

**Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être
des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
(M.B. 31.3.1998)**

- Modifié par:
- (1) arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail (M.B. 10.7.1999)
 - (2) arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 18.7.2002)
 - (3) arrêté royal du 28 août 2002 désignant les fonctionnaires chargés de surveiller le respect de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution (M.B. 18.9.2002)
 - (4) arrêté royal du 24 février 2005 portant diverses dispositions visant la lutte contre les accidents du travail graves et la simplification des déclarations des accidents du travail (M.B. 14.3.2005)
 - (5) arrêté royal du 25 avril 2007 relatif à l'accueil et l'accompagnement des travailleurs concernant la protection du bien-être lors de l'exécution de leur travail (M.B. 10.5.2007)
 - (6) arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 6.6.2007)
 - (7) arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (M.B. 28.4.2014)
 - (8) arrêté royal du 24 avril 2014 modifiant diverses dispositions dans le cadre du bien-être au travail (M.B. 23.5.2014)

Transposition en droit belge de la Directive cadre 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

Section I.– Champ d'application et définitions

Article 1^{er}.– Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes y assimilées visés à l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 2.– Pour l'application du présent arrêté, on entend par:

- 1° la loi: la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 2° R.G.P.T.: le Règlement général pour la protection du travail;
- 3° le Ministre: le Ministre de l'Emploi et du Travail;
- 4° le Comité: le Comité pour la Prévention et la Protection au travail, ou à défaut, la délégation syndicale ou à défaut, les travailleurs eux-mêmes conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi;

5° prévention: l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise ou de l'institution, et à tous les niveaux, en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

Section II.– Le système dynamique de gestion des risques

Art. 3.– Tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention conformément aux dispositions de l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, i) de la loi, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques tel qu'il est décrit à la présente section.

Les dispositions du présent arrêté ne portent pas préjudice aux obligations spécifiques imposées à l'employeur en application du R.G.P.T. et en application d'autres arrêtés fixés en exécution de la loi.

Art. 4.– Le système dynamique de gestion des risques repose sur les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi et porte sur les domaines suivants:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- [3° les aspects psychosociaux du travail (7)];
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

Ce système tient compte de l'interaction qui existe ou peut exister entre les domaines visés à l'alinéa 2.

Art. 5.– Le système dynamique de gestion des risques a pour objectif de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour réaliser cet objectif, le système se compose toujours des éléments suivants:

- 1° l'élaboration de la politique où l'employeur détermine notamment les objectifs ainsi que les moyens permettant de réaliser cet objectif;
- 2° la programmation de la politique où sont notamment déterminées les méthodes à appliquer et les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 3° la mise en œuvre de la politique où sont notamment déterminées les responsabilités de toutes les personnes concernées;

4° l'évaluation de la politique où sont notamment déterminés les critères d'évaluation de la politique.

L'employeur adapte ce système chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances.

Art. 6.– Lors de l'élaboration, de la programmation, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, l'employeur tient compte de la nature des activités et des risques spécifiques propres à ces activités ainsi qu'aux risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de travailleurs.

Art. 7.– L'employeur développe dans son système dynamique de gestion des risques une stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle sont déterminées des mesures de prévention, compte tenu des dispositions des articles 8 et 9.

Art. 8.– L'analyse des risques s'opère 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.

Elle se compose successivement de:

- 1° l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 2° la définition et la détermination des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 3° l'évaluation des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 9.– Les mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques visée à l'article 8 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, compte tenu de l'ordre suivant:

- 1° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des risques;
- 2° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des dommages;
- 3° mesures de prévention dont l'objectif est de limiter les dommages.

L'employeur examine, pour chaque groupe de mesures de prévention, l'influence de celles-ci sur le risque et si elles ne constituent pas par elles-mêmes des risques, de manière à devoir soit appliquer un autre groupe de mesures de prévention, soit prendre des mesures de prévention supplémentaires d'un autre groupe.

Les mesures de prévention ont notamment trait 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 protection contre les risques psychosociaux au travail (7)];
- 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.

Art. 10.– § 1^{er}. L'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les Services de Prévention et de Protection au travail, un plan global de prévention pour un délai de cinq ans où sont programmées les activités de prévention à développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise.

Ce plan global de prévention est établi par écrit et 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.

