

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 22 relatif à un projet d'arrêté royal relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 23 décembre 1998, Madame la ministre a demandé au Président du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail de recueillir l'avis du Conseil supérieur, endéans un délai de deux mois, au sujet d'un projet d'arrêté royal relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

Le projet d'arrêté royal vise à exécuter les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

Le projet règle les missions du comité.

Le projet énumère les obligations de l'employeur et il règle le fonctionnement du comité.

Il contient également les points qui devraient être repris dans le règlement d'ordre intérieur.

Le projet d'arrêté royal a été soumis au Bureau exécutif du Conseil supérieur le 5 janvier 1999. (PPT-D24-BE94).

Le Bureau exécutif a décidé de siéger en tant que groupe de travail pour l'examen du projet d'arrêté royal.

Trois réunions ont été consacrées à l'examen du projet d'arrêté royal:

le 25 janvier 1999

le 3 février 1999 et

le 17 février 1999.

Le rapport final du groupe de travail a été soumis au Bureau exécutif du Conseil supérieur le 17 février 1999. (PPT-D24-BE101)

Le Bureau exécutif a décidé de soumettre le projet d'arrêté royal avec le rapport final du groupe de travail au Conseil supérieur lors de la réunion du 26 février 1999. (PPT - D24 - 58 et 58bis).

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR

Remarque du représentant de l'Administration de la Qualité et de la Sécurité du Ministère des Affaires économiques

Le représentant de l'Administration de la Qualité et de la Sécurité demande que, compte tenu de la répartition des compétences entre le Ministère de l'Emploi et du Travail et le Ministère des Affaires économiques en matière de surveillance de la sécurité du travail, le projet d'arrêté royal soit adapté de manière à être signé conjointement par le Ministre de l'Economie et la Ministre de l'Emploi et du Travail.

En outre l'article 37 doit être complété par la disposition suivante:

“3° les ingénieurs des mines, les ingénieurs, les ingénieurs industriels et les délégués-ouvriers à l'inspection des minières et des carrières de la division Sécurité de l'Administration de la Qualité et de la Sécurité;”

Avis des représentants des organisations des employeurs émis lors de la réunion du 26 février 1999

Les représentants des organisations des employeurs émettent un avis favorable au sujet du projet d'arrêté royal et du rapport final du groupe de travail, compte tenu des remarques suivantes.

Section Ière - Définitions

Définition de “comité”

Etant donné que le projet d'arrêté royal est pris en exécution de la loi sur le bien-être pour ce qui concerne le fonctionnement et les missions des comités pour la prévention et la protection au travail, on ne peut pas reprendre une définition qui diffère de celle de la loi sur le bien-être. Pour cette raison, le texte du projet d'arrêté royal ne peut pas être modifié.

Section II - Missions du comité

Article 2, 1er alinéa.

Les représentants des organisations des employeurs soulignent que la “mission” générale du comité est définie à l'article 65 de la loi sur le bien-être. Il s'agit ici du fait d'assigner une tâche constructive et préventive et non d'assigner une tâche répressive. C'est pourquoi il est clair que la mission du comité ne peut être définie comme “une mission de contrôle et de surveillance”.

Article 3, 3°

Les mots “et d'autres institutions ou experts” doivent être supprimés.

L'avis ne peut concerner que des institutions et des experts qui sont légalement imposés et qui interviennent lors de l'exécution de la loi sur le bien-être et des arrêtés royaux du 27 mars 1998. L'avis ne peut pas se rapporter à tous les autres institutions et experts.

L'employeur en décide librement et le choix ne doit pas être soumis à l'avis préalable du comité.

Article 3, 4°

Les dispositions de cet alinéa sont dépassées et ne connaissent plus une application utile.

Il est dès lors indiqué de supprimer l'article 3, 4°.

Article 4

Cet article ne donne aucune valeur ajoutée et il est donc indiqué de le supprimer.

Article 5

Langage vieilli. C'est en plus une mission pour le service interne. Le comité ne fait que des propositions ou il donne des avis.

Articles 6 - 10

Les représentants des organisations des employeurs soulignent que la "mission" générale du comité est définie à l'article 65 de la loi sur le bien-être.

