

Politique bien-être : La prévention et la protection au travail

1. Champ d'application

Base légale :

- [Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail](#)
- [Code du bien-être au travail, du 28 avril 2017](#)

Le bien-être au travail est un vaste domaine qui inclut à la fois la sécurité et la santé (mentale). C'est l'employeur qui définit les ressources (humaines et matérielles) nécessaires pour développer la politique de bien-être au travail dans son entreprise.

Toute entreprise occupant au moins un travailleur doit disposer d'un service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT) et être affiliée à un service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT), agréé par le SPF Emploi.

La répartition concrète des missions entre ces services dépend du groupe auquel appartient l'entreprise (cf. tableau ci-dessous) et des compétences disponibles en interne.

Le SIPPT peut exercer l'ensemble des missions en matière de bien-être au travail, pour autant qu'il dispose des compétences requises. À défaut, certaines missions doivent être confiées au SEPPT.

Le SEPPT exécute les missions en matière de prévention et de protection au travail chaque fois qu'un employeur doit faire appel à un service externe, notamment lorsque le SIPPT ne dispose pas des compétences requises pour certaines missions spécifiques. Le SEPPT travaille à cet effet avec le SIPPT et est à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs, notamment en fournissant toutes les informations et avis nécessaires.

La politique de bien-être repose sur un système dynamique de gestion des risques, impliquant une amélioration continue.

2. Le service interne pour la prévention et la protection au travail - SIPPT

Le SIPPT constitue le service interne chargé d'assister l'employeur dans la mise en œuvre de la politique de bien-être. Ce service est composé d'une ou plusieurs personnes de l'organisation, appelées « conseillers en prévention », qui ont pour mission d'accompagner l'employeur dans le respect des normes et l'instauration de mesures préventives. La personne ou les personnes qui endossent ce rôle ainsi que leur formation dépendent de la taille de l'entreprise et de son secteur d'activité.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs (groupe D), l'employeur peut lui-même exercer la fonction de conseiller en prévention, pour autant qu'il dispose des connaissances de base requises.

Les entreprises sont classées en quatre groupes en fonction du nombre de travailleurs et du niveau de risque :



La Boutique de Gestion ASBL

Siège social : rue Henri Lecocq 47/1, 5000 Namur Siège d'exploitation : rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles

Entreprise : 0433 426 286 Banque : BE04 3100 7615 8931 RPM Liège (div.Namur)

info@boutiquedegestion.be www.boutiquedegestion.be

Agence de placement W.RS.592 / B-AA10.014 Enregistrée en région de Bruxelles-capitale sous le numéro : 00456-405-20130419

Quel est le type d'entreprise ?		Qui est conseiller en prévention ?	Quel est le niveau de formation attendu ?
Entreprise du groupe A	+ de 1000 travailleurs ou haut niveau de risque ¹	Un membre du personnel	Formation niveau I
Entreprise du groupe B	Entre 200 et 1000 travailleurs, ou à risque élevé	Un membre du personnel	Formation niveau II
Entreprise du groupe C	Entre 20 et 199 travailleurs	Un membre du personnel	Connaissances de base (niveau III)
Entreprise du groupe D	- de 20 travailleurs	L'employeur (ou à défaut, passage au groupe C).	Connaissances de base (niveau III)

Les conseillers en prévention assistent l'employeur dans l'analyse des risques, l'élaboration du plan global de prévention et du plan d'action annuel, ainsi que dans la gestion des accidents de travail et la rédaction des rapports d'activités en lien avec la sécurité au travail. Le SIPPT travaille en collaboration avec le SEPPT, auquel toute entreprise doit obligatoirement être affiliée. Conformément au Code du bien-être au travail, les conseillers en prévention faisant partie du SIPPT doivent faire partie du payroll de l'entreprise. Le temps de travail consacré à cette mission nécessitera une adaptation de l'organisation du travail.

L'employeur doit également faire appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux (stress, burn-out, harcèlement, violence au travail).

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, ce conseiller doit être issu du SEPPT.

À partir de 50 travailleurs, cette mission peut être assurée en interne, sous conditions.

