

Attention !

Que vous soyez ou non dans une entreprise sans CE et sans DS, les informations que reçoivent le CE et la DS en vertu de la CCT 9 (perspectives, emploi) et du bilan social sont utiles à vos travaux car elles vous permettent d’objectiver la situation et d’analyser les risques (nombre de départs de l’entreprise, contrats flexibles, dimension genre, formation des travailleurs...), faites donc le pont et préparez-vous avec vos collègues du CE et de la DS !

8 Les réunions du CPPT

8.1 LE FONCTIONNEMENT DU CPPT

L'employeur doit veiller à ce que le CPPT se réunisse au moins une fois par mois, ainsi que lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au CPPT en fait la demande.

Le CPPT se réunit au siège de l'Unité Technique d'Exploitation.

8.2 LA PREMIERE RÉUNION

La première réunion du CPPT doit avoir lieu endéans les 45 jours de l'affichage des résultats des élections sociales.

Le CPPT doit avoir un Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) qui précise comment il doit fonctionner dans l'entreprise. Le ROI ne peut déroger aux principes légaux³⁶ qui concernent les obligations de l'employeur :

- obligations d'information,
- de donner le plus rapidement possible suite aux avis unanimes relatifs aux risques graves pour le bien-être des travailleurs,
- de donner suite aux autres avis,
- de donner des explications aux mesures qui ont été prises, en cas d'urgence justifiée, sans consultation ou sans information préalable du CPPT,
- de mettre les moyens nécessaires à la disposition des membres du CPPT afin de leur permettre de signaler les dangers (ex. le carnet à souches) et les risques constatés aux membres de la ligne hiérarchique directement compétents.

La première réunion est une bonne occasion d'examiner le règlement existant et de le modifier éventuellement. Mieux vaut en effet partir du bon pied !

36 Art. II.7-14 du code du bien-être

CHECK-LIST EN 26 POINTS POUR UN BON RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR (ROI) DU CPPT

- Modalités concernant le lieu et le moment des réunions :
 - tenez compte des horaires de tout le monde, tenez compte des crédits-temps et congés parentaux, des autres travailleurs à temps partiel, du travail en équipe : prévoyez que la réunion se poursuive le lendemain si tous les points n'ont pas été traités. Cela empêchera que les points soient reportés.
- Noms des membres effectifs et suppléants qui représentent les travailleurs et les employeurs.
- Nom du président et de son remplaçant.
- Tâches du président et modalités de remplacement. Mode d'inscription d'un point à l'ordre du jour.
- Mode de convocation.
- Modalité de déroulement des réunions.
- Quorum de présences exigé afin de pouvoir se réunir valablement ainsi que le mode de constatation qu'un accord a été obtenu.
- Mode de consultation des rapports, avis et documents.
- Mode et délai de conservation des archives du CPPT ainsi que les modalités de consultation de celles-ci par les membres du CPPT.
- Modalités de désignation de délégations (délégation restreinte en cas d'accident grave, visite annuelle des lieux de travail, inspection, ...).
- Moyens mis à disposition des membres du Comité : local, ordinateur...
- Modalités relatives aux réunions préparatoires et supplémentaires : planification annuelle (réunions incluant les suppléants).
- Mode de convocation des experts (+ accès au bâtiment, badge...).
- Mode d'information du personnel sur les points à l'ordre du jour et les décisions du CPPT (affichage, mailing, journal, ...).
- Procédure de modification du règlement.

UNANIMITÉ

Réglez également ce qui suit :

- Délai d'envoi des documents à traiter (entre 8 et 10 jours !) : vous devez pouvoir les lire et vous réunir avant la réunion pour la préparer !
- Emploi de la langue et éventuelle traduction des documents du CPPT dans la langue des différents sites d'exploitation ; s'il s'agit d'une région transfrontalière, nous préconisons de faire traduire les documents pour les travailleurs venant de l'autre côté de la frontière.

- La participation au CPPT avec une voix consultative de l'infirmier du travail, des assistants sociaux, un travailleur de l'entreprise... lorsqu'un point à l'ordre du jour les concerne.
- Les conditions et modalités d'une réunion du CPPT en cas d'accident grave, de problème urgent, pour discuter d'une procédure de gestion des événements traumatisants et prévenir un stress post traumatique (groupe de travail ad hoc).
- Prise de décision ; manière de constater l'accord du CPPT ; décisions prises à l'unanimité, décisions prises à majorité (des membres présents et/ou absents à la réunion) :
 - nous préconisons d'adopter les décisions à l'unanimité ;
 - si rien n'est prévu dans le règlement d'ordre intérieur c'est l'unanimité qui sera d'application.
- Application des avis du CPPT et délais impartis
 - Le travail ne s'arrête évidemment pas quand une question a été posée... En fait il commence à ce moment-là ! Combien de fois n'avez-vous pas posé une question et puis... rien ? Cela vous décourage et décourage les travailleurs.
 - Prévoyez qu'il soit répondu concrètement pour la réunion suivante. :
 - S'il est impossible d'atteindre l'objectif pour la réunion suivante (ex. commande d'EPI), négociez le calendrier d'exécution : date d'essayage, date de commande, date de livraison.

