

**Circulaire du 7 juin 2002 relative au bien-être au travail
dans les services publics soumis au statut syndical déterminé par
l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du
19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques
et les syndicats des agents relevant de ces autorités**

I. Objectif et champ d'application

La présente circulaire porte sur le bien-être au travail des membres du personnel de tous les services publics qui tombent dans le champ d'application de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

L'expression « bien-être au travail » remplace l'ancienne notion « Sécurité, Hygiène et Embellissement des lieux de travail » (SHE) autrefois utilisée, mais elle est cependant beaucoup plus étendue.

La présente circulaire remplace celle du 7 avril 1995 (*Moniteur belge* du 27 avril 1995) et tient compte du contenu et de la terminologie de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « loi sur le bien-être ») et les arrêtés d'exécution de cette loi, qui sont repris dans le Code sur le bien-être au travail.

La présente circulaire a pour raison principale de rappeler les principes généraux relatifs à la politique du bien-être que chaque employeur doit mener. Quand ces principes s'appliquent de façon spécifique dans les services publics, ils sont approfondis.

II. Prévention

Tout employeur est tenu de mener une politique de bien-être.

Par employeur dans les services publics, on entend: un ministère fédéral, un service public fédéral, un service public fédéral de programmation, un ministère régional ou communautaire, une institution parastatale, pararégionale ou paracommunautaire, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel, une province, une commune, un centre public d'aide sociale, une intercommunale, etc.

La politique du bien-être implique un système de gestion des risques basé sur une analyse des risques.

Cette analyse requiert tout d'abord un dépistage et un inventaire systématique des risques. Ceux-ci sont évalués et des mesures préventives appropriées sont déterminées afin d'y remédier.

Dans ce cadre, on tient compte des principes généraux de prévention énoncés à l'article 5, § 1er, de la loi sur le bien-être:

- 1° éviter les risques;
- 2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;

- 3° combattre les risques à la source;
- 4° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- 5° prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- 6° adapter le travail à l'homme;
- 7° limiter autant que possible les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- 8° limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- 9° planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;
- 10° donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers;
- 11° donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement.

Les mesures de prévention doivent se concevoir au niveau de l'organisation dans son ensemble, du groupe de postes de travail ou de fonctions et de l'individu. Les mesures de prévention peuvent, entre autres, avoir trait à l'organisation du service public, à l'aménagement d'un lieu de travail, à la conception du poste de travail, au choix de moyens de travail et des équipements de protection, aux instructions pour les travailleurs, etc.

L'impact de ces mesures de prévention doit également être évalué. De cette manière, on peut déceler des risques résiduels pour lesquels d'autres mesures de prévention doivent être prises. Les risques peuvent aussi se déplacer ou d'autres peuvent être introduits, de sorte que les mesures de prévention qui sont prises doivent être régulièrement évaluées.

Afin de programmer l'exécution de ces mesures, on doit élaborer un plan de prévention global, qui doit être établi par écrit et régulièrement corrigé. L'employeur évoque dans un plan d'action annuel, les mesures qu'il souhaite réaliser durant l'année suivante.

Pour l'assister dans l'application de cette politique de bien-être, l'employeur dispose de services de prévention multidisciplinaires, à savoir son propre service interne de prévention et de protection au travail, et éventuellement, pour le compléter, un service externe de prévention et de protection au travail.

La réglementation dispose que ces services de prévention doivent émettre des avis en diverses occasions (entre autres, les articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et l'article 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail).

Ces services doivent, dans le cadre de leur rôle consultatif, prendre des initiatives pour attirer l'attention de l'autorité sur la nécessité de mener des actions, soit, parce que dans le service public concerné, des problèmes en matière de bien-être des travailleurs ont été constatés ou prévus, soit, parce que de nouvelles dispositions réglementaires sont entrées en vigueur.

La mise en œuvre de la politique de prévention fait partie des missions de la ligne hiérarchique (article 13 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Le comité pour la prévention et la protection au travail joue un rôle important dans la politique de prévention en ce sens qu'il émet des avis, recherche et propose des moyens et contribue activement à l'élaboration de meilleures conditions de travail (article 2 jusqu' à l'article 13 inclus de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail). Les membres du comité doivent être informés et formés à cet effet.

Conformément à l'article 11 de la loi du 19 décembre 1974 et à l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, toutes les compétences qui, dans les entreprises privées, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail sont exercées dans les services publics par les comités de concertation compétents.

Il est évident que les comités de concertation ne peuvent travailler efficacement que s'ils bénéficient des mêmes facilités - même si celles-ci ne sont juridiquement pas contraignantes - que celles prévues pour les comités pour la prévention et la protection au travail en application des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

III. Les services de prévention

3.1. Le service interne de prévention et de protection au travail (SIPP)

Tous les services publics sont tenus de mettre sur pied un service interne de prévention et de protection en tenant compte des règles énoncées à l'article 36, § 1er, de la loi sur le bien-être:

- un comité de concertation supérieur pour un seul service public = un service interne;
- un comité de concertation supérieur pour différents services publics = un seul service interne par service public;
- souvent il existe plusieurs comités de concertation de base dans un service public. Dans ce cas le service peut être constitué de sections lorsque le nombre des membres du personnel pour lequel le comité de concertation de base est compétent s'élève au moins à 50.