3. Le service externe pour la prévention et la protection au travail - SEPPT

Toute entreprise occupant au moins un travailleur doit obligatoirement être affiliée à un service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT), agréé par le SPF Emploi. Le SEPPT comprend notamment un département chargé de la surveillance de la santé des travailleurs (médecine du travail) et un département chargé de la gestion des risques.

Le SEPPT assiste l'entreprise, en collaboration avec le SIPPT, dans le développement et la mise en œuvre d'un système de gestion des risques. La répartition des tâches entre ces services est formalisée dans un document d'identification.

La fréquence minimale des visites du SEPPT dépend du groupe auquel appartient l'entreprise et du niveau de risque de ses activités, conformément au Code du bien-être au travail.

En pratique, pour les petites structures (groupes C et D), il est fortement recommandé d'organiser au minimum une visite annuelle afin d'assurer un suivi régulier et d'actualiser efficacement le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

¹ Plus d'informations au sujet de la détermination du niveau des risques [ici](#).

Après chaque visite, le SEPPT devra fournir un rapport ciblé pour établir les priorités du plan annuel d'action et du plan global de prévention (cfr point 4.2. ci-dessous). Ces plans doivent être finalisés avant octobre de l'année précédente.

L'employeur doit conserver les rapports des trois dernières visites du SEPPT et les tenir à disposition de l'inspection en cas de contrôle.

Prestations incluses dans l'affiliation

Dans les entreprises qui ne disposent pas en interne des compétences requises (notamment les groupes C et D), le SEPPT assure notamment les missions suivantes :

- Participation à l'analyse des risques et à la définition des mesures de prévention ;
- Surveillance de la santé des travailleurs ;
- Assistance en cas d'accident de travail grave ;
- Visite des lieux de travail ;
- Participation aux réunions du comité de prévention (dans les entreprises de plus de 50 salariés) ;
- Fourniture des informations nécessaires ;
- Missions concernant les risques psychosociaux ;
- Rédaction d'un avis stratégique sur la politique de prévention ;
- Accès à un inventaire en ligne des prestations du SEPPT.

4. Obligations de l'employeur

L'employeur est personnellement et légalement responsable de l'application de la réglementation du bien-être au travail dans son entreprise. Bien que soutenu par le conseiller en prévention, il conserve la responsabilité de définir les ressources nécessaires à cet objectif. Avec ces moyens et l'appui du SEPPT, il doit garantir la santé et la sécurité des travailleurs par diverses actions.

4.1. Réaliser une analyse des risques

L'analyse des risques est l'inventaire de tous les risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, potentiellement présents au sein de l'entreprise et des mesures de prévention à prendre pour les éliminer, les réduire ou en limiter les dommages.

Une analyse des risques constitue un instantané de tous les dangers potentiellement présents au sein d'une entreprise. Ainsi, tout changement qui survient relativement au cadre ou au contexte de travail des collaborateurs (comme le démarrage d'une nouvelle activité, la modification de l'infrastructure ou le fait de changer complètement le travail d'équipe) entraîne la nécessité de mettre à jour l'analyse des risques.

L'analyse des risques passe par plusieurs étapes : le dépistage ; l'observation ; l'analyse ; et l'expertise. Les indicateurs tels que le registre des faits de tiers, le turnover, ainsi que les taux d'absentéisme de courte et longue durée, peuvent être utilisés pour évaluer le bien-être au travail.

Différentes stratégies existent pour réaliser cette analyse de risque comme la stratégie **SOBANE**. Le SEPPT peut être sollicité pour la réalisation de cette analyse des risques. L'analyse des risques doit être réalisée avec la participation des travailleurs.

4.2. Élaborer un plan global de prévention (sur 5 ans)

Chaque employeur, en collaboration avec le SEPPT, est tenu de mettre en place un plan global de prévention glissant sur une durée de 5 ans. Le terme "glissant" signifie que la période de cinq ans est continuellement mise à jour. Ainsi, chaque année, l'employeur doit revoir et adapter le plan afin qu'il couvre toujours une période de cinq ans à venir. Ce n'est donc pas un plan figé qui est élaboré une fois pour être revu uniquement après cinq ans, mais un processus évolutif et continu.