§ 2. Le Ministre établit, à l'intention des employeurs qui appartiennent au groupe D visé à l'article 3 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au travail, un ou plusieurs modèles de plan global de prévention.

Le Ministre peut, après avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail établir également des modèles de plan global de prévention pour des secteurs déterminés.

Art. 11.– L'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les Services de Prévention et de Protection au travail, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.

Ce plan d'action annuel, qui se base sur le plan global de prévention, est établi par écrit et détermine:

- 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.

Art. 12.– L'employeur associe les membres de la ligne hiérarchique et les Services de Prévention et de Protection au travail à l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, au plan global de prévention fixé par écrit ainsi qu'au plan d'action annuel fixé par écrit.

Il consulte également le Comité.

L'employeur soumet le plan de prévention global fixé par écrit, lors de toute modification ou adaptation à l'avis préalable du comité.

L'employeur soumet le projet du plan annuel d'action à l'avis du Comité au plus tard le premier jour du deuxième mois qui précède le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte.

Le plan annuel d'action ne peut être mis en œuvre avant que le Comité n'ait émis son avis ou, à défaut, avant le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte.

Art. 13.– Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cet effet, leur mission comporte notamment les tâches suivantes:

- 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 équipement 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;
- [3°/1 détecter les problématiques d'ordre psychosocial liées au travail et veiller à leur traitement précoce; (7)]
- 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. Le membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur et chargé d'assurer l'accueil, signe de son nom un document démontrant que, dans le cadre de ses tâches visées aux points 6° et 7°, les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies. (5)]

Art. 14.– L'employeur évalue 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.

A cet égard, il tient notamment compte:

- 1° des rapports annuels les Services de Prévention et de Protection au travail;
- 2° des avis du Comité 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. (2)]

Compte tenu de cette évaluation, l'employeur établit au moins une fois tous les cinq ans un nouveau plan global de prévention selon les dispositions de l'article 10.

Art. 15.– Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur.

Art. 16.– Les mesures concernant le bien-être des travailleurs ne peuvent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

La façon dont les charges financières sont supportées à l'égard des personnes visées à l'article 2, § 1, alinéa 2, b) et e) de la loi est déterminée par Nous.

Section III.

[Obligations de l'employeur en matière d'accueil, d'accompagnement, d'information et de formation des travailleurs

Art. 16bis.– L'employeur prend les mesures appropriées pour l'organisation de l'accueil de chaque travailleur et, le cas échéant, confie celle-ci à un membre de la ligne hiérarchique.

Dans le cas où c'est l'employeur lui-même qui assure l'organisation de l'accueil, il signe lui-même le document visé à l'article 13, deuxième alinéa, 8°.

L'employeur ou, le cas échéant, un membre de la ligne hiérarchique prend également les mesures appropriées afin de désigner un travailleur expérimenté pour accompagner le travailleur. L'employeur peut éventuellement assurer lui-même cet accompagnement. (5)]

Art. 17.– L'employeur donne aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs toutes les informations concernant les risques et les mesures de prévention qui s'appliquent au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau du poste de travail ou de la fonction individuel, dont ils ont besoin pour l'exécution de leur tâche ou dont ils ont besoin pour la protection de leur sécurité ou de leur santé et de celle des autres travailleurs.

Il leur fournit également les informations nécessaires sur les procédures d'urgence et notamment sur les mesures qui doivent être prises en cas de danger grave et immédiat, et sur celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs.

[Art. 17bis. – § 1^{er}. L'employeur informe les travailleurs des missions et des tâches du service interne et/ou externe pour la prévention et la protection au travail, et des différents conseillers en prévention.

§ 2. L'employeur mentionne à un endroit facilement accessible pour les travailleurs, les noms et coordonnées des conseillers en prévention compétents pour la sécurité du travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux, et le cas échéant le nom et les coordonnées de la personne de confiance et du service externe pour la prévention et la protection au travail. (8)]

Art. 18.– L'employeur établit, pour la ligne hiérarchique et pour les travailleurs, un programme de formation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en tenant compte des données du plan global de prévention.

Le programme ainsi que le contenu de la formation tiennent compte des instructions qui doivent être établies en vertu de la réglementation.

