

# BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

## LES PRINCIPAUX ACTEURS ET LEURS RESPONSABILITÉS

### • EN BREF

Divers acteurs interviennent dans le cadre du bien-être au travail. Outre l'employeur et les travailleurs, on relèvera essentiellement trois types d'acteurs correspondant à trois rôles complémentaires :

- Pour un rôle d'expertise : les conseillers en prévention
- Pour une concertation des travailleurs sur les mesures qui les concernent : le comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale ou les travailleurs eux-mêmes via une procédure de consultation directe
- Pour le contrôle technique des machines et installations: les services externes pour les contrôles techniques sur les lieux de travail
- Pour le contrôle de l'application de la réglementation : la direction générale « contrôle du bien-être au travail » du SPF Emploi

Chaque acteur a une responsabilité qui lui est propre dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail.

### • PLAN

L'expertise : les conseillers en prévention des SIPPT et SEPPT

- Principes
- Classification des employeurs
- Composition du service interne (SIPPT) - le conseiller en prévention
- Le service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT)
- Missions des conseillers en prévention

La concertation : CPPT, délégation syndicale et procédure de participation directe des travailleurs

- Qui consulter
- Objet de la consultation
- Obligations d'information de l'employeur

Le contrôle technique des machines et installations : les services externes pour les contrôles techniques sur les lieux de travail

Le contrôle de l'application de la réglementation : la direction générale « contrôle du bien-être au travail » du SPF Emploi

Les responsabilités respectives de l'employeur, de la ligne hiérarchique, des travailleurs et des conseillers en prévention

Références légales



Outils, formulaires et documents



Les numéros d'articles entre parenthèses renvoient aux textes légaux mentionnés en début de chapitre. L'ensemble des textes et leurs références exactes sont repris en fin de document.

## • **L'EXPERTISE: LES CONSEILLERS EN PRÉVENTION DES SERVICES INTERNES ET EXTERNES DE PROTECTION AU TRAVAIL**

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail  
 Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail (ci-dessous « AR SIPPT »)  
 Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail (ci-dessous « AR SEPPT »)

### **Principes** (art. 33 de la loi)

Tout employeur a l'obligation d'instituer un service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT), composé d'au moins un conseiller en prévention. Ce service assiste l'employeur et les travailleurs pour l'application de la loi relative au bien-être des travailleurs. Dans les institutions de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut lui-même remplir la fonction de conseiller en prévention.

En complément, l'employeur doit en outre s'affilier à un service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT), sauf lorsque le service interne peut remplir lui-même toutes les missions qui lui sont confiées.

### **Classification des employeurs** (art.3 de l'AR SIPPT)

Les employeurs sont répartis en 4 groupes (A, B, C et D) en fonction notamment de leur taille et de leur secteur d'activité. Le groupe déterminera non seulement la formation requise pour les conseillers en prévention (voir ci-dessous), mais aussi les missions de base qui devront être remplies par le service interne (et celles qui pourront être déléguées au service externe).

- *Les institutions relevant de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332) font partie du groupe D s'ils occupent moins de 20 travailleurs ET que l'employeur exerce lui-même la fonction de conseiller en prévention.*
- *Ils feront partie du groupe C s'ils occupent 20 travailleurs ou plus (et moins de 200). Il en va de même si, bien que l'employeur occupe moins de 20 travailleurs, il n'exerce pas lui-même la fonction de conseiller en prévention.*
- *Les groupes A et B concernent les employeurs comptant au moins 200 travailleurs ou relevant de certains secteurs industriels.*

Attention ! Pour le **calcul du nombre de travailleurs** on utilise le même calcul qu'en matières d'élections sociales (nombre de jours civils déclarés à l'ONSS sur les 4 derniers trimestres, divisé par 365). Une certaine pondération est aussi appliquée pour les travailleurs à temps partiel : lorsque l'horaire effectif d'un travailleur n'atteint pas les  $\frac{3}{4}$  de l'horaire à temps plein, on divise par 2 le nombre de jours obtenu. Pour les étudiants, stagiaires, apprentis, etc., le calcul se fait en heures. (voir pour plus de détails l'article 3 de l'AR).