Exemple de monitoring

Date question	Date réponse	Qui (fait)	Quoi	Pour quand	Commentaire

- Commencez toujours vos réunions de CPPT par le tableau de monitoring du CPPT précédent ; intégrez le tableau au PV/faites acter au PV les points d'action non réalisés.
- Tout ceci servira si vous devez interpellier l'inspection (voir l'ABC du Représentant des travailleurs : mise en demeure et saisine de l'inspection).
- Tâches du secrétaire et délais impartis, moyens mis à sa disposition pour l'aider à l'accomplissement de ses tâches.

Le CP en prévention doit avoir les moyens d'exécuter ses missions correctement : temps nécessaire, formations, documentation et moyens, veillez à ce que ce soit le cas.

- Formation des représentants des travailleurs au CPPT.

Vous l'avez vu en introduction de cette brochure, la matière à maîtriser est vaste ; la réglementation est fréquemment mise à jour. Vous devez avoir la possibilité de

mettre vos connaissances à jour régulièrement. L'employeur doit également vous fournir la documentation nécessaire. Prévoyez d'avoir, en tous temps, accès à la bibliothèque du CP et aux archives (par ex. PV's, plans de prévention, plans d'action, rapports du SIPPT et du SEPPT...) du SIPPT.

- Modalités relatives aux contacts nécessaires aux missions des représentants des travailleurs qui ne peuvent se dérouler pendant les heures de travail (contacts avec des experts, le SEPPT...) : ce temps est considéré comme du temps de travail et les frais relatifs aux déplacements sont pris en charge par l'employeur !
- Prévoyez aussi des dispositions sur les réunions préparatoires, le cas échéant avec les collègues du CE et/ou de la DS :
 - invitez les suppléants aux réunions préparatoires : ils doivent être en état de remplacer un délégué effectif empêché ; organisez la participation des suppléants aux réunions (l'effectif lui cède alors sa place pour telle ou telle réunion) ;
 - pour certains sujets, il peut être utile de travailler avec les autres organes de concertation de l'entreprise ; dans d'autres cas c'est incontournable (rappelez-vous que le CPPT est compétent au niveau de toute la politique du personnel).

Les représentants du personnel doivent informer régulièrement les travailleurs des activités du CPPT. Cela permet de les associer à leur action.

- Cette information peut être fournie par l'affichage aux valves, les visites des postes de travail, la distribution d'un dépliant.
- Visitez régulièrement les lieux de travail pour donner des nouvelles aux travailleurs du suivi des points que vous avez mis à l'ordre du jour suite à leurs demandes et suggestions. Pour récolter des informations utiles à une meilleure prévention des risques, alimenter le plan de prévention et d'action.
- S'il y a du télétravail structurel dans l'entreprise, ou si les horaires des différents services ne permettent pas aux travailleurs de se rencontrer ou ne vous permettent pas de les rencontrer à intervalles réguliers : organisez-vous (groupe de travail, réseau de communication sécurisé, planification de « X » AG du personnel par an...).

Pour plus de conseils voyez l'ABC du représentant des travailleurs.

8.3 LES RÉUNIONS MENSUELLES

Le CPPT se réunit donc au moins une fois par mois, et chaque fois qu'au moins 1/3 de la délégation des travailleurs en fait la demande ou lorsque le ROI prévoit une réunion extraordinaire en cas d'évènement exceptionnel.

Il est possible de mettre un point à l'ordre du jour jusqu'à dix jours avant la réunion⁴⁰.

Le secrétaire doit convoquer par écrit chaque membre effectif du CPPT au moins huit jours avant la réunion. La date et l'ordre du jour doivent aussi être communiqués au SEPPT.

Attention ! Vous devez recevoir les documents préparatoires, reportez-vous au délai de transmission des documents que vous aurez inséré dans le ROI.

L'invitation doit mentionner la date, l'heure, le lieu et l'ordre du jour de la réunion. Un avis reprenant l'ordre du jour et la date du CPPT doit être affiché à un endroit apparent et accessible pour tous les travailleurs de l'entreprise.

Le secrétaire établit le procès-verbal et le remet au moins huit jours avant la réunion suivante aux membres effectifs et suppléants. Une fois approuvé, il ne peut plus être modifié.

Important : PV

- Le PV est rédigé par le CP : faites acter vos propositions et les réactions sur ces propositions !
- Lisez-le attentivement et comparez-le aux notes personnelles que vous avez prises pendant la réunion !
- Dans les huit jours suivant la réunion du CPPT, les conclusions et les décisions qui ont été prises doivent être affichées pour tout le personnel (au même endroit que l'avis de convocation du CPPT). Tout autre moyen de diffusion de l'information équivalent peut être utilisé.
- Le secrétaire doit aussi remettre une copie du rapport mensuel du SIPPT dans un délai de trente jours aux membres effectifs et suppléants du CPPT et du CE.