Art. 19.– Lorsque l'employeur confie l'exécution d'une tâche à un travailleur, il prend en considération les capacités de ce travailleur en matière [de bien-être au travail. (7)]

Art. 20.– L'employeur prend les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de danger grave et spécifique.

Art. 21.– L'employeur veille à ce que chaque travailleur reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, formation spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction.

Cette formation est notamment donnée à l'occasion:

- 1° de son engagement;
- 2° d'une mutation ou d'un changement de fonction;
- 3° de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'un équipement de travail;
- 4° de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux et être répétée périodiquement si nécessaire.

Les coûts de la formation ne peuvent être mis à la charge des travailleurs. Elle est donnée pendant le temps de travail.

Section IV.– Mesures en situation d'urgence et en cas de danger grave et immédiat

Art. 22.– L'employeur élabore un plan d'urgence interne à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs lorsque cela s'avère nécessaire suite aux constatations faites lors de l'analyse des risques.

Ce plan est basé sur des procédures appropriées aux situations dangereuses et aux cas d'accident ou d'incident possibles spécifiques à l'entreprise ou à l'institution[, ainsi qu'aux cas de violence d'origine externe. (2)]

Ces procédures portent sur:

- 1° l'information et les instructions relatives aux mesures d'urgence;
- 2° le système d'alarme et de communication;
- 3° les exercices de sécurité;

4° les opérations d'évacuation et de premiers secours;

5° les dispositifs des soins d'urgence;

[6° les mesures pour prévenir ou limiter le stress post-traumatique. (7)]

Art. 23.– L'employeur informe le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un danger grave et immédiat, sur ce danger et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection.

Il prend des mesures et donne des instructions aux travailleurs pour leur permettre, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Il s'abstient, sauf exception dûment motivée, de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

Art. 24.– L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le membre compétent de la ligne hiérarchique ou le Service interne de Prévention et de Protection au travail et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Son action ne peut entraîner pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il n'ait commis une faute lourde.

Art. 25.– Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

Il en informe immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le Service interne pour la Prévention et la Protection au travail.

[Section V. – Mesures en cas d'accident du travail

Sous-section 1. – Mesures en cas d'accident du travail grave

Art. 26.– § 1^{er}. Sans préjudice du champ d'application défini à l'article 1^{er}, dans lequel sont compris les employeurs visés à l'article 94^{ter}, § 1^{er}, de la loi, les dispositions de cette sous-section sont également applicables aux personnes visées à l'article 94^{ter}, § 2, de la loi.

§ 2. La personne ou les personnes sur qui reposent les obligations, visées à l'article 94^{ter}, §§ 1^{er} et 2 de la loi, informent, en application de ces dispositions, le service pour la prévention et la protection au travail, dont elles se sont assurées la collaboration pour l'examen des accidents du travail sur le lieu de travail entraînant une incapacité de travail de quatre jours ou plus, de l'accident du travail grave et veillent à ce que ce service examine l'accident immédiatement, en établisse les causes, propose des mesures de prévention pour prévenir la répétition de l'accident et leur transmette un rapport à ce sujet.

Ce rapport comprend au moins les éléments suivants:

- 1° l'identification des victimes et de leurs employeurs;
- 2° la description détaillée du lieu de l'accident;
- 3° la description détaillée des circonstances de l'accident, y compris le matériel visuel;
- 4° les causes primaires, secondaires, tertiaires constatées. On entend par:
 - a) causes primaires: les faits matériels qui ont rendu l'accident possible, notamment, un équipement de protection collective ou individuelle manquant ou utilisé de manière incorrecte, une protection manquante ou court-circuitée d'une machine;
 - b) causes secondaires: causes de nature organisationnelle, en raison desquelles les causes primaires sont apparues, notamment, une évaluation des risques non effectuée, une instruction manquante, un contrôle lacunaire du respect des instructions, un service interne pour la prévention et la protection au travail ne fonctionnant pas correctement;
 - c) causes tertiaires: causes matérielles ou organisationnelles qui se situent chez des tiers, notamment, une faute de conception ou de fabrication à une machine importée de l'extérieur, un avis incorrect formulé par un service externe pour la prévention et la protection au travail ou par un service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail;
- [4°/1 les éventuelles autres causes constatées dont les causes de nature psychosociale notamment le stress ou le burn-out occasionnés par le travail, les conflits liés au travail ou la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail; (7)]
- 5° des recommandations visant à prévenir la répétition de l'accident;
- 6° l'identification des personnes visées à l'alinéa 1^{er} et des services pour la prévention et la protection au travail qui ont contribué à la réalisation du rapport;
- 7° l'identification des personnes qui ont élaboré le rapport;
- 8° l'identification des personnes à qui une copie du rapport a été envoyée.