### **Composition du SIPPT - le conseiller en prévention** (art.42 et 43 de la loi, art.19 de l'AR SIPPT)

Si l'entité juridique comprend une seule unité d'exploitation, un seul SIPPT doit être créé, avec un conseiller en prévention au moins.

Désignation. Le conseiller en prévention fait partie du personnel de l'employeur, sous contrat de travail, sauf si c'est l'employeur lui-même qui remplit la fonction (employeurs du groupe D). L'employeur le désigne, le remplace ou l'écarte de ses fonctions après accord préalable du CPPT (ou de la délégation syndicale ou des travailleurs).

Indépendance. Le conseiller en prévention exerce sa mission en toute indépendance vis-à-vis tant de l'employeur que des travailleurs, et ne peut subir aucun préjudice du fait de ses activités de conseiller en prévention. Il bénéficie aussi d'une protection contre le licenciement (loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention).

Formation et connaissances. Pour les employeurs des catégories C et D, aucune formation spécifique n'est requise dans le chef des conseillers en prévention. Ils doivent toutefois disposer d'une connaissance suffisante de la législation en matière de bien-être. Ces connaissances doivent notamment porter sur l'analyse des risques, la coordination des activités de prévention avec le service externe, les mesures relatives à l'hygiène sur les lieux de travail, l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence, les mesures en cas de danger grave et immédiat, les missions du conseiller en prévention liées au fonctionnement du CPPT, le mode de rédaction des rapports annuels. Des formations (non obligatoires) sont proposées par certains services externes notamment, afin d'acquérir ces connaissances de base.

*Côté francophone et germanophone, les fonds « groupes à risques » de l'aide sociale et des soins de santé, du secteur socio-culturel et sportif, et des établissements et services d'éducation et d'hébergement, proposent pour l'année 2008-2009 une inscription gratuite à plusieurs formations de ce type, dans le cadre du programme « Qualiditas ». Pour plus d'informations voir le site [www.apefasbl.org](http://www.apefasbl.org), sous la page des fonds de formation ASSS et socio-culturel, ou à l'adresse [www.isajh.org](http://www.isajh.org) pour le secteur des établissements et services d'éducation et d'hébergement.*

### **Le service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT)**

Une liste des services externes agréés est disponible sur le site du SPF emploi ([www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be), rubrique bien-être, sous l'onglet « agréments » à droite). Attention ! Certains services sont compétents pour un territoire limité, ou pour un ou plusieurs secteurs d'activités déterminés.

L'affiliation au service externe fait l'objet d'un contrat écrit avec l'employeur. Ce contrat doit comprendre un certain nombre de mentions (art.13 de l'AR SEPPT) :

- la mission ou les missions confiées au service externe;
- la nature, l'ampleur et la durée minimale des prestations qui seront fournies à l'employeur pour accomplir chacune des missions convenues;

- les moyens mis à la disposition du service externe par l'employeur sous forme de locaux et d'équipements dans son entreprise ou institution;
- le mode de collaboration avec le service interne pour la prévention et la protection au travail;
- les relations avec le CPPT s'il y en a un;
- les modes de cessation du contrat.

***Attention !** L'employeur devra être particulièrement attentif aux mentions de ce contrat, et en particulier aux missions qu'il lui reste à accomplir en interne, compte tenu de ce contrat. Il ne devra pas hésiter à interroger le service externe à ce propos.*

Le service externe se compose de deux sections : une section gestion des risques (conseillers en prévention-gestion des risques) et une section surveillance médicale (conseillers en prévention-médecins du travail).

Le service externe assure une première visite des lieux de travail chez tous les employeurs. Les visites qui suivent sont opérées annuellement ou tous les 2 ou 3 ans, selon le type de risque (art.19 de l'AR SEPPT).