Dès lors, l'article 35 de la loi sur le bien-être ne s'applique pas aux services publics. En application de l'article 36, § 1er, alinéa 3, une section du service de prévention et de protection peut être créée dans le cadre d'un comité de concertation de base qui concerne au moins 50 membres du personnel.

3.1.1. Organisation

Il convient de prendre toutes les dispositions afin que le service interne de prévention et de protection soit opérationnel, notamment en y désignant des membres du personnel et en mettant l'infrastructure appropriée à leur disposition.

Chaque autorité est tenue de décider elle-même du type d'organisation le plus efficace, compte tenu des principes figurant dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et de la spécificité du service public et de son personnel.

Des services distincts compétents en matière de prévention et de protection peuvent donc être créés à cet effet. L'extension ou l'adaptation éventuelle des cadres s'effectue selon les procédures propres à chaque autorité. Les autorités de tutelle apprécieront les propositions en la matière en fonction de l'obligation légale de création et de fonctionnement des services de prévention et de protection au travail.

L'organisation doit être telle que les missions confiées au service doivent pouvoir être remplies de manière complète et efficace à tout moment (section III de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne de prévention et de protection au travail). L'autorité veillera donc à pourvoir le service du nombre d'agents suffisant pour remplir les missions prévues, entre autres, par l'arrêté royal du 27 mars 1998.

Par ailleurs, la durée des prestations du ou des conseiller(s) en prévention est fixée par l'autorité après accord des comités de concertation compétents.

A tous égards, l'employeur détermine, sur la base du plan de prévention global, établi conformément à l'article 10, § 1er, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour quelles compétences énumérées ci-dessous, il devra faire appel à des experts faisant partie du personnel et pour quelles autres il devra faire appel à des experts externes (arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, article 14, alinéa 4):

- sécurité au travail;
- médecine du travail;
- ergonomie;
- hygiène du travail;
- aspects psycho-sociaux du travail.

Avant de prendre en la matière la décision définitive, il demande l'avis des comités de concertation compétents.

Il rédige en outre un document d'identification, comme le prévoit l'article 8 du même arrêté royal.

Chaque autorité doit prendre des initiatives pour améliorer la santé de son personnel, pour éviter les maladies professionnelles et pour prévenir les accidents du travail.

Conformément à l'article 6 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne de prévention et de protection au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail est chargé de la prévention et de la détection des maladies professionnelles et de la protection de la santé des travailleurs contre les risques professionnels, ainsi que de la surveillance de la santé des travailleurs.

Il a également pour tâche de collaborer à l'évaluation des risques, évoquée plus haut. Le médecin du travail exerce une mission particulière en ce qui concerne le travail sur écrans de visualisation (arrêté royal du 27 août 1993- *Moniteur belge* du 7 septembre 1993), les substances cancérogènes (arrêté royal du 2 décembre 1993- *Moniteur belge* du 29 décembre 1993), la manutention manuelle de charges (arrêté royal du 12 août 1993-*Moniteur belge* du 29 septembre 1993), les agents biologiques (arrêté royal du 4 août 1996- *Moniteur belge* du 1er octobre 1996), la protection de la maternité (arrêté royal du 2 mai 1995 – *Moniteur belge* du 18 mai 1995), etc.

Une mesure de prévention importante en ce qui concerne les agents biologiques réside dans les vaccinations qui peuvent protéger certains membres du personnel contre les maladies professionnelles, en fonction de la nature de leurs travaux. Ces vaccinations (tétanos, hépatite B), qui sont obligatoires dans les cas déterminés par l'arrêté royal du 4 août 1996 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (*Moniteur belge* du 1er octobre 1996) et lorsque les résultats de l'évaluation révèlent une possibilité d'exposition aux agents précités, sont à charge de l'autorité en tant qu'employeur. Le Fonds des maladies professionnelles peut intervenir dans les remboursements des vaccinations effectuées pour les membres du personnel des pouvoirs subordonnés, affiliés à l'Office national de Sécurité sociale des administrations provinciales et locales.

Le conseiller en prévention - médecin du travail, doit également contrôler les conditions de travail et d'hygiène des lieux de travail.

Si l'employeur préfère que les missions décrites dans l'article 6 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail soient exercées par le service interne de prévention et de protection, il crée alors, au sein de ce service, un département chargé de la surveillance médicale dont l'agrément relève de la compétence des Communautés.

Ce département est dirigé par un conseiller en prévention – médecin du travail qui fait partie du personnel de l'employeur, de même que les éventuels autres conseillers en prévention – médecins du travail. La réglementation offre expressément à un ou à plusieurs employeurs la possibilité de créer un service interne de prévention et de protection commun. Pour ce faire, il y a lieu de demander l'accord des comités de concertation compétents.

Un seul employeur peut également former un service interne de prévention et de protection commun. Ainsi, une commune peut être autorisée par arrêté royal à créer un service interne de prévention et de protection commun pour le personnel de la commune et le personnel enseignant. Il s'agit d'une dérogation à l'article 36, § 1er, de la loi sur le bien-être.