Il s'agit ici du fait d'assigner une tâche constructive et préventive et non d'assigner une tâche répressive.

C'est pourquoi il est clair que la mission du comité ne peut être définie comme "une mission de contrôle et de surveillance".

Article 8

Ceci est de la responsabilité de la ligne hiérarchique. Le comité ne fait que des propositions ou il donne des avis.

Article 10

Le texte "avec les conseillers en prévention" doit être modifié en "avec un conseiller en prévention", sinon, dans beaucoup de cas, il serait impossible de l'appliquer.

Article 12

La composition de la délégation restreinte pourrait être déterminée dans le règlement d'ordre intérieur.

Une démarche meilleure, plus efficace et plus pratique serait de ne le faire que si les fonctionnaires en font la demande: "... pour répondre aux fonctionnaires ... lors de leurs visites de surveillance, si les fonctionnaires en font la demande".

Les articles 9 et 12 peuvent être combinés.

Afdeling III - Obligations de l'employeur.

Articles 14 et 16

Conformément à l'article 4, 7° de la loi sur le bien-être, il convient de mentionner clairement dans le texte de l'arrêté royal, en ce qui concerne "l'environnement", que ceci se limite aux aspects qui ont une influence sur le bien-être des travailleurs (article 4, 1° - 6° de la loi sur le bien-être).

Ainsi, aux alinéas 2 et 5, les mots "l'environnement interne ou externe" devraient être supprimés.

Article 14, dernier alinéa

Les représentants des organisations des employeurs proposent d'adapter le texte comme suit: "En outre, l'employeur tient à la disposition du comité, le bon de commande, les documents de livraison et le rapport de mise en service qui se rapportent au choix, à l'achat et à l'utilisation des équipements de travail et des équipements collectifs et individuels et il soumet régulièrement un rapport ou un aperçu au comité".

Article 15

Non "l'employeur fournit" mais bien "l'employeur met à la disposition".

Article 18

Voir remarque au sujet de l'article 3, 4°.

Pour une meilleure lisibilité, il serait indiqué d'insérer cette disposition à l'article 7.

Article 19

L'article 19 reprend le texte de l'article 838.3. du Règlement général pour la protection du travail.

Les représentants des organisations des employeurs soulignent qu'il est en effet opportun de maintenir le texte existant inchangé.

Au cours des années, le texte a en tout cas trouvé sa signification pour la pratique.

Toute modification mènerait à de nouvelles interprétations et donnerait lieu à une insécurité juridique dans les entreprises. Ceci devrait être évité à tout prix.

Article 20

Vu l'évolution dans la technologie de communication, il serait indiqué de remplacer le deuxième alinéa par le texte suivant:

“Dans le cadre de l'information, il met également un panneau d'affichage ou un moyen de communication équivalent à la disposition”.

Section IV - Le fonctionnement du comité

Article 21

Le premier alinéa reprend une disposition existante qui n'est pratiquement jamais appliquée.

Vu les périodes des vacances, une fréquence de 10 par an est le maximum qui peut être imposé. Un règlement plus détaillé peut être élaboré dans le règlement d'ordre intérieur. (article 31, 1°)

Le deuxième alinéa continue à traiter la surveillance médicale à part, comme dans le Règlement général pour la protection du travail.

Cela est tout à fait en contradiction avec la nouvelle philosophie qui prône une approche intégrée, entre autres par la fusion du service SHE et du service médical du travail.

En ce qui concerne le troisième alinéa, les représentants des organisations des employeurs sont d'avis que cela ne doit pas être imposé légalement pour chacun.

Cela doit être réglé dans le règlement d'ordre intérieur en fonction de l'entreprise (article 31, 1°).

Article 24, 2°

Dans la pratique, il est quasi impossible de respecter la disposition de “transmettre à chaque membre effectif, quinze jours au moins avant la réunion de février, le rapport annuel du service interne”.

Cela n'est pas réalisable dans le cas où, par exemple, l'entreprise fait appel à un service externe, d'autant plus que le rapport relatif à la surveillance médicale fait partie du rapport annuel.