Le service externe est organisé pour que, dans la mesure du possible, ce soit toujours la même équipe de conseillers qui intervienne auprès d'un employeur déterminé (art.28 de l'AR SEPPT). Le service externe ne peut par ailleurs sous-traiter l'exercice de ses missions.

La cotisation due au service externe dépendra notamment de l'ampleur des missions qui lui sont confiées (voir ci-dessous), du nombre de travailleurs et du fait que ceux-ci sont soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire. Le Gouvernement fixe à cet égard des montants minimum (voir en annexe).

Sauf l'hypothèse de violence, harcèlement moral ou sexuel, les travailleurs n'ont pas d'accès direct au service externe ; ils doivent toujours passer par l'employeur.

### **Missions des conseillers en prévention** (art. 4 à 12 et 18 de l'AR SIPPT)

Les conseillers en prévention ont essentiellement une mission d'avis sur toutes les matières liées au bien-être au travail (gestion des risques ; information, accueil et formation à destination des travailleurs ; accidents du travail, etc.).

Ces missions se concrétisent dans différentes tâches.

La répartition de ces tâches entre service interne et service externe se fera en fonction de la catégorie à laquelle appartient l'employeur, et des compétences présentes ou non au niveau du service interne.

*Exemples :*

- *lorsque le service interne ne dispose pas d'un département chargé de la surveillance médicale répondant aux exigences légales, l'employeur devra impérativement faire appel au service externe pour des missions comme la surveillance de santé, le dépistage des maladies professionnelles, etc. ;*

- chez les employeurs du groupe D, le service externe participera toujours à l'analyse des risques et à l'élaboration du plan global de prévention et du plan d'action annuel ; c'est aussi lui qui exécutera certaines enquêtes en cas d'accident de travail ;
- chez les employeurs du groupe C, c'est le service interne qui devra impérativement remplir certaines missions comme le secrétariat du CPPT, les visites des lieux de travail, ou encore la rédaction des rapports.

L'employeur déterminera, compte tenu du plan global de prévention et après avis du CPPT (ou de la délégation syndicale ou des travailleurs), les compétences qui doivent être présentes dans son entreprise ou institution et pour quelles compétences il fait appel à un service externe.

La répartition ainsi décidée devra être consignée par écrit (art.8 de l'AR SIPPT). En pratique, un contrat clair avec le service externe (qui fait quoi ?), complété d'une mention écrite de l'identité du conseiller en prévention interne et du temps affecté à sa mission peut suffire dans les petites structures où le rôle du service interne est limité au minimum.

Attention ! Tout ne peut être délégué au service externe. Lorsqu'un service externe est sollicité, le service interne reste chargé d'un certain nombre de missions, concernant en particulier la collaboration avec le service externe (art.12 de l'AR SIPPT) :

- organiser la collaboration avec le service externe;
- assurer la coordination avec le service externe en fournissant à ce service externe toutes les informations utiles dont il a besoin pour accomplir ses missions;
- dans le cadre de l'analyse des risques, collaborer avec le service externe, en accompagnant le conseiller en prévention du service externe dans les visites des lieux de travail et en l'assistant lors de l'étude des causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que lors de l'établissement d'inventaires;
- collaborer avec le service externe dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de prévention prises sur la base de l'analyse des risques, notamment en donnant un avis sur les mesures en matière de propagande et en matière d'accueil, d'information, de formation et de sensibilisation des travailleurs, et sur la rédaction des instructions destinées aux travailleurs;
- participer à l'élaboration des procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat, et à l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence.

Comme on l'a souligné plus haut, l'employeur devra être particulièrement attentif à ce qui n'est pas pris en charge par le service externe, et qui reste dès lors de sa responsabilité.



Le service interne doit également rédiger chaque année un rapport, que l'employeur doit remettre à la direction régionale contrôle du bien-être au travail pour le 1<sup>er</sup> avril de l'année qui suit.