Les employeurs qui souhaitent instaurer un service interne de prévention et de protection commun peuvent être ou non des services publics. Par exemple, une commune, un CPAS et une ou plusieurs ASBL communales peuvent ensemble mettre sur pied un service de prévention commun.

Comme argument en faveur de la création d'un tel service de prévention commun, on peut imaginer, par exemple, que les entités concernées soient installées dans un même bâtiment (issues d'évacuation communes, éclairage de sûreté commun...) et/ou soumises à des risques similaires et se situent dans une aire géographiquement limitée.

Cette formule offre certains avantages, entre autres, celui de l'existence d'un service interne de prévention et de protection légalement et matériellement bien organisé et surtout le fait que le service peut aborder des problèmes de façon générale et coordonnée.

En application de l'article 38, § 2, de la loi sur le bien-être, les autorisations de création de services de prévention et de protection communs sont octroyées par arrêté royal sur proposition du Ministre de l'Emploi.

Conformément à l'article 43 de la loi sur le bien-être, les conseillers en prévention ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de conseiller en prévention. Ceci implique entre autres que les conseillers en prévention ne peuvent subir aucun désavantage professionnel lié à leur fonction.

3.1.2. Désignation, remplacement et écartement de sa fonction de conseiller en prévention (article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

Conformément à l'article 42 de la loi sur le bien-être, tous les conseillers en prévention du SIPP doivent être membres du personnel du ou des service(s) public(s) concerné(s).

La désignation, le remplacement ou l'écartement de sa fonction d'un conseiller en prévention ne peut être effectué qu'après accord préalable des comités de concertation compétents. En cas de désaccord persistant, l'autorité doit solliciter l'avis de l'inspecteur du travail compétent. Il va de soi que cet inspecteur fondera son avis sur tous les éléments pertinents tels que les différents points de vue en présence, certains aspects spécifiques à l'administration, les dispositions légales et réglementaires relatives au service interne de prévention et de protection, etc.

Dans la tradition du modèle social belge, il jouera en pratique également un rôle de conciliateur.

L'autorité prendra la décision finale en tenant compte de tous les éléments. En vue d'assurer un bon fonctionnement des services, la préférence sera donnée à une solution concertée.

L'attention est également attirée sur le fait qu'une désignation n'équivaut pas à une nomination, à moins que le cadre prévoie la fonction de conseiller en prévention. Dans la plupart des cas un conseiller en prévention est désigné alors qu'il exerce encore une autre fonction.

La manière dont les conseillers en prévention du service interne de prévention et de protection sont liés au service public (dans le cadre d'un statut ou d'un contrat de travail) est sans incidence sur l'application de cette procédure qui vise une certaine protection des conseillers en prévention.

3.1.3. Durée des prestations minimales (article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

Après concertation avec le comité de concertation compétent (voir au point V ci-après), l'autorité décide de la durée minimale des prestations du (des) conseiller(s) en prévention, le cas échéant, après approbation de l'autorité de tutelle.

3.1.4. Formation (article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

Les conseillers en prévention doivent disposer d'une connaissance suffisante de la législation en matière de bien-être des travailleurs dans le service public et disposer des connaissances techniques et scientifiques pour remplir leurs missions. Dans certains cas et en fonction du nombre des membres du personnel et des risques qui existent dans l'institution concernée, ils doivent en outre avoir suivi avec fruit un cours de formation complémentaire. Cette formation complémentaire doit répondre aux dispositions de l'arrêté royal du 10 août 1978 relatif à l'organisation de la formation complémentaire imposée aux chefs de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints.

Le conseiller en prévention - médecin du travail, qui exerce les missions décrites dans l'article 6 de l'arrêté royal relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, doit avoir suivi une formation complémentaire en médecine du travail.

Les compétences en sécurité du travail et en médecine du travail ne peuvent jamais être exercées par une seule et même personne.

Indépendamment de la formation prescrite légalement, le conseiller en prévention a le droit et le devoir de se tenir continuellement au courant de la réglementation et des nouveaux développements en matière de bien-être des travailleurs.

Il appartient à l'autorité d'encourager les activités de formation et même, si nécessaire, de les imposer.

3.1.5. Indépendance (article 43 de la loi sur le bien-être et article 25 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

Dans le cadre de sa compétence consultative à l'égard de l'autorité, des travailleurs et du comité de concertation, le conseiller en prévention intervient en tant que conseiller neutre. Ceci implique qu'il doit disposer de l'indépendance nécessaire. Il doit en effet pouvoir donner à chaque partie des informations objectives sur les problèmes relatifs au bien-être qui doivent être abordés et sur les possibilités de solutions techniques et organisationnelles.

La réglementation garantit cette indépendance en faisant relever directement le conseiller en prévention, responsable du service interne pour la prévention et la protection au travail, de la personne chargée de la gestion journalière du service public (article 16 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail). On entend par « personne chargée de la gestion journalière » celui ou celle qui a la compétence de représenter et d'engager l'employeur. Etant donné que la problématique du bien-être est une matière transversale qui recouvre tous les aspects de la gestion d'un organisme public, cette personne est nécessairement la plus haut placée dans le service public.