Ce plan vise à programmer les actions nécessaires pour améliorer le bien-être au travail.

Contenu du plan :

Le plan global de prévention doit inclure les éléments suivants :

- Les résultats de l'analyse des risques ;
- Les mesures de prévention à mettre en place ;
- Les objectifs prioritaires à atteindre ;
- Les actions à réaliser et les missions assignées pour atteindre ces objectifs ;
- Les ressources organisationnelles, matérielles et financières à allouer ;
- Les responsabilités et moyens des personnes impliquées ;
- La manière dont le plan sera adapté en cas de changement de situation ;
- Les critères d'évaluation de la politique de bien-être au travail.

Les résultats de l'analyse des risques psychosociaux et les mesures de prévention associées doivent être intégrés dans ce plan.

Procédure à suivre :

Pour les entreprises des groupes C ou D (cfr point 2 ci-dessus) qui n'ont pas de conseiller en prévention qualifié (niveaux I ou II), l'employeur doit tenir compte de l'avis stratégique du SEPPT lors de l'élaboration du plan.

Le comité de prévention et de protection au travail (CPPT)² doit être consulté avant la rédaction du plan, ainsi que pour toute modification ultérieure. Si ce comité n'existe pas, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes doivent être consultés.

Ce plan global doit être conservé par l'employeur, pour une durée de 5 ans.

4.3. Élaborer un plan d'action annuel

Chaque employeur doit établir, en concertation avec le SIPPT et le SEPPT, un plan d'action annuel pour promouvoir le bien-être au travail dans l'année suivante.

² Uniquement pour les entreprises comptant plus de 50 travailleurs

Il peut inclure des actions spécifiques en matière de prévention des risques psychosociaux (sensibilisation, formation, amélioration de l'organisation du travail, etc.).

Contenu du plan :

Ce plan d'action annuel, basé sur le plan global de prévention et l'avis du SEPPT si nécessaire, doit inclure :

- Les objectifs prioritaires de la politique de prévention pour l'année suivante ;
- Les moyens et méthodes à utiliser pour atteindre ces objectifs ;
- Les missions, responsabilités et moyens des personnes impliquées ;
- Les adaptations nécessaires au plan global de prévention.

Procédure à suivre :

Le projet de plan d'action doit être soumis pour avis au comité de prévention et de protection au travail (CPPT) au plus tard pour le 1^{er} novembre de l'année en cours, en vue de son application dès l'année suivante.

En l'absence de comité, il faut consulter la délégation syndicale. Si cette dernière n'existe pas, il est nécessaire de consulter les travailleurs.

Les mesures particulières de sécurité, recommandées par le SEPPT, peuvent être intégrées en annexe du règlement de travail.

4.4. Le rapport annuel du SIPPT

Chaque année pour le 1^{er} avril, le SIPPT a l'obligation de rédiger un rapport annuel. Ce rapport doit être conservé dans votre entreprise et être disponible en cas de contrôle de l'inspection. Ce rapport constitue un document fréquemment demandé lors des contrôles de l'Inspection du travail.

Les formulaires et les instructions pour le rapport annuel sont accessibles sur le site officiel du [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

En général, les employeurs du secteur de l'économie sociale utilisent le formulaire A.

4.5. Information des travailleurs

L'employeur a l'obligation de fournir aux travailleurs toutes les informations nécessaires concernant les risques liés à leur travail et les mesures de prévention à suivre pour assurer leur sécurité et celle de leurs collègues. Cela inclut également les informations sur les procédures d'urgence.

Pour accompagner efficacement les nouveaux travailleurs, il est recommandé de mettre en place un système de parrainage. Ce dispositif permet aux nouveaux employés de bénéficier de l'accompagnement d'un collègue expérimenté, qui pourra les guider dans leur intégration et répondre à leurs questions en matière de sécurité et de procédures. Par ailleurs, une note de bienvenue détaillée doit leur être remise dès leur arrivée. Ce document doit inclure toutes les informations essentielles relatives aux consignes de sécurité, aux procédures d'urgence, ainsi qu'aux règles spécifiques à leur poste ou environnement de travail.