Afin de permettre aux conseillers en prévention d'accomplir efficacement leurs missions et activités, l'employeur doit leur fournir les informations dont ils ont besoin. Ces informations concernent notamment les techniques et méthodes de travail, les produits utilisés dans l'entreprise, les modifications apportées à cet égard, les activités exécutées sur le lieu de travail par des entreprises extérieures, des indépendants ou des travailleurs intérimaires, etc.

## **LA CONCERTATION : COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL, DÉLÉGATION SYNDICALE ET PROCÉDURE DE PARTICIPATION DIRECTE DES TRAVAILLEURS**

AR du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail

### **Qui consulter** (art. 48 et s. de la loi ; articles 31bis et s. de l'AR)

La réglementation relative au bien-être impose une consultation des travailleurs ou de leurs représentants sur les matières relatives au bien-être. Selon la taille des entreprises, cette mission sera exercée par le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), par la délégation syndicale (DS), ou directement par les travailleurs eux-mêmes.

- Un CPPT doit ainsi être mis en place dans les institutions qui occupent en moyenne au moins 50 travailleurs.
- En l'absence de CPPT dans l'institution, la délégation syndicale est chargée si elle existe d'exercer les missions du CPPT en matière de bien-être.

*Attention ! Les délégations syndicales inter-centres ne sont pas nécessairement compétentes à cet égard. Ainsi, la délégation syndicale inter-centres pour les services de promotion de la santé à l'école affiliés à la FIMS ne remplit pas les missions du CPPT.*

- Dans les entreprises où il n'existe ni CPPT ni délégation syndicale, les travailleurs participent directement au traitement des questions relatives au bien-être. Cette participation directe fonctionne grâce aux moyens suivants :
  - d'une part un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis ;
  - d'autre part un panneau sur lequel peuvent être affichés des avis, ou un autre moyen permettant de joindre tous les travailleurs (par exemple le courrier électronique).

Ces moyens de communication doivent mentionner de manière permanente le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le numéro de fax, ainsi que l'adresse électronique du Service externe de prévention et de protection au travail et de la Direction régionale « contrôle du Bien-être au travail » compétente. *Pour les adresses voir la fiche n°7.*

Lorsqu'il existe un CPPT ou une délégation syndicale, le panneau (ou outil comparable) est mis à sa disposition pour lui permettre d'atteindre tous les travailleurs.

### **Objet de la consultation** (art.65 de la loi - art.2 et s. de l'AR)

Les missions du comité, et en son absence, de la délégation syndicale ou des travailleurs, consistent essentiellement à rechercher et proposer tous les moyens, et à contribuer activement à tout ce qui est entrepris, pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Elles sont décrites de manière détaillée à la section II de l'arrêté royal du 3 mai 1999, ainsi que dans les autres arrêtés d'exécution de la loi.

Les avis, propositions ou remarques des travailleurs ou de leurs représentants concerneront ainsi notamment :

- la politique du bien-être menée par l'employeur et sa traduction dans un plan global (sur 5 ans) et dans un plan annuel (contenu, modifications, exécution, résultats) ;
- les projets, mesures et moyens qui peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs ;
- le choix ou le remplacement d'un service externe ;
- le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle ;
- etc.

Dans certains cas, l'accord préalable des travailleurs ou de leurs représentants est exigé.

*Exemple : un accord préalable du CPPT (ou de la délégation syndicale ou des travailleurs) est requis sur la désignation, le remplacement ou l'écartement des conseillers en prévention du service interne.*

### **Obligations d'information de l'employeur** (articles 14 et s. de l'AR)

Pour assurer l'effectivité de la consultation, l'employeur doit fournir au CPPT, à la délégation syndicale ou aux travailleurs les informations nécessaires pour émettre des avis en connaissance de cause. Cette information porte notamment sur les risques, les mesures de protection et de prévention, les mesures en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les rapport et avis (imposés par exemple par la réglementation du travail), etc.