Article 24, 4°

Proposition d'adaptation du texte:

“4° Le cas échéant, communiquer la date et l'ordre du jour de la réunion aux conseillers en prévention du service externe qui assurent le suivi dans l'entreprise”.

Article 24, 5° et 7° et 8°

Compléter par: “ou d'autres canaux de communication équivalents”.

Article 24, 6°

Remplacer les mots “qui doivent être présents à la réunion” par “du service interne et externe pour la prévention et la protection au travail qui assurent le suivi dans l’entreprise”.

Article 24, 10°

“Transmettre une copie des rapports mensuels aux membres du conseil d’entreprise”: cette disposition est reprise du Règlement général pour la protection du travail.

Ceci est tout à fait inutile puisque ce n’est pas de la compétence du conseil d’entreprise. Ceci ne fait que créer un flot de papier et c’est pourquoi que ce n’est pas appliqué dans la pratique. C’est le moment de supprimer cette disposition.

Article 25

Les représentants des organisations des employeurs demandent de modifier le début de l’article 25 comme suit:

“Peuvent également participer aux ...”.

Cet article ne peut en effet pas être interprété au sens que la participation serait obligatoire.

L’arrêté royal ne peut pas être plus sévère pour les conseillers que pour les membres effectifs.

Section V - Le règlement d’ordre intérieur

Article 31

Les représentants des organisations des employeurs soulignent que les points, mentionnés dans l’arrêté royal concernent le contenu minimal du règlement d’ordre intérieur.

Les représentants des organisations des employeurs estiment qu’il n’est pas indiqué de rendre encore plus de points généralement applicables.

Les comités sont en effet libres de reprendre des dispositions supplémentaires en fonction des caractéristiques de l’entreprise.

Pour ce qui concerne les points énumérés, les représentants des organisations des employeurs font remarquer qu’il n’est pas indiqué de régler la durée minimale des réunions comme proposé par les représentants des organisations des travailleurs.

Imposer une durée minimale attesterait une manie de régler et pourrait être contra-productif. En effet, on convoque souvent des réunions spéciales du comité de courte durée pour traiter d’un seul sujet spécifique.

En outre, les représentants des organisations des employeurs soulignent une fois de plus l’importance du point 8° pour un bon fonctionnement du comité.

Un accord n’implique en effet pas l’unanimité. On recherche bien l’unanimité mais cela ne pourrait être une donnée absolue.

Un droit de veto de fait est en effet inopportun vu le rôle constructif qui, dans l’article 2, est assigné au comité.

Toutefois on devrait définir à l’unanimité la règle qui stipule ce qu’on entend par accord.

Dans des entreprises qui mènent une politique de sécurité contemporaine, le carnet (12°) est dépassé. Mieux est d’écrire: “d’un carnet ou d’un moyen de reportage équivalent”.

Le représentant des organisations des Classes moyennes partage l’avis.

Quant à l’aspect des PME il plaide aussi pour une adaptation des dispositions de l’article 25.

L’attention des conseillers en prévention pour les PME risque à se relâcher lorsqu’ils doivent être trop souvent présents dans les comités.

Avis des représentants des organisations des travailleurs, communiqué le 17 mars 1999

Les représentants des organisations des travailleurs ont des amendements à formuler au sujet du projet d'arrêté royal.

A part quelques adaptations, ces amendements sont déjà repris dans le rapport final du groupe de travail.

Article 1er, 4°

Proposition d'adaptation du texte

“4° le comité: le comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de comité, la délégation syndicale et, à défaut de comité ou de délégation syndicale, les travailleurs.”

Motivation:

Ainsi il est clair pour le lecteur que ces dispositions peuvent également s'appliquer à la délégation ou aux travailleurs, comme prévu aux articles 52 et 53 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs doivent se mettre d'accord sur la manière de satisfaire à ces obligations (voir proposition de texte: article 31, dernier alinéa).

Article 2

“Le comité a essentiellement une mission de contrôle et de surveillance. En application de l'article 65 de la loi ...”

Article 2, deuxième alinéa

Il est souhaitable que cette disposition soit élargie à l'ensemble du service interne pour la prévention et la protection au travail.

