

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA LOI DU 4 AOÛT 1996 RELATIVE AU BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS

• EN BREF

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail donne un cadre neuf à la prévention et la protection sur les lieux de travail. La loi et ses divers arrêtés d'application, qui visent à remplacer progressivement le R.G.P.T., envisagent la prévention et la protection comme un processus dynamique - plutôt que le respect absolu de règles précises - devant conduire à plus de « bien-être » au travail. Elle induit une redéfinition des missions, actions et acteurs de la prévention.

• PLAN

Evolution : du RGPT au Code du bien-être

Notions et principes de base

- Travailleurs
- Bien-être
- Prévention

Les outils de la politique du bien-être

Intervenants et concertation

Références légales



Outils, formulaires et documents



Les numéros d'article entre parenthèses renvoient à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. L'ensemble des textes et leurs références exactes sont repris en fin de document.

• EVOLUTION : DU R.G.P.T. AU CODE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La loi de 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail transpose en droit belge la directive européenne cadre « concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs ».

La loi et ses divers arrêtés d'application visent à remplacer progressivement le R.G.P.T. (règlement général sur la protection au travail). Ce règlement général sur la protection au travail date de 1947 déjà. Conçu pour l'industrie lourde, il se composait de prescriptions techniques très précises dont la mise à jour et l'adaptation à d'autres secteurs devenait extrêmement complexe.

La loi de 1996 apporte plusieurs **nouveautés importantes**, notamment :

- une extension du champ couvert : on passe des notions de sécurité et d'hygiène à celle, plus large, de bien-être (voir ci-dessous) ;
- le passage de prescrits légaux statiques à une approche dynamique devant conduire à toujours plus de bien-être au travail ;
- l'accent mis sur la prévention via l'analyse des risques ;
- une approche différenciée selon les lieux de travail, les fonctions, les métiers ;
- une approche participative, visant l'implication de chacun en vue de la prévention.

Les arrêtés d'exécution de la loi constitueront progressivement le « Code du bien-être au travail » (voir sa structure en annexe). Le R.G.P.T. reste d'application pour certaines de ses dispositions.

• NOTIONS ET PRINCIPES DE BASE

Travailleurs (article 2 de la loi)

Sont visés par la loi non seulement les personnes liées par un contrat de travail (ou exerçant leurs prestations sous l'autorité d'une autre personne), mais aussi les personnes qui suivent une formation professionnelle et sont amenées à l'école ou en entreprise à pratiquer leur métier futur, les personnes engagées sous contrat d'apprentissage, les stagiaires, les élèves ou étudiants qui exécutent une forme de travail dans l'établissement d'enseignement.

Attention ! Les tiers (par exemple les sous-traitants, les indépendants avec lesquels une collaboration est mise en place, les utilisateurs ou bénéficiaires des services), sont également visés par certaines dispositions de la loi.

Exemples :

- *l'employeur doit informer les entrepreneurs auxquels il fait appel quant aux risques présents dans son entreprise ;*
- *il doit de même informer les employeurs qui occuperaient du personnel sur le même lieu de travail ou dans des lieux de travail voisins ;*
- *les faits de violence émanant de tiers doivent être consignés pour que l'employeur puisse prendre les mesures de protection appropriées pour les travailleurs.*

Employeur

L'employeur est la personne physique ou morale (*par exemple une asbl*) qui exerce l'autorité sur les travailleurs et les occupe.

En pratique, les obligations que la législation relative au bien-être impose à l'employeur reposeront d'abord sur les organes de celui-ci, en particulier le conseil d'administration ou la personne chargée de la gestion journalière (selon les pouvoirs qui lui ont été confiés et qui doivent être mentionnés dans les statuts). Le cas échéant, d'autres personnes (par exemple celles qui en fait détiennent le pouvoir de décision) pourraient également voir leur responsabilité engagée.

Bien-être au travail (article 4 de la loi)

La loi ne définit pas positivement le sens du bien-être au travail. Elle indique différents aspects de la vie au travail pour lesquels des mesures visant au bien-être doivent être envisagées : la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux de travail, l'environnement en ce qu'il influence la vie au travail.

Prévention (article 5 de la loi – art.9 AR du 27 mars 1998)

En matière de prévention, la loi prévoit une diversité de mesures : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, remplacer ce qui est dangereux par du moins dangereux, prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle, adapter le travail à l'homme par une meilleure conception des postes de travail, limiter les risques, planifier la prévention, informer les travailleurs et en particulier les nouveaux... Les mesures de prévention viseront prioritairement à éviter les risques, ensuite à éviter les dommages, enfin à limiter les dommages lorsque ceux-ci surviennent malgré tout.