L'employeur doit aussi rassembler une documentation relative au bien-être des travailleurs, selon la liste annexée à l'AR SIPPT (voir en annexe).

Notons enfin que la réglementation relative au bien-être impose différentes mentions dans le règlement de travail, notamment en ce qui concerne la prévention de la violence, du harcèlement moral et sexuel au travail (voir le module consacré au règlement de travail).

- **LE CONTRÔLE TECHNIQUE DES MACHINES ET INSTALLATIONS : LES SERVICES EXTERNES POUR LES CONTRÔLES TECHNIQUES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

Certaines machines ou installations (comme les ascenseurs ou les installations électriques) doivent faire l'objet d'un contrôle régulier par une firme spécialisée. Le Ministre de l'Emploi et du Travail a agréé à cet effet une série de « services externes pour les contrôles techniques sur les lieux de travail ». La liste de ces services agréés est disponible sur le site du SPF Emploi ([www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)), rubrique bien-être, sous l'onglet de droite « agréments ».

- **LE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION: LA DIRECTION GÉNÉRALE « CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL » DU SPF EMPLOI**

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (art.80)

La direction générale Contrôle du Bien-être au travail du SPF Emploi est chargée de veiller à l'application de la législation relative au bien-être, par une triple mission de conseil, de prévention et de répression. Elle est décentralisée en directions régionales, dont la liste est disponible sur le site du SPF Emploi ([www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)), rubrique bien-être, sous « renseignements complémentaires ».

- **LES RESPONSABILITÉS RESPECTIVES DE L'EMPLOYEUR, DE LA LIGNE HIÉRARCHIQUE, DES TRAVAILLEURS ET DES CONSEILLERS EN PRÉVENTION**

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail  
AR du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Les différentes parties concernées ont chacune leurs responsabilités dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de bien-être imposée par la réglementation. En résumé :

- L'employeur doit veiller à ce que soit menée une politique de bien-être et de prévention (gestion des risques) au sein de l'institution. Il est le responsable final, et doit donner au personnel dirigeant les instructions nécessaires pour la mise en œuvre de cette politique.

*Pour la notion d'employeur, nous renvoyons à la fiche n°1.*

- Les membres de la ligne hiérarchique, c'est-à-dire tous ceux qui exercent une autorité, à quelque niveau que ce soit, sont responsables de la mise en œuvre de la politique définie (chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau).
- Les conseillers en prévention ont un rôle d'avis et d'assistance pour toutes les parties concernées. Leur responsabilité est de nature professionnelle.
- Les travailleurs doivent participer à la mise en œuvre de la politique du bien-être. Chacun doit prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses manquements, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

*Pour la notion de travailleur, nous renvoyons à la fiche n°1.*

Notons encore que l'employeur, ses préposés et ses mandataires pourront le cas échéant encourir des sanctions pénales pour non respect de la réglementation relative au bien-être.



## • RÉFÉRENCES LÉGALES

	<b>M.B.</b>	<b>Dernière modification</b>
Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail	18/09/1996	Loi du 3/06/2007 (M.B., 23/07/2007)
AR du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail	31/03/1998	AR du 17/05/2007 (M.B., 11/07/2007)
AR du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail	31/03/1998	AR du 17/05/2007 (M.B., 6/06/2007)
AR du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail	31/03/1998	AR du 17/05/2007 (M.B., 11/07/2007)
Arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail	10/07/1999	AR du 28/08/2002 (M.B., 18/09/2002)
Loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention	20/01/2003	/
Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail	11/07/2007	/



## • 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)

Documents et formulaires utiles :

- Modèle de rapport du service interne : à télécharger sur le site du SPF Emploi
- Tarifs minimum des services : en annexe
- Liste de documentation à conserver : en annexe

Voir aussi les autres notes de la FIMS relatives au bien-être, en particulier la fiche 1 (« Présentation générale de la loi du 4 août 1996 ») pour les grands principes et les définitions, la fiche 3 (« Politique de prévention et analyse des risques ») pour les responsabilités des différents acteurs en la matière, et la fiche 3A (« Accueil, accompagnement, information et formation des travailleurs »).