Préparation des réunions

- Pour préparer les réunions, les membres représentant les travailleurs peuvent obtenir l'assistance d'un représentant permanent de leur organisation syndicale, avec l'accord tacite de l'employeur. Ils peuvent aussi faire appel à un fonctionnaire de l'inspection CBE (= ex inspection du travail). Contactez toujours votre permanent avant d'appeler l'inspection.
- Il est conseillé de préparer la réunion avec les suppléants afin qu'ils soient au courant des activités du CPPT car en cas de maladie ou d'un autre empêchement d'un membre effectif, c'est eux qui devront participer à la réunion.

Les règles d'OR

1. Ne jamais accepter une modification du règlement d'ordre intérieur (ROI) des organes CE/CPPT ou négocier un tel ROI sans en parler à votre permanent.

ce document est un document fondamental pour le bon fonctionnement des organes de concertation (transmission des documents, préparation des réunions, dates et horaires de réunions, mode de décision (unanimité !), réunions de coordination entre CE/CPPT/DS si la matière est de la compétence des 3 organes, organisation des assemblées du personnel, local syndical, internet, matériel ex. ordinateur, Flip chart, tableau, post-it, marqueurs, carnet pour la détection des risques...).

Lors de la fixation des jours de réunion :

- tenez compte des crédits-temps et congés parentaux au sein de la délégation ; en général les mardis et jeudis posent moins de problème à ce niveau ;
- tenez compte des horaires de travail des membres de la délégation ; de l'horaire des délégués à temps partiel ;
- fixez en régime de jour, l'horaire des réunions en matinée, l'après-midi certains d'entre vous doivent quitter tôt, résultat : ils ne pourront pas participer à l'ensemble des discussions ou les réunions seront bâclées
- si vous remplissez 2 mandats (CE + CPPT ou un de ces organes + la DS), n'acceptez jamais de fixer les réunions le même jour, vous ne pourrez pas les préparer sérieusement
- indiquez dans le ROI la date limite pour l'envoi des documents sur lesquels vous êtes consultés (10 à 8 jours minimum)
- prévoyez dans le ROI la poursuite automatique des réunions le lendemain matin si tout l'ordre du jour n'a pas été abordé, cela évitera qu'un point soit plus ou moins volontairement « oublié » ou reporté de mois en mois ;
- n'acceptez pas de prendre les décisions à la majorité, cela peut se retourner contre vous ;
- si rien n'est prévu comme mode de décision dans le ROI, c'est l'unanimité qui est la règle et c'est très bien comme ça.

2. Ne laissez pas l'employeur fixer seul les dates de réunions et/ou l'agenda des réunions car vous devez :

- vous préparer : étudier la situation et les documents de référence, lister vos demandes ou les points que la délégation souhaite aborder ;
- vous concerter avec les autres délégués ;
- consulter les travailleurs et leur soumettre les résultats (intermédiaires) des négociations.

3. Ne laissez jamais l'employeur "choisir" un délégué et/ou n'informer ou ne négocier qu'avec un délégué.

- Organisez le fonctionnement de votre délégation avec votre permanent syndical : ce n'est pas à l'employeur de choisir son/ses interlocuteurs ;
- faites créer une adresse e-mail commune à tous les délégués, prévoyez que l'employeur adresse ses demandes via cette adresse commune ;
- si possible, allez toujours à deux à une réunion ;
- ne vous laissez pas isoler des autres, rappelez à tous - et systématiquement- que la délégation est composée de plusieurs membres.

4. Consultez les travailleurs et concertez-vous avec les autres délégués.

N'oubliez pas que vous ne vous exprimez pas à titre personnel, vous vous exprimez au nom des travailleurs, il faut donc les consulter (mandat).

Concertez-vous avec les autres délégués :

- vous ne pouvez pas tout porter sur vos épaules ;
- vous serez plus forts et plus créatifs ensemble ;
- la stratégie sera beaucoup plus légitime si elle est portée par tous ;
- associez les suppléants : ils doivent pouvoir prendre le relais à tout moment ;
- en cas de différend persistant (ce qui peut arriver), contactez votre permanent de centrale.

5. Prendre le temps de se préparer = es-sen-tiel.

- Un délégué bien préparé est un délégué respecté et efficace ;
- se préparer donne de l'assurance, de la confiance ; aide à évacuer le stress et à mieux prendre la parole ;
- si vous débutez, vous trouverez quelques conseils sur la préparation dans le dossier (annexe 2). Vous verrez que toutes les étapes vous paraîtront bientôt "naturelles" ; ce chapitre est indicatif, aménagez le processus en fonction de ce qui vous convient le mieux/réalité d'entreprise ;
- lors de votre préparation et de la fixation des objectifs syndicaux tenez toujours compte des enjeux politiques de la négociation (ex. quelle contribution des avantages extra-légaux à la sécurité sociale et à la couverture sociale des travailleurs, effet pervers des avantages liés aux résultats...).