Informations à communiquer

L'employeur doit informer les travailleurs sur :

- Les missions et responsabilités des SIPPT et SEPPT ;
- Les rôles des conseillers en prévention.

Les noms et coordonnées des conseillers en prévention (sécurité au travail, médecine du travail et aspects psychosociaux), du service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT), ainsi que, le cas échéant, de la personne de confiance, doivent être repris dans le règlement de travail et affichés dans un endroit facilement accessible aux travailleurs.

4.6. Formation des travailleurs

L'employeur doit mettre en place un programme de formation destiné aux travailleurs, en se basant sur les données du plan global de prévention. Ce programme doit viser à garantir le bien-être des travailleurs dans le cadre de leurs tâches quotidiennes.

Objectifs de la formation

Chaque travailleur doit recevoir une formation :

- Suffisante et adaptée à son poste ou sa fonction ;
- Donnée lors de l'embauche, d'une mutation, d'un changement de fonction, ou lors de l'introduction de nouveaux équipements ou technologies.
- Adaptée en fonction de l'évolution des risques ou de l'apparition de nouveaux risques. Elle peut être répétée si nécessaire.

4.7. Plan d'urgence interne pour la protection des travailleurs

Lorsque l'analyse des risques le justifie, l'employeur doit mettre en place un plan d'urgence interne pour protéger les travailleurs en cas de situations dangereuses, d'accidents ou d'incidents spécifiques à l'entreprise.

Contenu du plan d'urgence

Ce plan doit inclure des procédures relatives à :

- L'information et les instructions concernant les mesures d'urgence ;
- Le système d'alarme et de communication ;
- Les exercices de sécurité ;
- Les évacuations et les premiers secours ;
- Les soins d'urgence ;
- Les mesures pour prévenir ou réduire le stress post-traumatique.

Concernant les mesures de **prévention incendie**, un exercice annuel d'évacuation d'urgence doit être organisé et suivi d'un rapport détaillé. Les moyens de lutte contre l'incendie, tels que les extincteurs et les plans d'évacuation, doivent être régulièrement contrôlés, et le dossier de prévention incendie doit être tenu à jour.

Enfin, la gestion des **matériaux dangereux**, notamment l'amiante, exige une vigilance particulière applicable à toutes les structures. Un inventaire précis de l'amiante présent dans les locaux doit être réalisé et actualisé régulièrement.

4.8. Procédure interne en matière de risques psychosociaux

L'employeur doit mettre en place une procédure interne accessible aux travailleurs qui estiment subir un dommage lié à des risques psychosociaux (stress, conflits graves, violence ou harcèlement).

Cette procédure comprend deux types d'intervention:

- L' intervention psychosociale informelle vise à chercher une solution rapide et consensuelle. Elle peut prendre la forme d'un entretien, d'une médiation ou d'une conciliation menée par la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Elle ne donne pas lieu à une enquête formelle ni à un avis écrit à l'employeur, sauf demande expresse du travailleur.
- L' intervention psychosociale formelle est déclenchée par une demande écrite du travailleur. Elle implique une analyse approfondie de la situation par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, qui peut entendre les parties concernées et formuler un avis motivé à l'employeur. Cette procédure peut déboucher sur des mesures organisationnelles ou individuelles.

Les modalités de cette procédure doivent être arrêtées après consultation ou accord du CPPT (ou, à défaut, de la délégation syndicale ou des travailleurs) et doivent être intégrées dans le règlement de travail.

Lorsque les travailleurs sont en contact avec des tiers (clients, usagers, élèves...), un registre des faits de tiers doit être tenu et conservé pendant 5 ans.

5. Conclusion

La matière du bien-être au travail évolue régulièrement et impose aux employeurs une vigilance constante. Le non-respect des obligations en matière de bien-être au travail est susceptible de constituer une infraction pénale sociale.

La Boutique de Gestion publie de manière régulière des actualités et des outils afin d'informer les employeurs des nouvelles obligations et des évolutions légales en matière de prévention.