Concrètement, il s'agit dans le secteur public, en fonction des cas:

- du Ministre ou Secrétaire d'Etat;
- du Gouvernement d'une Communauté ou d'une Région;
- du Collège de la Commission communautaire française, du Collège de la Commission communautaire flamande ou du Collège réuni de la Commission communautaire commune (Région de Bruxelles- Capitale);
- de la députation permanente, du collège des bourgmestre et échevins, des bureaux permanents de l'aide sociale, des conseils d'administration des intercommunales, etc. Dans la pratique, les organes décident de déléguer la gestion journalière à une personne qui occupe une position dirigeante dans le
- service public en question. Ainsi, le conseiller en prévention dépendra directement:
- Ministère fédéral: du secrétaire général;
- Service public fédéral: du président du Comité de direction;
- —Service public fédéral de programmation: du président du Service public fédéral de programmation;
- Ministères des Communautés et Régions: du secrétaire général;
- Province: du gouverneur, du greffier ou d'un député permanent nommément désigné;
- Commune: du bourgmestre ou d'un échevin nommément désigné;
- CPAS: du président du conseil;
- Intercommunale: du président du conseil d'administration ou du secrétaire de ce conseil ou du dirigeant de l'intercommunale.

3.2. Le service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPP)

Lorsqu'une autorité est dotée d'un service pour la prévention et la protection au travail qui ne comprend pas toutes les expertises nécessaires selon le plan de prévention global, elle doit faire appel de manière complémentaire à un service externe pour la prévention et la protection au travail, dans les limites fixées par les articles 9, 10 et 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

Une autorité qui ne dispose pas d'un service interne pour la prévention et la protection doté d'un département de surveillance médicale devra en tous les cas conclure un contrat avec un service externe pour la prévention et la protection au travail agréé.

IV. La ligne hiérarchique

La politique du bien-être doit faire partie intégrante de la politique de tout service public. Les membres de la ligne hiérarchique sont tenus, chacun en fonction de sa compétence et de son niveau, de mettre en œuvre la politique adoptée par l'employeur en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'article 13 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail précise les tâches de la ligne hiérarchique. Sont importants dans ce cadre, l'enquête à la suite des accidents et incidents, l'obligation de demander l'avis des services de prévention, la répartition des tâches entre les personnes chargées de la mise en œuvre, la surveillance et l'information du personnel, le contrôle des équipements.

V. Le comité de concertation compétent en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

5.1. Organisation

5.1.1 Comité de concertation de base

Dès la création des comités de concertation de base (obligatoire dans le ressort de chaque comité de secteur, mais facultative dans le ressort de chaque comité particulier), le comité supérieur de concertation perd toutes ses attributions en matière de bien-être des travailleurs. Cette compétence est par conséquent répartie entre les différents comités de concertation de base, qui agissent chacun de manière autonome.

Le comité supérieur de concertation conserve et exerce bien sûr les compétences en matière de bien-être des travailleurs si, dans son ressort, aucun comité de concertation de base n'a été créé.

5.1.2. Comité intermédiaire de concertation

Chaque autorité peut, après concertation au sein du comité supérieur de concertation, opérer le transfert de toutes les attributions des comités de concertation ou de certaines d'entre-elles en matière de bien-être des travailleurs à un ou plusieurs comités intermédiaires de concertation.

Dans ce cas, les comités de concertation de base concernés ne sont plus compétents pour les matières transférées.

Le recours à cette possibilité s'indique lorsque les conditions de travail des membres du personnel ressortissant à plusieurs comités de concertation de base présentent des similitudes mais sont différentes des conditions de travail des membres du personnel qui relèvent d'autres comités de concertation de base. Par exemple, les attributions qui ont trait à l'organisation du (des) service(s) interne(s) de prévention et de protection, ou à la désignation, au remplacement ou à l'écartement des conseillers en prévention peuvent être transférées vers un comité intermédiaire.

On observe en particulier que:

- la création d'un comité intermédiaire de concertation ne peut se produire en l'absence de comités de concertation de base dans son ressort;
- en cas d'application d'un tel transfert, une concertation préalable doit avoir lieu au sein du comité supérieur de concertation concerné;
- le transfert de compétences est possible mais pas obligatoire;
- la décision du transfert d'attributions est prise soit par les ministres qui exercent leur autorité ou leur contrôle sur les services publics compris dans le ressort d'un comité de secteur,

soit par le président du comité supérieur de concertation créé dans le ressort de comités particuliers;

- le transfert peut être total ou partiel;
- ainsi, une fois ce transfert effectué, il y a lieu de s'y tenir. Un comité intermédiaire de concertation chargé, en tout ou en partie, des attributions en matière de bien-être des travailleurs exercera celles-ci, même si une question débattue ne concerne que le personnel relevant d'un seul comité de base institué dans le ressort du comité intermédiaire de concertation.

Inversement, lorsqu'un problème est propre à des services qui relèvent de la compétence de plusieurs comités de concertation de base, voire à tous les services relevant du comité supérieur de concertation, il sera traité séparément par chacun des comités de concertation de base compétents, sauf si la possibilité de transfert des attributions est appliquée.