6. Ecoutez, exprimez-vous, dialoguez.

- Tâchez de comprendre l'angle sous lequel les autres voient le problème = écouter ;
- exprimez le vôtre, argumentez ; cherchez les points communs ; dégagez des pistes sur cette base ;

- proposez d'inviter des experts pour éclaircir certains points (réviseur, conseiller en prévention, expert syndical, inspection, administration, ...);
- ne monopolisez pas la parole ; n'interrompez pas les autres ; restez calme, on écouterait plus volontiers vos arguments.

7. RES-PECT.

Vous effectuez un travail bénévole, vous assurez la tâche difficile d'assister, de défendre les autres, de négocier dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses : on vous doit le respect.

Tout manque de respect doit être relevé sur le champ : parfois, juste NOMMER le comportement problématique suffira à le faire arrêter.

8.4 LA CONFIDENTIALITÉ

Parfois, les documents du CPPT porteront le cachet « confidentiel ». L'employeur demande alors de garder le secret sur ce qui est discuté. Le caractère confidentiel s'applique uniquement à l'information globale ou individuelle dont la publicité peut nuire aux intérêts des travailleurs ou de l'entreprise. Le but ne peut pas être de faire obstacle aux relations normales entre la délégation de l'employeur et celle des travailleurs³⁷.

8.5 LE CALENDRIER DU CPPT

Au démarrage du CPPT, discutez :

- du Règlement d'ordre intérieur ;
- de la composition de la délégation restreinte (cas d'urgence, contact avec inspection) ;
- vérifiez que vous avez reçu toute la documentation que vous devez recevoir ;
- planifiez la prochaine réunion et son ordre du jour :
 - analyse des risques, plan d'action annuel, plan global de prévention,
 - mesures de sensibilisation, accueil, formation, information
 - organisation des premiers secours, embellissement des lieux de travail,
 - signalez les lacunes et prévoyez d'y remédier. Exemple : les procédures relatives à la charge psychosociale ne sont pas inscrites dans le règlement de travail ; premiers secours pas organisés ; pas de procédures d'urgence ou relatives au stress post-traumatique.

³⁷ Art. II.7-2 du code du bien-être.

En cas de risque grave, d'incident ou d'accident sérieux :

- descente sur les lieux d'une délégation restreinte du CPPT.

À la demande d'1/3 de la représentation des travailleurs au CPPT :

- descente sur les lieux d'une délégation restreinte du CPPT ;
- analyse de risques psychosociale d'une situation collective spécifique (ex. département de l'entreprise).

Mesurages et analyses :

- mesurages des expositions aux risques et analyses des substances et mélanges. Spontanément (employeur) ou sur demande de la DT du CPPT (ou du conseiller en prévention compétent).

Dates particulières fixées légalement :

- Janvier : Lancement du Plan Annuel d'Action (PAA) ;
- Mars : Rapport Annuel du SIPPT qui doit être tenu à disposition de l'inspection ;
- Septembre (au plus tard) : Préparation aux discussions sur le Plan d'Action Annuel ;
- Octobre : Au moins deux mois avant la mise en application du PAA (avant le 1er novembre de l'année qui précède), l'employeur doit le soumettre pour avis au CPPT > les réunions de novembre et décembre permettront de finaliser le PAA.

TOUS LES MOIS

L'ordre du jour de la réunion mensuelle du CPPT doit contenir :

- le suivi des points évoqués aux réunions précédentes : demandez au secrétaire de travailler avec un tableau de bord (voir plus haut) !
- le rapport mensuel du SIPPT,
- l'état de la mise en œuvre du PAA et la bonne conformité avec le PGP,
- les nouveaux points que vous avez mis à l'ordre du jour (ROI),
- le tout doit être discuté,
- le PV doit être rédigé, approuvé et envoyé aux membres du personnel.

TOUS LES 6 MOIS (2x/an) pour les CPPT qui ont un médecin du travail interne

- Rapport du médecin du travail³⁸ (à recevoir un mois à l'avance) : fonctionnement, mesures de prévention, problèmes...