La personne ou les personnes visées à l'alinéa 1^{er}, à qui il revient, suivant le rapport, de donner suite aux recommandations formulées, complètent le rapport par les éléments suivants:

- 1° le contenu de leur décision respective concernant les mesures que chacun prendra pour prévenir la répétition de l'accident, sélectionnées sur base des recommandations formulées par le service ou les services pour la prévention et la protection au travail et, le cas échéant, de l'avis des Comités respectifs, ou, après concertation avec les services et, le cas échéant, les Comités respectifs, les mesures alternatives qui garantissent au moins le même résultat;
- 2° un plan d'action, comprenant les délais dans lesquels les mesures seront appliquées et la justification de ces délais;

3° l'avis des Comités respectifs sur les causes qui sont à la base de l'accident du travail grave et sur les mesures qui sont proposées afin de prévenir sa répétition.

L'ensemble des éléments énumérés aux alinéas 2 et 3 constituent le rapport circonstancié visé à l'article 94^{ter}, §§ 1 et 2, de la loi.

Le rapport circonstancié est transmis au fonctionnaire chargé de la surveillance du bien-être au travail sur papier ou via un moyen technologique approprié et est signé de sa (leur) propre main par la personne ou les personnes visée(s) à l'alinéa 1^{er}.

§ 3. Si, en raison de faits matériels, il n'est pas possible de transmettre, conformément à l'article 94^{ter}, §§ 1 et 2, de la loi, un rapport circonstancié endéans les dix jours au fonctionnaire chargé de la surveillance du bien-être au travail, celui-ci peut accepter, dans le même délai et transmis de la même manière, un rapport provisoire qui contient au moins les éléments suivants:

- 1° les éléments énumérés au § 2, alinéa 2, 1° et 2°;
- 2° une première description des circonstances de l'accident;
- 3° les causes primaires constatées;
- 4° un relevé détaillé des examens qui doivent encore être effectués avec mention des faits matériels en raison desquels il n'est pas possible de transmettre un rapport circonstancié;
- 5° les conclusions de la délégation du Comité qui s'est rendue immédiatement sur place après l'accident du travail grave;
- 6° les avis des Comités respectifs qui auraient déjà été établis dans des procès verbaux approuvés au moment de la transmission du rapport provisoire au fonctionnaire.

Dans ce cas, le fonctionnaire visé à l'alinéa 1^{er} fixe le délai dans lequel les éléments complémentaires doivent lui être transmis.

§ 4. Est considéré comme un accident du travail grave au sens de l'article 94^{bis}, 1° de la loi:

- 1° un accident du travail ayant entraîné la mort;
- 2° un accident du travail dont la survenance a un rapport direct avec une déviation qui s'écarte du processus normal d'exécution du travail et qui est reprise dans la liste reprise comme annexe I au présent arrêté, ou avec l'agent matériel qui est impliqué dans l'accident et qui est repris dans la liste reprise comme annexe II au présent arrêté, et qui a donné lieu à:
 - a) soit une lésion permanente;
 - b) soit une lésion temporaire dont la nature figure sur la liste reprise à l'annexe III au présent arrêté.

Art. 27.– Les accidents du travail graves qui, conformément à l'article 94 nonies de la loi, doivent être déclarés par l'employeur de la victime immédiatement aux fonctionnaires chargés de la surveillance du bien-être au travail, sont ceux visés à l'article 26, § 4, 1° et 2°, a).

La notification est faite via un moyen technologique approprié avec mention du nom et de l'adresse de l'employeur de la victime, du nom de la victime, de la date et du lieu de l'accident et de ses conséquences probables ainsi qu'une courte description des circonstances.

Sous-section 2. – Mesures à prendre pour tous les accidents du travail

Art. 28.– L'employeur veille à ce que le service pour la prévention et la protection au travail chargé de cette mission établisse une fiche d'accident du travail pour chaque accident ayant entraîné au moins une incapacité de travail de quatre jours.