5.1.3. Comités spéciaux de concertation

Lorsque plusieurs services publics occupent le même bâtiment, il est possible de rassembler les attributions des différents comités de concertation en matière de bien-être des travailleurs au sein d'un même comité spécial de concertation.

La création de comités spéciaux de concertation offre une bonne solution pour de tels centres administratifs et pour certains bâtiments des administrations communales où sont installés des membres du personnel qui ne ressortissent pas aux mêmes comités de négociation (personnel enseignant subventionné et non subventionné ou personnel enseignant et autre personnel communal).

Cette possibilité rencontre d'ailleurs l'obligation de coopération visée à l'article 7 de la loi sur le bien-être.

On souligne à ce sujet que:

- le transfert d'attributions à un comité spécial de concertation implique une diminution de celles des autres comités concernés;
- le transfert d'attributions est total ou partiel.

5.2. Fonctionnement

5.2.1. En pratique

L'arrêté royal du 28 septembre 1984 dispose que les comités de concertation exercent les attributions des comités pour la prévention et la protection au travail. Il règle aussi le fonctionnement des comités de concertation.

Ses dispositions à cet égard sont cependant sommaires, si bien qu'en ce qui concerne le fonctionnement, on peut en pratique s'inspirer de celles de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

Si en matière de fonctionnement des contradictions apparaissent entre les deux arrêtés royaux, c'est l'arrêté royal du 28 septembre 1984 qui prime.

Par exemple, lorsque les arrêtés d'exécution de la loi sur le bien-être mentionnent « les membres du comité pour la prévention et la protection au travail », il convient de lire « les délégations au sein du comité de concertation compétent pour la prévention et la protection au travail ».

Un comité de concertation - de base, intermédiaire, spécial ou supérieur selon le cas - peut se réunir en vue de ne traiter que des questions liées à la prévention et à la protection au travail. Il y a lieu de distinguer strictement les réunions, d'une part, des comités de concertation proprement dits, d'autre part, de ces mêmes comités de concertation exerçant leurs attributions en matière de bien-être des travailleurs. Les convocations contenant l'ordre du jour distingueront nettement les deux types de matières; on peut désigner un autre secrétaire selon les sujets; les délégations peuvent également varier en fonction des points mis à l'ordre du jour; les deux matières feront l'objet de procès-verbaux et d'avis séparés.

Les inspecteurs du travail compétents peuvent, dans le cadre de leurs compétences de contrôle, assister aux réunions des comités de concertation compétents en matière de bien-être des travailleurs. Les délégations au sein du comité peuvent également faire appel à eux.

5.2.2. Présidence et délégation des autorités

Afin d'assurer un bon fonctionnement du comité, il est extrêmement important que le président et la délégation des autorités soient choisis avec soin. Ce n'est qu'à cette condition que le comité pourra exercer pleinement ses compétences.

La présidence doit être assurée par une personne en charge de la gestion journalière. Si une autre personne est désignée, celle-ci doit être dûment mandatée.

Dans certains cas, l'arrêté royal du 28 septembre 1984 attribue lui-même la présidence à certaines personnes. C'est le cas par exemple des comités supérieurs de concertation qui correspondent au ressort des comités particuliers ou des comités particuliers distincts (ceux-ci assument les compétences en matière de bien-être des travailleurs si aucun comité de concertation de base n'est créé).

Leur présidence est assurée par:

- le bourgmestre pour le comité créé pour le personnel communal, le personnel du CPAS et le personnel de l'enseignement communal non subventionné;
- le bourgmestre, pour le comité distinct créé pour le personnel de l'enseignement communal subventionné;
- le gouverneur, pour le comité créé pour le personnel de la province et le personnel de l'enseignement provincial non subventionné;
- le gouverneur, pour le comité distinct créé pour le personnel de l'enseignement provincial subventionné;
- le président du conseil d'administration, pour le comité créé pour le personnel des associations de communes et des associations de CPAS.

La délégation des autorités est composée de personnes compétentes pour engager les autorités publiques concernées ou par leurs représentants dûment mandatés.

5.3. Tâches

Le comité de concertation compétent en matière de bien-être des travailleurs est principalement doté d'une fonction consultative (article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail).

Par ailleurs, il encourage et contrôle les activités du service interne de prévention et de protection, tout en devant coopérer pleinement avec celui-ci.

Le comité constitue également une délégation pour effectuer la visite annuelle de tous les lieux de travail relevant de sa compétence, pour l'enquête à la suite des accidents graves et des incidents et pour accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites de contrôle. Enfin, la politique d'accueil et la propagande en matière de prévention et de protection au travail sont fixées par le comité.

Il semble normal que les indemnités de frais de parcours, applicables dans les services publics concernés, s'appliquent aussi aux membres du comité qui doivent se déplacer lorsqu'ils exercent leurs fonctions à ce titre.

A travers ce comité, les membres du personnel sont associés d'une manière structurée à la problématique du bien-être. Afin qu'il puisse accomplir cette tâche fondamentale, les éléments énumérés ci-après sont essentiels.