38 Art. II.7-2 du code du bien-être.

TOUS LES ANS

- Visite des lieux de travail (délégation restreinte) => dépistage des risques.
- Plan d'action annuel : évaluation du plan précédent, adoption du nouveau plan.
- Discussion approfondie du rapport des services internes et externes (s'il y en a un, s'il a été impliqué) ; + copie CE/DS/suppléments CPPT ; ce rapport inclut :
 - une section sur les RPS élaborée par le CP RPS (données anonymes),
 - une section Surveillance santé (rapport du médecin du travail) ; aussi sur l'extension de la surveillance de santé après la fin de l'exposition sur les maladies professionnelles,
 - listes des travailleurs soumis à la surveillance médicale (catégories) après examen du CP MT sur base du résultat de l'analyse des risques et rapport écrit à l'employeur.
- Rapport annuel quantitatif et qualitatif du CP MT sur la réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée : évaluation, concertation et adaptation de la politique de l'entreprise le cas échéant.
- Évaluation des mesures de prévention de risques psychosociaux.
- Détermination des mesures de premiers secours : procédures, moyens, secouristes (recyclage³⁹ !), risques > à adapter en tenant compte des accidents et accidents bénins du travail, de l'évolution technologique dans l'entreprise et des techniques de premiers secours.
- Agents cancérigènes et mutagènes : appréciation du risque, mesures de prévention et de protection, programmes de formation et d'information des travailleurs, délimitation des zones à risques.
- Agents chimiques : valeurs limites d'exposition professionnelles lorsque plus de 8H/J 40H/S, 5J/S.
- À défaut de CE : informations économiques et financières.
- À défaut de CE et de DS : informations « sociales » (CCT 9, licenciement collectif...).
À défaut de CE : mesures relatives au respect de la vie privée.
- Politique de l'environnement de l'entreprise.

TOUS LES 5 ANS

- Révision du Plan Global de Prévention : préparez-vous bien à l'avance et faites le pont avec vos collègues du CE et de la DS.
- Voyez le point 5.3. analyse des risques.

³⁹ Le recyclage a normalement lieu chaque année sauf si l'employeur peut démontrer qu'un recyclage annuel n'est pas nécessaire sur la base d'une analyse préalable des risques et de l'avis du médecin du travail et du comité (éventuellement tous les deux ans).

DIVERS

- Les rapports de mise en service des équipements de travail + EPC + EPI : information régulière au CPPT.
- Pour les entreprises C- et D : avis stratégique du SEPPT : tous les 2 ou 3 ans en fonction du tarif qui leur est applicable.

9 Quelles sont les facilités dont dispose le délégué au CPPT ?

« Les impératifs de l'organisation étant dûment pris en considération » (CCT n°6), les délégués du CPPT doivent recevoir le temps et les facilités nécessaires (locaux, matériel...) pour exercer leurs missions légales et préparer leurs réunions.

- Droit au contact : les membres du CPPT doivent avoir la possibilité d'avoir les contacts nécessaires à l'exercice de leur mission. Ils s'agit des contacts avec l'employeur, ses représentants, les membres de la ligne hiérarchique, les conseillers en prévention, les travailleurs...
- Ils ont également le droit de participer, sans perte de salaire, à des cours ou des séminaires organisés par leur Centrale professionnelle ou les instituts de formation associés à la FGTB visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans le cadre de leur mandat.
- Passez-toujours par votre permanent pour vous inscrire : il vérifiera si vous êtes bien dans les conditions et effectuera les démarches nécessaires vis à vis de votre employeur (Congé éducation payé ; congé syndical).
- N'oubliez pas de toujours prévenir votre employeur de votre absence bien à l'avance : gardez des traces écrites.

10 Peut-on vous licencier parce que vous êtes membre du CPPT ?

Les délégués du personnel - effectifs et suppléants - au sein du Conseil d'entreprise et du CPPT bénéficient d'une protection de 4 ans (jusqu'aux installations du Conseil ou du Comité, donc environ jusque la mi-2028). Cette protection est systématiquement prolongée en cas de réélection. La période de protection n'est raccourcie que si l'élu atteint l'âge de 65 ans pendant son mandat ou si le mandat prend fin prématurément (par ex. en cas de changement de catégorie de travailleur, de départ de l'entreprise, si l'intéressé devient membre du personnel de direction, en cas de décès).

Un candidat non élu (pour la première fois) bénéficie également d'une protection pendant une période de 4 ans. La protection du candidat non élu prend fin prématurément si le candidat ne répond plus aux conditions d'éligibilité (par ex. si l'intéressé change de catégorie de travailleur, quitte l'entreprise ou rejoint le personnel de direction), ou si le candidat atteint l'âge de 65 ans. S'il s'agit d'une deuxième candidature sans être élu, la protection est seulement de 2 ans.

En principe l'employeur doit au préalable demander une autorisation de licenciement auprès du tribunal du travail et suivre une protection stricte.

Si l'employeur licencie le travailleur sans suivre la procédure ou sans avoir reçu l'autorisation du tribunal du travail, le travailleur a droit à une indemnité de protection forfaitaire.

Montant de l'indemnité de protection forfaitaire :

Ancienneté	Indemnité
Moins de 10 ans	2 ans de salaire
Entre 10 et 20 ans	3 ans de salaire
Plus de 20 ans	4 ans de salaire

Si le travailleur demande une réintégration et que celle-ci est refusée, l'employeur doit, outre l'indemnité de protection, également s'acquitter du salaire pour la partie de la période de 4 ans restant jusqu'à la fin du mandat.