**COTISATIONS FORFAITAIRES MINIMALES OBLIGATOIRES DUES POUR LES PRESTATIONS DES CONSEILLERS EN PREVENTION DES SERVICES EXTERNES, APPLICABLES POUR L'ANNEE 2008**

(source : site du SPF emploi ([www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)), rubrique bien-être au travail> structures organisationnelles> service externe pour la prévention et la protection au travail, onglet de droite : réglementation)

- **Pour les entreprises qui occupent au total moins de 20 travailleurs qui tous sont non soumis à la surveillance de santé**

une cotisation forfaitaire unique à payer 1 fois par an, qui inclut les prestations générales de gestion des risques décrites dans le contrat (art.13, alinéa 1er, 1° et 2° de l'arrêté royal SEPPT) :

- si le nombre de travailleurs est égal ou inférieur à 9 : € 91,79
- si le nombre de travailleurs est supérieur à 9 : € 183,59

- **Pour toutes les autres entreprises**

Cotisation forfaitaire annuelle par travailleur non soumis à la surveillance de santé, qui inclut les prestations générales de gestion des risques décrites dans le contrat (art. 13, alinéa 1er, 1° et 2°) :	€ 15,29
Cotisation forfaitaire annuelle par travailleur soumis à la surveillance de santé, qui inclut les prestations générales de gestion des risques décrites dans le contrat et les prestations liées à la surveillance de la santé (article 13, alinéa 1er, 1° et 2°) :	€ 107,09
Cotisation forfaitaire annuelle par travailleur soumis à la surveillance de santé (art. 124, § 1er, 6° du RGPT - contraintes liées au travail), qui inclut également les prestations générales de gestion des risques et de santé celles liées à la surveillance de la santé :  <i>l'examen périodique a lieu tous les 3 ans ou tous les 5 ans</i>	€ 107,09 <i>montant divisé par 3 ou par 5 (un tiers ou un cinquième est payé chaque année)</i>

- **Prestations complémentaires (art. 13 quinquies)**

Prestations complémentaires dans le cadre de la gestion des risques (prestations exceptionnelles qui ne figurent pas dans le contrat et qui sont demandées en surplus par l'employeur) : facturation séparée et par heure de prestation : € 91,79

**CONTENU DE LA DOCUMENTATION A CONSERVER PAR LES CONSEILLERS EN PREVENTION** (art.7, § 1er, h) de l'AR du 27 mars 1998 relatif au S.I.P.P.T. et annexe à cet arrêté)

1. Les lois, arrêtés et conventions relatifs au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en application dans l'entreprise ou dans l'institution.

*Ces documents sont disponibles sur le site du SPF emploi ([www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)); un recueil peut également être obtenu auprès du même SPF Emploi (« réglementation sur le bien-être au travail ») - mais il n'est mis à jour que tous les 4 ans (à l'occasion des élections sociales).*

2. Les actes et documents imposés par ces mêmes lois, arrêtés et conventions.

*Entre autres : le plan global de prévention et le plan d'action annuel, le rapport annuel du SIPPT, les listes de postes de travail et les listes nominatives des travailleurs soumis à la surveillance de santé, les avis du CPPT, etc.*

3. Tout autre document établi dans l'entreprise ou dans l'institution en vue d'assurer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi que le soin pour l'environnement interne et externe.

4. L'inventaire des appareils et machines à faire contrôler par les organismes agréés, en vertu des dispositions réglementaires.

*Exemples : ascenseurs, installations électriques.*

5. La liste et la localisation des substances et préparations dangereuses utilisées dans l'entreprise ou dans l'institution.

6. La liste et les données relatives aux points d'émissions concernant la pollution de l'air et de l'eau, présents dans l'entreprise ou dans l'institution. (8: A.R. 29.1.2007)]