5.3.1. Formation

Les membres du comité de concertation compétents en matière de bien-être des travailleurs ont droit à une formation appropriée (article 30 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail).

Cette formation est à charge de l'autorité. Elle peut être suivie pendant les heures de service sous forme de dispense de service, à moins qu'il en soit disposé autrement dans une mesure d'application générale.

A cet égard, il se recommande de tendre vers une certaine stabilité dans la composition des délégations des autorités et des organisations syndicales. En participant régulièrement aux réunions, les membres acquièrent en effet de l'expérience en matière de problématique du bien-être.

5.3.2. Information et fréquence.

Le comité doit disposer d'informations suffisamment correctes, claires et utilisables afin de pouvoir activement contribuer à la réalisation de la politique de bien-être. A cet égard, le plan global de prévention, le rapport annuel du service interne de prévention et de protection, les rapports mensuels de ce service et le plan annuel d'action constituent des outils indispensables.

Afin que le comité puisse traiter de manière effective les problèmes de bien-être des travailleurs, il est nécessaire que des réunions soient tenues régulièrement, entre autres pour discuter des rapports mensuels.

A cet égard, tant l'autorité que les organisations syndicales ont un droit d'initiative; lorsqu'une organisation syndicale représentative demande par écrit au président d'un comité de concerta-

tion d'inscrire à l'ordre du jour une question relative au bien-être au travail, il est tenu de réunir le comité dans les meilleurs délais, et au plus tard trente jours après la réception de la demande.

Dans le secteur privé, le comité de prévention et de protection au travail doit se réunir au moins une fois par mois. Dans le secteur public, il est également conseillé de tenir une réunion mensuelle pour pouvoir réellement soutenir une politique de bien-être. On recommande également un règlement d'ordre intérieur qui établisse clairement la fréquence des réunions.

5.3.3. Plan d'action annuel

Une approche méthodique structurelle de prévention constitue la base d'une bonne politique de bien-être. Il s'agit d'un processus continu qui repose sur la recherche, l'inventaire systématique et l'analyse des risques. Cette approche doit comprendre des objectifs bien déterminés et en outre définir les moyens permettant de concrétiser ces objectifs dans les délais fixés.

Chaque employeur doit établir un plan global de prévention valable pendant 5 ans mais qui, le cas échéant, s'adapte aux modifications des circonstances. Sur la base de ce plan global de prévention est établi un plan d'action annuel en faveur du bien-être au travail.

Les réunions mensuelles du comité de concertation compétent pour le bien-être des travailleurs et les rapports mensuels du service interne de prévention et de protection sont à cet égard indispensables. Ces réunions et ces rapports mensuels doivent d'ailleurs toujours comprendre la rubrique 'suivi du plan d'action annuel'.

Dans le cadre du plan global de prévention, l'autorité doit, au moins deux mois avant l'année de service à laquelle se rapporte le plan d'action, soumettre celui-ci au comité de concertation compétent. Le plan d'action détermine la manière qui permettra d'améliorer le bien-être des travailleurs dans les services au cours de cette année.

Avant que le plan d'action annuel entre en vigueur, les propositions de l'autorité doivent être débattues au sein du comité de concertation compétent pour le bien-être des travailleurs.

Il est conseillé que cette discussion se déroule avant que les évaluations budgétaires de l'année suivante soient faites (en général, avant le 1er mai), vu le statut spécifique des services publics.

5.4. Services de prévention et concertation

5.4.1. Le service interne de prévention et de protection (SIPP)

La présence du conseiller en prévention responsable du service de prévention et de protection est indispensable aux réunions ou parties de réunions des comités de concertation consacrées à la problématique du bien-être. Le comité doit en effet constamment pouvoir faire appel à sa compétence.

Ce conseiller en prévention ne remplit pas nécessairement la fonction de secrétaire du comité; il en est cependant membre de droit pour les réunions ou parties de réunion consacrées à la prévention et à la protection au travail.

5.4.2. Le département de la surveillance médicale du service interne du service de prévention et de protection

Bien que l'arrêté royal du 28 septembre 1984 ne dise rien du rôle de conseiller en prévention - médecin du travail lors des réunions du comité, il faut faire appel, si nécessaire, à sa compétence.

Par analogie avec l'article 25 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 concernant les missions et le fonctionnement des comités de prévention et de protection au travail, le conseiller en prévention chargé de la surveillance médicale et faisant partie du service de prévention et de protection doit assister aux réunions, ou parties de réunion, du comité de concertation consacrées au bien-être des travailleurs.

5.4.3. Le(s) conseiller(s) en prévention du service externe de prévention et de protection

Les conseillers en prévention du service externe de prévention et de protection, y compris le conseiller en prévention - médecin du travail, devraient être invités aux réunions du comité de concertation consacrées au bien-être des travailleurs lorsqu'un point de l'ordre du jour relève de leur compétence particulière et spécialement lors des discussions portant sur le plan global de prévention, le plan d'action annuel et le rapport médical annuel.

Ils doivent, dans la mesure du possible, s'efforcer d'assister à ces réunions du comité de concertation.