Les candidats qui ont été licenciés pendant la période de protection occulte (après X-30), doivent demander leur réintégration dès que les listes de candidats sont affichées pour pouvoir bénéficier de leur indemnité de protection.

11 Textes légaux de référence

11.1 TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi du 4.08.1996 relative au bien-être des travailleurs
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1996/08/04/1996012650/justel>
- Les mesures d'exécution de la loi
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2017/04/28/2017A10461/justel>
- le RGPT
<https://emploi.belgique.be/fr/reglement-general-pour-la-protection-du-travail>
- Protection des représentants du personnel : loi du 19.03.1991 portant sur le régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux CE et aux Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1991/03/19/1991012215/justel>
- CCT n° 6 (facilités CPPT) du 30 juin 1971 concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail
<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-006.pdf>
- CCT n°9 (données très importantes) du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du CNT
<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-009.pdf>
- CCT 39 du 13 décembre 1983 sur l'introduction des nouvelles technologies
<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-039.pdf>
- Travail intérimaire, temporaire et mise à disposition : loi du 24.07.1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition des travailleurs
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1987/07/24/1987012597/justel>
- Loi sur le temps de travail : loi du 16.03.1971 sur le travail
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel>
- Conseil d'entreprise : loi du 20.09.1948 portant sur l'organisation de l'économie
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1948/09/20/1948092002/justel>

- AR du 27.11.1973 portant sur la réglementation des informations économiques
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1973/11/27/1973112701/justel>

11.2 OÙ LES TROUVER ?

Les CCT du conseil national du travail : www.cnt-nar.be

Les CCT sectorielles (commissions paritaires) : site du SPF Emploi
www.emploi.belgique.be sous l'onglet « concertation sociale ».

Les lois, arrêtés royaux, codes, etc. : http://justice.belgium.be/fr/legislation_belge

12 Les sites internet qui comptent

- Les sites de vos centrales professionnelles : vous y trouverez une foule d'informations spécifiques à votre secteur d'activité
 - FGTB Centrale Générale www.accg.be
 - FGTB employés www.setca.org
 - FGTB services publics www.cgsp.be
 - FGTB métal www.metallos.be ou www.abvvmetaal.be
 - FGTB alimentation www.horval.be
 - FGTB transport www.ubt-fgtb.be
- Le site de la FGTB (la structure interprofessionnelle à laquelle votre centrale est affiliée). Vous y trouverez la version électronique de la plupart des brochures FGTB, du journal « Syndicats », de la lettre d'information des services d'études de la FGTB « Echo », ainsi que les communiqués de presse, campagnes, actualités et événements en cours et à venir : www.fgtb.be/echo-fgtb.
- Les sites des interrégionales de la FGTB
 - FGTB Bruxelles : www.fgtbbruxelles.be
 - FGTB Wallonne : www.fgtb-wallonne.be
 - FGTB Flamande : www.vlaamsabvv.be
- Les sites des instituts de formation associés à la FGTB
 - Cepag : www.cepag.be
 - Vorming en actie : www.vlaamsabvv.be
 - Ecole syndicale de Bruxelles : www.fgtbbruxelles.be/services/formation
- En matière d'environnement
 - Brise : www.brise-environnement.be
 - Rise : <http://rise.be>
- Les sites des jeunes FGTB : www.jeunes-fgtb.be et www.abvvjongeren.be
- BeSWIC : Principale source d'information www.beswic.be : sous ce nom rébarbatif se cache le très riche centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. Il a été conçu pour rassembler toute l'information sur le bien-être au travail. BeSWIC est l'abréviation de "Belgian Safe Work Information Center".
- Le site de FEDRIS, l'agence fédérale belge sur les risques professionnels : www.fedris.be/fr

- Le site de l'ONEM peut vous aider à vous y retrouver dans des matières complexes : crédit-temps, chômage temporaire, prépension. Là aussi renseignez-vous pour voir si des conditions particulières ne sont pas d'application dans votre secteur ou dans votre entreprise : www.onem.be/fr
- Les sites d'Actiris, du Forem ou du Vdab selon la région dans laquelle vous habitez : www.actiris.be, www.leforem.be, www.vdab.be

Annexe 1 : Tableau des fréquences de la surveillance de Santé

L'arrêté royal du 14 mai 2019 modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne la surveillance de la santé périodique.