Motivation:

Vu qu'il s'agit ici d'une coordination des dispositions relatives au comité, cet ajout complètera le texte et le rendra plus clair.

Article 3, 3°

Les représentants des organisations des travailleurs souhaitent que cet article reste inchangé.

Motivation:

Statu quo RGPT.

Article 4

Proposition de texte

“Le comité donne son accord préalable dans les cas déterminés par les différentes réglementations.”

Motivation:

Ce n'est pas uniquement l'arrêté royal relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail qui comporte des dispositions où l'accord du comité est exigé.

Article 6

remplacer “s'intéresse au fonctionnement...” par “... surveille le fonctionnement...”.

Motivation:

Statu quo par rapport au Règlement général pour la protection du travail; “surveiller” va plus loin que “s’intéresser”.

Article 8

Remplacer les mots “recherche les moyens” par les mots “élabore des propositions ...”.

Motivation:

Précise mieux ce qu’on vise.

Article 10

Supprimer les mots “... ou, si un comité est institué, dans l’unité technique d’exploitation concernée.”

Motivation:

Rend le texte plus clair et plus précis. Il n’y a pas de problèmes sur le terrain à ce sujet.

Article 11

Proposition de texte

“Le comité désigne une délégation qui se rend immédiatement sur place, ...”

Motivation:

En cas d’accidents et de risques majeurs, une enquête sur place doit être faite sans tarder. Contrairement à “le plus rapidement possible” le mot “Immédiatement” ne laisse pas de marge d’interprétation ni de discussion. (= reprise de la définition existante du Règlement général pour la protection du travail).

Article 12

Proposition de texte

“Le comité désigne une délégation pour répondre ...”.

Motivation:

Le règlement d’ordre intérieur pourrait régler la composition de la délégation. Cette formulation permettra que, par exemple, un représentant de chaque organisation syndicale soit présent.

Article 14

Insérer dans cet article la disposition de l’article 29 de l’arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être et, en ce qui concerne le contenu de la documentation, renvoyer à l’annexe I de l’arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

Motivation:

En coordonnant ces textes ici, la responsabilité de l’employeur, telle que reprise antérieurement à l’article 54quater 5.3., est rendue plus claire.

Article 14, deuxième alinéa et suivants

Les représentants des organisations des travailleurs demandent de maintenir les références à l’environnement externe.

Motivation:

cfr. l'avis du Conseil d'Etat.

Article 14, dernier alinéa

Proposition du texte

“En outre, l'employeur tient à la disposition du comité, le bon de commande, les documents de livraison et le rapport de mise en service qui se rapportent au choix, à l'achat et à l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection collectifs et individuels et il soumet régulièrement au comité, pour discussion, un rapport ou un aperçu.”

Motivation:

Ce texte fait aussi état des documents de livraison, comme prévu par exemple dans l'arrêté royal relatif à l'utilisation des moyens de protection individuels et explique mieux ce qu'on vise par “l'employeur communique ...”.

Article 16, deuxième alinéa

Proposition de texte

“Il fournit également à tous les membres du comité les commentaires ...”.

Motivation:

Statu quo par rapport au Règlement général pour la protection du travail. Ainsi il est plus clair que tous les membres du comité doivent recevoir le commentaire et pas uniquement le membre du comité qui en fait la demande.

Article 17

Proposition de texte

“L'employeur donne aux membres du comité représentant les travailleurs le temps et les moyens pour avoir ...”.

Motivation:

Précise ce qu'il faut entendre par “toute facilité”. Surtout le temps nécessaire manque dans la plupart des entreprises.

Article 19, premier et deuxième alinéa

Proposition de texte

“L'employeur donne une suite conforme aux avis unanimes du comité et il donne une suite appropriée en cas d'avis divergents.

L'employeur donne immédiatement suite aux avis relatifs aux risques graves pour le bien-être des travailleurs ou pour lesquels le dommage est imminent. Il donne suite aux autres avis dans le délai fixé par le comité ou, à défaut de délai fixé, dans les deux mois au plus tard.”