• **LES OUTILS DE LA POLITIQUE DU BIEN-ÊTRE**

L'élément central en vue de la mise en œuvre de politiques de prévention est **l'analyse des risques**. Cette analyse vise à déterminer pour chaque employeur, chaque entreprise et chaque fonction les risques physiques, chimiques, biologiques, psychologiques liés au travail. Il s'agit d'interroger les lieux, les activités menées et les processus de travail pour déterminer quels sont les risques encourus et, sur base du risque reconnu, quelles procédures préventives peuvent être envisagées.

Les **mesures préventives** seront d'abord des mesures passives touchant à l'environnement et visant à limiter le risque, des mesures collectives ou individuelles de protection et enfin, lorsque le risque ne peut être évité, des mesures de protection du travailleur (via la surveillance de santé ou les vaccinations par exemple).

Sur la base de l'analyse des risques qu'il a réalisée, l'employeur détermine un plan quinquennal pour réduire l'impact des risques au travail. Il concerne les différentes dimensions du bien-être au travail tel que proposées à l'article 4 de la Loi. Ce plan quinquennal se décline en priorités et actions annuelles.

Un rapport annuel devra également être dressé, selon le modèle fixé par l'administration. S'il en existe, le CPPT (comité pour la prévention et la protection au travail) débat de ce rapport.

Le **suivi médical** des travailleurs s'inscrit dans cette dynamique d'analyse des risques et de réponses appropriées à ceux-ci. Ce suivi est donc la conséquence d'un risque qui ne peut être évité et qui justifie une protection particulière du travailleur.

• **INTERVENANTS ET CONCERTATION**

Cette nouvelle dynamique de prévention nécessite de nouveaux intervenants ou des intervenants renouvelés tant comme partenaires extérieurs qu'au niveau interne de toute entreprise.

Les « services de médecine du travail » deviennent des « **services externes de prévention et protection au travail** » (SEPPT). Tout service externe doit proposer deux voies d'appui : un appui à la prévention, et un suivi médical individuel le cas échéant. Pour les petites entreprises les SEPPT sont le premier partenaire de la prévention et de la protection.

Toute entreprise doit en outre créer en son sein un **service interne de prévention et de protection au travail** (SIPPT), composé d'au moins un conseiller en prévention.

Pour les plus petites entreprises (moins de 20 travailleurs), l'employeur peut être considéré comme le conseiller en prévention ; s'il doit avoir un minimum de connaissances en matière de bien-être, il n'est cependant pas obligé de suivre de formation spécifique.

Pour toutes les autres entreprises, un conseiller en prévention doit être désigné parmi les travailleurs de l'institution et, le cas échéant, être formé à cet effet. L'importance de la formation varie selon le secteur d'activités et la taille de l'institution.

Dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus, un **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail** (CPPT) doit être mis en place. Il est composé de représentants de l'employeur et des travailleurs. L'élection des délégués des travailleurs est réalisée dans le cadre et selon la procédure prévue pour les élections sociales, dont elle constitue un des deux volets. Ce CPPT se réunit mensuellement et traite de toutes les questions liées au bien-être au travail.

Dans les petites entreprises (jusqu'à 50 travailleurs), si une délégation syndicale existe, elle se voit confier les missions du comité de prévention et protection au travail.

Dans toutes les autres entreprises, en l'absence de CPPT et de délégation syndicale, une concertation directe doit être organisée.

Pour le mode de calcul des seuils (20 ou 50 travailleurs), nous renvoyons à la fiche n°2.



• RÉFÉRENCES LÉGALES

- *Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B., 18/09/2006) - Dernière modification : loi du 3/06/2007 (M.B., 23/07/2007)*
- *Code du bien-être au travail (constitué progressivement avec les arrêtés d'exécution de la loi) – structuré comme suit¹ :*

TITRE I^{er}: PRINCIPES GÉNÉRAUX

Chapitre I: Champ d'application

Chapitre II: Définitions

Chapitre III: Principes généraux relatifs à la politique du bien-être [A.R. 27/03/1998]

Chapitre IV: Mesures relatives à la surveillance de la santé de travailleurs [A.R. 28/05/2003]

Chapitre V: Mesures relatives à la charge psychosociale occasionnée par le travail [A.R. 17/05/2007]

TITRE II: STRUCTURES ORGANISATIONNELLES

Chapitre I: Le service interne pour la prévention et la protection au travail [A.R. 27/03/1998]

Chapitre II: Le service externe pour la prévention et la protection au travail [A.R. 27/03/1998]

