

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL POLITIQUE DE PRÉVENTION ET ANALYSE DES RISQUES

• EN BREF

Avec la loi du 4 août 1996 l'employeur est entraîné dans un processus dynamique de gestion des risques et d'amélioration du bien-être des travailleurs. Il ne s'agit plus seulement de respecter des prescriptions techniques (cfr l'ancien R.G.P.T.), mais d'élaborer et de mettre en œuvre une politique du bien-être adaptée à l'institution, à la nature de ses activités et aux risques qui lui sont propres.

L'employeur est ainsi tenu de suivre un processus en plusieurs étapes : analyse des risques, programmation des mesures de prévention, mise en œuvre et évaluation. Le ou les services de prévention et de protection au travail, les membres de la ligne hiérarchique et les représentants des travailleurs sont associés à ce processus.

• PLAN

L'analyse des risques

La programmation des mesures de prévention

- le plan quinquennal de prévention
- le plan d'action annuel

La mise en œuvre

L'évaluation

Références légales



Outils, formulaires et documents



Les numéros d'articles entre parenthèses renvoient aux textes légaux suivants :

Art.4 à 6 de la 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 à la politique du 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.

- **L'ANALYSE DES RISQUES** (art.8 de l'AR)

L'employeur doit veiller à ce que soit réalisée une analyse des risques qui servira de base pour déterminer des mesures de prévention.

Cette analyse des risques s'opère

- au niveau de l'organisation dans son ensemble
- au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonction
- et au niveau de l'individu.

Il s'agira d'identifier les dangers pour le bien-être des travailleurs, de définir et déterminer les risques, et d'évaluer ces risques.

La notion de bien-être

Pour rappel, le bien-être couvre non seulement la santé et la sécurité au travail, mais aussi l'hygiène, la charge psycho-sociale (stress, violences, conflits, harcèlement moral et sexuel), l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail, l'environnement dans la mesure où il a une influence sur les éléments précédents. L'analyse des risques doit donc porter sur l'ensemble de ces points.

Pour réaliser cette analyse des risques, l'employeur peut - ou doit (pour les employeurs du groupe D) - se faire aider du service externe de prévention et de protection au travail auquel il est (le plus souvent) affilié.

Le Service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et concertation sociale propose également plusieurs outils à cet égard, dans la série « stratégie SOBANE »¹.

Il s'agit en premier lieu de la méthode DEPARIS (**d**épistage **p**articipatif des **r**isques), guide de concertation listant les éléments à discuter (depuis les locaux et zones de travail jusqu'à l'environnement psycho-social, en passant par les positions de travail ou les contraintes de temps).

Cette première étape, qui peut se faire en interne avec quelques travailleurs-clefs, permet en quelques heures de débroussailler le terrain et d'identifier

- les mesures de prévention qui peuvent être prises sur base de ce premier examen ;
- les éléments qui doivent faire l'objet d'un examen plus approfondi.

Pour les points ainsi laissés en suspens, le recours au service externe de prévention et de protection au travail est à conseiller pour les institutions de petite taille (en particulier les organisations de moins de 20 travailleurs où l'employeur assure lui-même les missions de conseiller en prévention).

¹ La stratégie « SOBANE » est une stratégie de prévention des risques à 4 niveaux : dépistage (**s**creening), **o**bservation, **a**nalyse et **e**xpertise), requérant une rigueur et un niveau d'expertise de plus en plus conséquent, et permettant ainsi d'affiner l'analyse et de fixer des mesures de prévention plus adaptées.

Les documents de la « stratégie SOBANE » sont disponibles sur le site du SPF Emploi (www.emploi.belgique.be) ou sur le site www.sobane.be. A noter sur ce site : des guides DEPARIS spécifiques par secteur, notamment pour les soins de santé, les crèches, l'enseignement, l'aide à domicile, les ateliers protégés, etc.

Notons encore que l'analyse des risques devra inclure une évaluation des risques spécifiques liés à la **maternité**. Pour plus de détails à ce propos voir la fiche « Surveillance de santé et maternité ».

• LA PROGRAMMATION DES MESURES DE PRÉVENTION

Mesures de prévention (art.9 de l'AR)

Sur base de l'analyse des risques, des mesures de prévention doivent être définies et programmées dans le temps.

Ces mesures doivent avoir pour objectif :

- d'abord d'éviter les risques ;
- ensuite d'éviter les dommages, pour les risques qui ne peuvent être évités;
- enfin de limiter les dommages qui ne peuvent être évités.

L'employeur sera également attentif aux possibles « effets secondaires » de certaines mesures de prévention qui pourraient elles-mêmes constituer un risque.

Les mesures sont prises 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.

Elles ont trait notamment à

- 1° l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées;
- 2° l'aménagement du lieu de travail;
- 3° la conception et l'adaptation du poste de travail;
- 4° le choix et l'utilisation d'équipements de travail, et de substances ou préparations chimiques;
- 5° la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;
- 6° le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;
- 7° l'application d'une signalisation adaptée en matière de sécurité et de santé;
- 8° la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux;
- 9° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail;
- 10° la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates;
- 11° la coordination sur le lieu de travail;
- 12° les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs. (article 9 de l'AR)

Programmation (art.10 à 12 de l'AR)

Les mesures de prévention font l'objet d'une programmation, qui doit être coulée dans deux documents écrits: le plan global de prévention (avec une vue à 5 ans), et le plan d'action annuel. Ces documents définissent les objectifs, moyens, obligations respectives des personnes impliquées, etc.