Type de risque général et particulier, tel que fixé dans le code du bien-être au travail	Évaluation de santé périodique CPMT (X)	Actes médicaux minimaux supplémentaires préalables à l'évaluation de santé périodique*	Actes médicaux minimaux supplémentaires dans 1 intervalle**	
	Fréquence	Quels actes ?	Quels actes ?	Fréquence
Poste de sécurité				
Poste de sécurité	24 mois	Questionnaires*** et/ ou autres actes à déterminer par le CPMT comme un visiotest, un audiogramme, un électrocardiogramme, ...	Questionnaires et/ ou autres actes à déterminer par le CPMT comme un visiotest, un audiogramme, un électrocardiogramme, ...	X + 12 mois
Poste de sécurité T ≥ 50ans	Le CPMT peut déterminer une fréquence de 12 mois en fonction des caractéristiques individuelles et des circonstances de travail			

Poste de vigilance				
Poste de vigilance	24 mois	Questionnaires et/ ou autres actes à déterminer par le CPMT comme un visiotest, un audiogramme, un électrocardiogramme, ...	Questionnaires et/ ou autres actes à déterminer par le CPMT comme un visiotest, un audiogramme, un électrocardiogramme, ...	X + 12 mois
Poste de vigilance T ≥ 50ans	Le CPMT peut déterminer une fréquence de 12 mois en fonction des caractéristiques individuelles et des circonstances de travail		/	/
Activité à risque défini				
Exposition à des agents chimiques, cancérigènes et mutagènes et reprotoxiques				
Exposition à des agents pouvant causer des intoxications, comme stipulé à l'annexe VI.1-4	24 mois	Au moins les actes tels que fixés aux annexes VI.1-2 et VI.1-4	Au moins les actes tels que fixés aux annexes VI.1-2 et VI.1-4	X + 3/6/9/12/15/18/21 mois tel que fixé à l'annexe VI.1-4
Exposition à des agents pouvant causer des intoxications, comme stipulé à l'annexe VI.1-4	24 mois	Au moins les actes tels que fixés à l'annexe VI.1-4	Au moins les actes tels que fixés à l'annexe VI.1-4	X + 12 mois
Exposition à des agents pouvant causer des intoxications, comme stipulé à l'annexe VI.1-4	24 mois	Au moins les actes tels que fixés à l'annexe VI.1-4	Au moins les actes tels que fixés à l'annexe VI.1-4	X + 6/12/18 mois tel que fixé à l'annexe VI.1-4

Exposition à des agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, y compris l'amiante	12 mois	Au moins les actes tels que fixés à l'annexe VI.1-4	Au moins les actes tels que fixés à l'annexe VI.1-4	X + 3/6/9 mois tel que fixé à l'annexe VI.1-4
Exposition à d'autres agents chimiques que ceux mentionnés ci-dessus, visée à l'art. VI.1-37	24 mois	/	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois
Exposition à des agents chimiques				
1. Bruit				
Exposition quotidienne moyenne $\geq 87\text{dB(A)}$ ou pression acoustique de crête de 140 dB(C)	12 mois	Audiogramme approprié	/	/
Exposition quotidienne moyenne $\geq 85\text{dB(A)}$ ou pression acoustique de crête de 137 dB(C)	36 mois	Audiogramme approprié	/	/
Exposition quotidienne moyenne $\geq 80\text{dB(A)}$ ou pression acoustique de crête de 135 dB(C)	60 mois	Audiogramme approprié	/	/

Exposition aux ultrasons ou infrasons à partir de 30 jours	60 mois	/	Questionnaires, examen dirigé du système nerveux et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12/24/36/48 mois
2. Vibrations				
Exposition aux vibrations conformément à l'article V.3-3 en V.3-4	24 mois		Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois
3. Ambiances thermiques				
Exposition au froid, lorsque la température est inférieure à 8°C, conformément à l'article V.1-14, § 1er, 1°	24 mois		Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois
Exposition à la chaleur selon les valeurs d'action visées à l'article V.1-3, § 2, conformément à l'article V.1-14, § le 1er, 2°	24 mois		Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois
Travailleurs occupés habituellement à l'extérieur	24 mois		Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois
4. Rayonnements optiques artificiels				
Exposition aux rayonnements optiques artificiels	24 mois	/	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois

5. Rayonnements ionisants				
Établissements de classe I	12 mois	Actes prévus à l'article V.5-6	Questionnaires et/ ou actes prévus à l'article V.5-6	À partir d'une exposition égale à ou supérieure à 6 mSv X = 6 mois
Établissements de classe II	12 mois	Actes prévus à l'article V.5-6	/	/
Établissements de classe III	24 mois	Actes prévus à l'article V.5-6	Questionnaires et/ ou actes prévus à l'article V.5-6	X + 12 mois
Tous les établissements (classe I,II, III)	Le CPMT peut en fonction des expositions mesurées, calculées ou estimées, fixer une fréquence supérieure	/	/	/
6. Agents physiques pouvant causer des affections de la peau				
Microtraumatismes par particules de métal ou de verre, laine de verre, poils d'animaux, fragments de cheveux, ...	24 mois	/	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois
Charge musculo-squelettique				
1. Manutention manuelle de charges				
T < 45 ans	36 mois	/	/	/
T ≥ 45 ans	24 mois	/	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois

2. Exposition à des contraintes à caractère ergonomique ou liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif et qui peut produire un risque identifiable de charge physique ou mentale de travail				
T < 45 ans	36 mois	/	/	/
T ≥ 45 ans	24 mois	/	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois
Exposition élevée à des risques psychosociaux au travail				
Risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition élevée à des risques psychosociaux au travail	24 mois	/	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois
Travail de nuit et travail posté (continu - 6/2 et 2/10)				
Sans risques particuliers	36 mois	/	/	/
T ≥ 50 ans mais sans risques particuliers	12 mois à la demande du travailleur	/	/	/
Avec risques particuliers ou tensions physiques ou mentales tels que visés à l'article X.1-2	24 mois	/	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	/
T ≥ 50 ans avec risques particuliers ou tensions physiques ou mentales tels que visés à l'article X.1-2 et pour qui le CPMT constate des problèmes	12 mois	/	/	/

À la demande du Comité	CPMT peut augmenter la fréquence 12 mois	/	/	/
Exposition à des agents biologiques				
Exposition aux agents biologiques qui : <ul style="list-style-type: none"> - causent des infections persistantes et latentes ; - causent des infections à recrudescence pendant une longue période malgré le traitement ; - causent des infections qui peuvent laisser de graves séquelles 	24 mois	Examens dirigés visés à l'article VII.1-44, alinéas 2 et 3	Examens dirigés visés à l'article VII.1-44 alinéa 2	X + 12 mois
			Vaccinations et/ou tests tuberculoniques	Suivant le schéma du Conseil supérieur de la santé et du CPMT
Exposition à des agents autres que ceux visés ci-dessus	CPMT détermine la fréquence après avis du Comité	Examens dirigés visés à l'article VII.1-44, alinéa 2	Examens dirigés visés à l'article VII.1-44, alinéa 2	CPMT détermine la fréquence après avis du Comité
			Vaccinations	Suivant le schéma du Conseil supérieur de la santé et du CPMT

Exposition à des agents qui provoquent une hypersensibilité à manifestation respiratoire ou une affection pulmonaire				
Produits d'origine végétale ou animale : poils, cuirs, plumes, coton, chanvre, lin, jute, sisal, nacre, mélasse, poussières	24 mois	Tests appropriés de la fonction pulmonaire	Tests appropriés de la fonction pulmonaire	X + 12 mois
Activités en milieu hyperbare				
Travail en caissons	12 mois	Examens dirigés visés à l'article VII.1-44, alinéa 2	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 6 mois
Activités en immersion				
Werkzaamheden in een hyperbare omgeving				
Blootstelling aan elektromagnetische velden	24 mois	/	Questionnaires et/ou autres actes à déterminer par le CPMT	X + 12 mois

Annexe 2 : Entrave au fonctionnement du CPPT et droit pénal social

L'employeur qui entrave le fonctionnement du CPPT ou qui ne fournit pas les informations requises est punissable.

Les articles 191 et suivants du code de droit pénal social punissent l'employeur ou ses préposés ou mandataires coupables d'entrave au fonctionnement du CPPT. Est ainsi notamment punissable (sanction de niveau 2), le fait :

- d'empêcher le fonctionnement du CE/CPPT ;
- d'entraver l'exercice du mandat des représentants des travailleurs ;
- de ne pas fournir au CE/CPPT, ou à défaut à la DS, les informations qu'ils doivent recevoir.

Autres exemples d'infractions	Niveau de la sanction	Commentaires
Pas d'analyse de risques psychosociaux (RPS), analyse de risques RPS sans participation des travailleurs, sans association du conseiller en prévention aspects psychosociaux (CP RPS), absence d'analyse RPS sur une situation spécifique de travail alors que demandée par un membre de la ligne hiérarchique ou 1/3 de la délégation travailleurs au CPPT ; absence de mesures de prévention RPS ; établissement de procédures RPS sans accord du CPPT ; pas de réexamen ni d'évaluation une fois par an des mesures de prévention RPS.	Art. 119 et suivants Niveau 3	Le fait de ne pas prendre de mesures appropriées pour mettre fin aux actes de violence ou d'harcèlement au travail portés à la connaissance de l'employeur lorsque l'employeur a un impact sur le danger, ou l'absence de prise de mesures conservatoires, sont punies d'une sanction de niveau 4 si cela a entraîné des ennuis de santé ou eu un accident du travail comme conséquence
Infraction à la législation sur le bien-être des travailleurs et ses AR ; aussi pour les personnes qui n'appartiennent pas au personnel mais qui exécutent des missions qui leur sont confiées en vertu de la loi	Art.127 et suivants Niveau 3	Cela vise par exemple le Service externe de prévention et de protection au travail (négligence au niveau de l'analyse des risques ou absence de visite de l'entreprise...).

Evidemment le droit pénal général est également d'application : par exemple un employeur ou même le responsable d'un service externe en prévention peuvent être condamnés pour coups et blessures involontaires ayant donné la mort.

Voyez pour plus d'information « L'ABC représentants des travailleurs ».



FGTB

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable : Thierry Bodson © 2024

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2024/1262/35