Chapitre III: Services externes chargés de contrôles techniques sur le lieu de travail [A.R. 29/04/1999]

Chapitre IV: Les comités pour la prévention et la protection au travail [A.R. 03/05/1999]

Chapitre V: Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail [A.R. 27/10/2006]

Chapitre VI: Formation et recyclage des conseillers en prévention [A.R. 17/05/2007]

TITRE III: LIEUX DE TRAVAIL

Chapitre I: Exigences fondamentales

Section 1: Signalisation de sécurité et de santé au travail [A.R. 17/06/1997]

Section 2: Protection des travailleurs contre la fumée de tabac [A.R. 19/01/2005]

Chapitre II: Dispositifs utilitaires

Chapitre III: Equipements sociaux

Chapitre IV: Lieux de travail particuliers

Section 1: Travaux de construction et d'entretien

Section 2: Garages et ateliers de réparation d'automobiles

Section 3: Accumulateurs au plomb

Section 4: Ateliers d'électrolyse

Section 5: Travail dans les caissons à air comprimé

Section 6: Installations pour l'application de peintures

Section 7: Traitement des minerais de zinc ou de plomb

Section 8: Lieux de travail susceptibles de contenir des gaz dangereux

Section 9: Dépôts de liquides inflammables [A.R. 13/03/1998]

Section 10: Lieux présentant des risques pour les travailleurs dus aux atmosphères explosives [A.R. 26/03/2003]

Section 11: Cuissons des briques

Section 12: Boulangeries et pâtisseries

Section 13: Magasins

Section 14: Couperies de poils

Chapitre V: Chantiers temporaires ou mobiles [A.R. 25/01/2001]

Chapitre VI: Travaux en milieu hyperbare [A.R. 23/12/2003]

TITRE IV: FACTEURS D'ENVIRONNEMENT ET AGENTS PHYSIQUES

Chapitre I: Ventilation des locaux de travail

Chapitre II: Ambiances thermiques

Chapitre III: Ambiances sonores [A.R. 16/01/2006]

¹ Source : site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale www.emploi.belgique.be (qui contient une version actualisée de l'ensemble de ces textes). Les arrêtés déjà pris sont soulignés.

Chapitre IV: Vibrations [A.R. 07/07/2005]
 Chapitre V: Eclairage
 Chapitre VI: Rayonnements non ionisants
 Chapitre VII: Rayonnements ionisants [A.R. 25/04/1997]

TITRE V: AGENTS CHIMIQUES, CANCERIGENES, MUTAGENES ET BIOLOGIQUES

Chapitre I: Agents chimiques [A.R. 11/03/2002; PDF]
 Chapitre II: Agents cancérigènes et mutagènes [A.R. 02/12/1993]
 Chapitre III: Agents biologiques [04/08/1996]
 Chapitre IV: Dispositions particulières concernant l'amiante [A.R. 16/03/2006]

TITRE VI: EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Chapitre I: Dispositions générales [A.R. 12/08/1993]
 Chapitre II: Dispositions spécifiques
 Section I: Ecrans de visualisation [A.R. 27/08/1993]
 Section II: Equipements de travail mobiles [A.R. 04/05/1999]
 Section III: Equipements de travail servant au levage de charges [A.R. 04/05/1999]
 Section IV: Sièges de travail et sièges de repos [A.R. 27/04/2004]
 Section V: Equipements de travail pour des travaux temporaires en hauteur [A.R. 31/08/2005]

TITRE VII: EQUIPEMENT INDIVIDUEL

Chapitre I: Vêtements de travail [A.R. 06/07/2004]
 Chapitre II: Equipements de protection individuelle [A.R. 13/06/2005]

TITRE VIII: CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS ET SITUATIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES

Chapitre I: Protection de la maternité [A.R. 02/05/1995]
 Chapitre II: Jeunes au travail [A.R. 03/05/1999]
 Chapitre III: Stagiaires [A.R. 21/09/2004]
 Chapitre IV: Travail intérimaire [A.R. 19/02/1997]
 Chapitre V: Travailleurs chargés de la manutention manuelle de charges [A.R. 12/08/1993]
 Chapitre VI [abrogé par A.R. 17/05/2007 (PDF)]: Mesures spécifiques relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail [A.R. 11/07/2002]
 Chapitre VII: Travailleurs de nuit et travailleurs postés [A.R. 16/07/2004]

• **OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS**



Brochure de référence : Le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (brochure du SPF Emploi – série juridique)

Voir aussi les autres notes de la FIMS relatives au bien-être, en particulier :

- « Politique de prévention et analyse des risques »
- « Les principaux acteurs et leurs responsabilités »
- « La surveillance de santé »