VI. Contrôle du respect de la réglementation

Les inspections médicale et technique du travail du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (1) sont compétentes pour la surveillance du respect des prescriptions en matière de bien-être des travailleurs dans les services publics.

VII. Informations utiles

Les différentes autorités sont priées de communiquer aux membres de leur personnel la composition (nom, adresse, numéros de téléphone et de télécopieur) des services internes et externes de prévention et de protection compétents. L'annexe de la présente circulaire reprend les adresses, numéros de téléphone et de télécopieur ainsi que les ressorts de compétence des inspections médicale et technique du travail.

VIII. Abrogations

La circulaire du 7 avril 1995 relative au bien-être au travail dans les services publics soumis au statut syndical déterminé par l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (*Moniteur belge* du 27 avril 1995) est abrogée.

IX. Informations pratiques concernant l'application de la réglementation sur le bien-être

Le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail est présent sur Internet et a ouvert un site contenant une mine d'informations, concernant entre autres la réglementation sur le bien-être. On peut ainsi consulter sur ce site le texte intégral de la loi sur le bien-être et les arrêtés du code, mentionnés dans la présente circulaire. En outre, on peut trouver des informations sur l'agrément des institutions dans le cadre de la loi sur le bien-être, un agenda de toutes les activités,

comme les séminaires et les journées d'étude, organisés par le ministère ou avec sa collaboration, une liste des publications du ministère (entre autres une brochure concernant la loi sur le bien-être et un recueil des textes des différents arrêtés du Code), des adresses et des ressorts des services d'inspection compétents, etc.

On peut consulter ce site Internet à l'adresse suivante: <http://www.meta.fgov.be>.

Les brochures peuvent être commandées par l'intermédiaire de ce site Internet ou par téléphone, fax ou courrier à l'adresse suivante:

Service des publications du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

Rue Belliard 51,

1040 Bruxelles

Tél.: 02233 42 11

Fax: 02 233 42 36

E-mail: publi@meta.fgov.be

Bruxelles, le 7 juin 2002.

Note

(1) L'arrêté royal du 3 février 2002 a créé le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce service reprend, à la date fixée par arrêté ministériel, les services du Ministère de l'Emploi et du Travail.

ANNEXE

Adresses et ressorts de l'Inspection technique et de l'Inspection médicale

A. Inspection technique

Anvers-Nord

Italiëlei 124, bus 90
2000 ANTWERPEN
Tél.: (03) 232 79 05
Fax: (03) 226 02 53

e-mail: TI.Antwerpen.Noord@meta.fgov.be

Ressort: Anvers, Borsbeek, Brasschaat, Brecht, Ekeren, Essen, Kalmthout, Kapellen, Merksem, Ranst, Schilde, Schoten, Stabroek, Westmalle, Wijnegem, Wommelgem, Wuustwezel, Zoersel, Zwijndrecht de l'arrondissement administratif d'Anvers; Arendonk, Baarle-Hertog, Beerse, Hoogstraten, Kasterlee, Lille, Merksplas, Oud-Turnhout, Ravels, Retie, Rijkevorsel, Turnhout, Vorselaar de l'arrondissement administratif de Turnhout.

Anvers-Sud

Italiëlei 124, bus 91
2000 ANTWERPEN
Tél.: (03) 226 03 07
Fax: (03) 226 02 53

e-mail: TI.Antwerpen.Zuid@meta.fgov.be

Ressort: Aartselaar, Berchem, Boechout, Boom, Borgerhout, Deurne, Edegem, Hemiksem, Hoboken, Hove, Kontich, Lint, Mortsel, Niel, Rumst, Schelle, Wilrijk et Zandhoven de l'arrondissement administratif d'Anvers; Balen, Dessel, Geel, Grobbendonk, Herentals, Herenthout, Herselt, Hulshout, Laakdal, Meerhout, Mol, Olen, Westerlo de l'arrondissement administratif de Turnhout et de l'arrondissement administratif de Malines.

Brabant flamand

Bondgenotenlaan 116
3000 LEUVEN
Tél.: (016) 31 14 90
Fax: (016) 31 14 99

e-mail: TI.Vlaams.Brabant@meta.fgov.be

Ressort: Province de Brabant flamand.

Bruxelles

rue Belliard 51
1040 BRUXELLES
Tél.: (02) 233 45 46
Fax: (02) 233 45 23

e-mail: IT.Bruxelles@meta.fgov.be

Ressort: Région de Bruxelles-capitale.

Flandre occidentale

Breidelstraat 3
8000 BRUGGE
Tél.: (050) 44 20 20
Fax: (050) 44 20 29
e-mail: TI.West.Vlaanderen@meta.fgov.be
Ressort: Province de Flandre occidentale.

Flandre orientale

Administratief Centrum "Ter Plaeten"
Sint-Lievenslaan 33 B
9000 GENT
Tél.: (09) 268 63 00
Fax: (09) 268 63 33
e-mail: TI.Oost.Vlaanderen@meta.fgov.be
Ressort: Province de Flandre orientale.

Hainaut-Est + Brabant wallon

rue Ferrer 6
6000 CHARLEROI
Tél.: (071) 20 49 00
Fax: (071) 20 49 14
e-mail: IT.Hainaut.Est@meta.fgov.be
Ressort: Arrondissements administratifs de Charleroi, Soignies, Thuin et Nivelles (à l'exception de Lessines).