- Le plan global de prévention est établi par l'employeur pour une durée de 5 ans, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Il comprend notamment :
 - 1° les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques;
 - 2° les mesures de prévention à établir;
 - 3° les objectifs prioritaires à atteindre;
 - 4° les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs;
 - 5° les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter;
 - 6° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
 - 7° le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstances;
 - 8° les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. (article 10 de l'AR)

Attention ! Quand on parle d'un plan établi « pour une durée de 5 ans », cela signifie qu'il doit permettre d'avoir continuellement sous les yeux une programmation pour les 5 années qui suivent. Il ne s'agit donc pas d'un document qui serait établi une fois pour toutes pour une période de 5 années, et dont on n'envisagerait la suite qu'au terme de ce délai. Il faudra régulièrement vérifier si le plan reste valable pour les 5 années qui viennent, et l'adapter le cas échéant (la loi impose d'établir un nouveau plan au minimum tous les 5 ans). L'objectif est d'inscrire l'entreprise dans une dynamique devant conduire à toujours plus de bien-être au travail ; ce processus n'est donc jamais terminé !

- Le plan d'action annuel est également établi par l'employeur, chaque année pour l'exercice de l'année suivante, et toujours en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Il comprend notamment :
 - 1° les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante;
 - 2° les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;
 - 3° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
 - 4° les adaptations à apporter au plan global de prévention suite:
 - a) à un changement de circonstances;
 - b) aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution;
 - c) au rapport annuel du Service interne de Prévention et de Protection au travail de l'année civile précédente;
 - d) aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente. (article 11 de l'AR)

Le comité pour la prévention et la protection au travail - ou à défaut, la délégation syndicale ou les travailleurs eux-mêmes-, doivent également être consultés, en temps utile, sur les mesures de prévention (plan global de prévention et plan d'action annuel).

- **LA MISE EN ŒUVRE** (art.6 de la loi ; art. 13, 15 et 16 de l'AR)

L'employeur est responsable de la politique relative au bien-être des travailleurs mise en œuvre dans l'institution.

Les membres de la ligne hiérarchique sont également chargés, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, de l'exécution de cette politique. Ils sont plus particulièrement chargés des tâches suivantes (art.13 de l'AR):

- 1° formuler à l'employeur des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques;
- 2° examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents;
- 3° exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et collective et des substances et préparations utilisées en vue de constater des défauts et de prendre des mesures pour y mettre fin;
- 4° prendre en temps utile l'avis des Services de Prévention et de Protection au travail;
- 5° contrôler si la répartition des tâches a été effectuée de telle sorte que les différentes tâches soient exécutées par des travailleurs ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet;
- 6° surveiller le respect des instructions qui doivent être fournies en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 7° s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations reçues en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- 8° organiser l'accueil de chaque travailleur débutant et désigner un travailleur expérimenté chargé de l'accompagner (voir la fiche n°3A)

Chaque travailleur est par ailleurs tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes sur lesquelles ses actes/omissions pourraient avoir un impact.

Les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

- 1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;
- 2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place;
- 3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement;
- 4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute déféctuosité constatée dans les systèmes de protection;
- 5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

7° participer positivement à la politique de prévention mise en oeuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte. (article 6 de la loi)

Il y a donc une obligation pour le travailleur de respecter les mesures de protection. L'employeur et la ligne hiérarchique devront utiliser toute leur autorité pour y veiller.

Notons encore que les mesures prises concernant le bien-être des travailleurs ne peuvent en aucun cas entraîner pour eux de charges financières.

- **L'ÉVALUATION** (art.14 de l'AR)

L'employeur doit évaluer régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, le système dynamique de gestion des risques (de l'analyse des risques à la mise en oeuvre des mesures de prévention).

Pour ce faire, il doit notamment tenir compte (art.14 de l'AR):

- 1° des rapports annuels des Services de Prévention et de Protection au travail;
- 2° des avis du Comité PPT (ou, selon le cas, de la délégation syndicale ou des travailleurs eux-mêmes) et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- 3° des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle des mesures de prévention sont prises;
- 4° des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution.



En ce qui concerne le rapport annuel du SIPPT, rappelons que c'est à l'employeur de l'envoyer à la direction régionale contrôle du bien-être, pour le 1^{er} avril de chaque année. La liste des directions régionales est disponible sur le site du SPF emploi, sous la rubrique bien-être (cliquer en haut de page sur « renseignements complémentaires »).

Sur base de l'évaluation menée, l'employeur doit établir au moins tous les 5 ans... un nouveau plan global de prévention.

• RÉFÉRENCES LÉGALES



	M.B.	Dernière modification
Art.4 à 6 de la 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)
Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail	31/03/1998	AR du 17/05/2007 (M.B., 6/06/2007)

• OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS



- *Formulaires DEPARIS spécifiques par secteur : à télécharger sur le site www.sobane.be*
- *Modèle de rapport du service interne : à télécharger sur le site du SPF emploi*
- *Un modèle de plan global de prévention devait être élaboré pour les employeurs occupant moins de 20 travailleurs et où les missions du conseiller en prévention sont exercées par l'employeur lui-même. L'arrêté ministériel n'a toutefois jamais été pris.*