Le formulaire de déclaration d'un accident du travail en application de la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971 ou en application de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public peut remplacer la fiche d'accident du travail, à condition que les données nécessaires à l'établissement de la fiche soient complétées sur le formulaire de déclaration.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le service visé à l'alinéa 1^{er} se limite à indiquer les données pour lesquelles il est compétent.

Dans les cas où le service interne pour la prévention et la protection au travail qui a établi la fiche d'accident du travail ou qui a rempli le formulaire de déclaration de l'accident du travail, n'est pas chargé de la surveillance médicale de ses travailleurs, l'employeur envoie une copie ou un tirage de la fiche ou de la déclaration à la section chargée de la surveillance médicale du service externe pour la prévention et la protection au travail auquel il est affilié.

L'employeur conserve les fiches d'accident du travail ou les copies ou tirages des formulaires de déclaration des accidents du travail pendant dix ans au moins.

Lorsque l'entreprise ou l'institution se compose de plusieurs sièges d'exploitation, les fiches ou copies ou tirages visées à l'alinéa précédent sont conservés au siège d'exploitation qu'ils concernent.

Ces fiches et copies sont tenues à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance du bien-être au travail. (4)]

Section VI.– Obligations de l'employeur concernant certains documents

Art. 29.– *abrogé (1)*

Art. 30.– L'employeur envoie au fonctionnaire chargé de la surveillance un rapport annuel complet sur le fonctionnement du Service interne pour la Prévention et la Protection au travail, en deux exemplaires et au plus tard dans les trois mois suivant la clôture de l'année civile à laquelle il se rapporte.

[ANNEXE I^{re}**Liste des déviations visées à l'article 26, § 4, 2°**

(les déviations sont définies et codées conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe – voir aussi tableau A de l'annexe IV de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

- déviation par problème électrique, explosion, feu (codes 10 à 19);
- déviation par débordement, renversement, fuite, écoulement, vaporisation, dégagement (codes 20 à 29);
- rupture, bris, éclatement, glissade, chute, effondrement de l'agent matériel (codes 30 à 39);
- perte de contrôle de machine, moyen de transport/équipement de manutention, outil à main, objet (codes 40 à 44);
- chute de hauteur de personnes (code 51);
- en étant attrapé ou entraîné par un objet ou par son élan (code 63). (4)]

[ANNEXE II

Liste des agents matériels concernés visés à l'article 26, § 4, 2°

(les déviations sont définies et codées conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe – voir aussi tableau B de l'annexe IV de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

- échafaudages ou constructions en hauteur (codes 02.00 à 02.99);
- fouilles, tranchées, puits, souterrains, galeries ou milieux sous-marins visés par les codes 03.01, 03.02 et 03.03;
- installations (codes 04.00 à 04.99);
- machines ou appareils (codes 05.00 à 05.99, 07.00 à 07.99 en 09.00 à 10.99);
- dispositifs de convoyage, de transport et de stockage (codes 11.00 à 11.99, 14.10 et 14.11);
- véhicules terrestres (codes 12.00 à 12.99);
- substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques (codes 15.00 à 15.99, 19.02 et 19.03);
- dispositifs et équipements de sécurité (codes 16.00 à 16.99);
- armes (code 17.05);
- animaux, micro-organismes, virus (codes 18.03, 18.04 en 18.05). (4)]

[ANNEXE III

Liste des lésions visées à l'article 26, § 4, 2° ,b)

*(les lésions sont définies et codées conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe et complétées de codes belges, signalés par * après le code – voir aussi tableau E de l'annexe IV de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, comme modifié avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006)*

- plaies avec pertes de substance occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 013*);
- fractures osseuses (codes 020 à 029);
- amputations traumatiques (perte de membres – code 040);
- amputations (code 041*);
- commotions et traumatismes internes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en cause (code 053*);
- effets nocifs de l'électricité occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 054*);
- brûlures occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail ou brûlures chimiques ou internes ou gelures (codes 060 à 069);
- empoisonnements aigus (codes 071 en 079);
- asphyxies et noyades (code 081 à 089);
- effets des radiations (non thermiques) occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 102). (4)]