Hainaut-Ouest

boulevard Gendebien 16
7000 MONS
Tél.: (065) 35 39 19
Fax: (065) 31 39 92
e-mail: IT.Hainaut.Ouest@meta.fgov.be
Ressort: Arrondissements administratifs d'Ath, Mons, Mouscron et Tournai (y compris Lessines).

Liège

bd de la Sauvenière 73
4000 LIEGE
Tél.: (04) 222 05 81
Fax: (04) 221 21 33
e-mail: IT.Liege@meta.fgov.be
Ressort: Province de Liège.

Limbourg

Gouv. Verwilghensingel 75
3500 HASSELT
Tél.: (011) 22 31 72
Fax: (011) 23 36 89
e-mail: TI.Limburg@meta.fgov.be
Ressort: Province de Limbourg.

Luxembourg

rue de la Cité 25
6800 LIBRAMONT
Tél.: (061) 22 27 40
Fax: (061) 23 22 55
e-mail: IT.Luxembourg@meta.fgov.be
Ressort: Province de Luxembourg.

Namur

Place des Célestines 25
5000 NAMUR
Tél.: (081) 30 46 30
Fax: (081) 30 86 30
e-mail: IT.Namur@meta.fgov.be
Ressort: Province de Namur.

B. l'Inspection médicale

Anvers / Limbourg / Brabant (en partie)

Italiëlei 124, bus 80
2000 ANTWERPEN
Tél.: (03) 232 27 15
Fax: (03) 234 31 33
E-mail: MI.ANTWERPEN@meta.fgov.be
Ressort: Provinces d'Anvers et du Limbourg; arrondissement administratif de Louvain; arrondissement administratif de Hal-Vilvorde (uniquement Grimbergen, Hoeilaart, Kampenhout, Kapelle-op-den-Bos, Kraainem, Londerzeel, Machelen, Meise, Overijse, Steenokkerzeel, Vilvorde, Zaventem et Zemst) et Wezembeek-Oppem.

Bruxelles

rue Belliard 51
1040 BRUXELLES
Tél.: (02) 233 41 11
Fax: (02) 233 46 40
E-mail: MI.BRUSSEL@meta.fgov.be et IM.BRUXELLES@meta.fgov.be
Ressort: Arrondissement administratif de Bruxelles.

Flandre orientale/Flandre occidentale/Brabant (en partie)

Administratief Centrum "Ter Plaeten"

Sint-Lievenslaan 33 B

9000 GENT

Tél.: (09) 268 63 00

Fax: (09) 268 63 33

E-mail: MI.GENT@meta.fgov.be

Ressort: Provinces de Flandre orientale et de Flandre occidentale; arrondissement administratif de Hal-Vilvorde (uniquement Asse, Beersel, Biévène, Dilbeek, Drogenbos, Galmaarden, Gooik,, Hal, Hekelgem, Herne, Lennik, Liedekerke, Linkebeek, Merchtem, Opwijk, Pepingen, Roosdaal, Rhode-Saint-Genèse, Leeuw-Saint-Pierre, Ternat et Wemmel).

Hainaut/Namur-Ouest/Brabant (en partie)

rue de l'Ecluse 7

6000 CHARLEROI

Tél.: (071) 20 49 24

Fax: (071) 20 49 26

E-mail: IM.CHARLEROI@meta.fgov.be

Ressort: Province du Hainaut; arrondissement administratif de Philippeville; arrondissement administratif de Namur (uniquement Floreffe, Fosses-la-Ville, Gembloux-sur-Orneau, Jemeppe-sur-Sambre, La Bruyère, Mettet, Namur, Profondeville, Sambreville et Sombreffe); arrondissement administratif de Dinant (uniquement Anhée, Hastière et Onhaye); arrondissement administratif de Nivelles (uniquement Braine-l'Alleud, Braine-le-Château, Chastre, Chaumont-Gistoux, Court-Saint-Etienne, Genappe, Grez-Doiceau, Ittre, La Hulpe, Lasne, Mont-Saint-Guibert, Nivelles, Ottignies-Louvain-la-Neuve, Rebecq, Rixensart, Tubize, Villers-la-Ville, Walhain, Waterloo et Wavre).

Liège/Luxembourg/Namur-Est/Brabant (en partie)

bd de la Sauvenière 73

4000 LIEGE

Tél.: (04) 223 04 34

Fax: (04) 221 22 93

E-mail: IM.LIEGE@meta.fgov.be

Ressort: Provinces de Liège et de Luxembourg; arrondissement administratif de Namur (uniquement Andenne, Assesse, Eghezée, Fernelmont, Gesves et Ohey); arrondissement administratif de Dinant (Beauraing, Bièvre, Ciney, Dinant, Gedinne, Hamois, Havelange, Houyet, Rochefort, Somme-Leuze, Vresse-sur-Semois et Yvoir); arrondissement administratif de Nivelles (uniquement Beauvechain, Hélécine, Incourt, Jodoigne, Orp-Jauche, Perwez et Ramillies).