Motivation

Vu que le président du comité doit pouvoir lier l'entreprise il est logique que les avis unanimes soient aussi respectés.

Lorsque le dommage est imminent il importe d'agir immédiatement “Le plus rapidement possible” laisse une marge d'interprétation et de discussion. La période de 6 mois est très longue. Une période plus courte stimulera l'employeur de prendre des décisions en accord avec le comité et de respecter les décisions prises.

Article 20

Remplacer les mots “panneau d’affichage” par les mots “un panneau d’affichage ou un moyen de communication permettant d’atteindre tous les travailleurs.

Motivation:

Dans certaines entreprises il est possible de diffuser l’information par une voie plus simple, par exemple par le biais d’un réseau informatisé.

Article 21

Remplacer les mots “L’employeur veille à ce que le comité se réunit au moins une fois par mois” par les mots “L’employeur réunit le comité au moins une fois par mois”.

Préciser dans le deuxième alinéa qu’il s’agit ici du département chargé de la surveillance médicale du service interne pour la prévention et la protection au travail. Laisser le restant de l’article inchangé.

Article 22

L’employeur ou son délégué à qui il transfère ses pouvoirs, préside le comité.

Article 24, premier alinéa

“1° convoquer par écrit chaque membre effectif du ...”

Article 24, premier alinéa, 4°

Proposition de texte

“4° communiquer la date et l’ordre du jour de la réunion aux conseillers en prévention du service externe qui assurent le suivi dans l’entre-prise.”

Motivation

Statu quo par rapport au Règlement général pour la protection du travail (le médecin du travail du service médical interentreprises devait chaque fois être invité à assister aux réunions du comité).

Ce n’est qu’en procédant de cette façon que les conseillers en prévention concernés peuvent rester au courant des sujets discutés et qu’ils peuvent décider si leur présence est utile.

Article 24, premier alinéa, 5°

Compléter le texte de sorte que, outre l’affichage d’autres moyens qui offrent les mêmes garanties en matière d’accessibilité pour tous les travailleurs puissent être utilisés.

Motivation:

Dans certaines entreprises il est possible d’assurer une diffusion plus simple, par exemple par le biais d’un réseau informatisé.

Article 24, premier alinéa, 6°

remplacer les mots “qui doivent être présents à la réunion.” par les mots “du service interne et externe pour la prévention et la protection au travail”.

Motivation:

Statu quo RGPT

Article 24, premier alinéa, 10°

Les représentants des organisations des travailleurs souhaitent que cette disposition soit maintenue.

Motivation:

Statu quo RGPT.

Les aspects partiels de la notion “bien-être” élargissent de plus en plus le champ d’autres organes. (charge psychosociale, organisation du travail, budget, ...) Un bon échange d’informations s’avère nécessaire.

Article 25

Proposition de texte

Participent également aux réunions du comité, avec voix consultative:

- 1° le conseiller en prévention chargé de la surveillance médicale, qui fait partie du service interne;
- 2° le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne, lorsque le service est composé de plusieurs sections;
- 3° le conseiller en prévention chargé de la surveillance médicale, qui fait partie d’un service externe. Ce conseiller en prévention s’efforce de participer aussi régulièrement que possible aux réunions du comité et il participe, en tout cas, pour la discussion du plan global de prévention, du plan annuel d’action et du rapport annuel médical;
- 4° les autres conseillers en prévention du service interne que ceux visés au 1°, 2° et 3° et les conseillers en prévention du service externe, chaque fois qu’un point de l’ordre du jour traite d’une matière qui relève de leur compétence spécifique;
- 5° les délégués-ouvriers à l’inspection des minières et des carrières, en ce qui concerne les carrières à ciel ouvert et leurs dépendances.

Le secrétariat informe ces personnes de la date et de l’ordre du jour de la réunion.

Motivation:

On évite ainsi des imprécisions et des différences d’interprétation (par exemple la contradiction éventuelle entre le premier alinéa 3° et le deuxième alinéa du projet de texte.

Article 26, premier alinéa

L’article 67 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail prévoit que “Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres du comité peuvent requérir l’assistance d’experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l’employeur”.

L’article 26 du projet d’arrêté ne prévoit pas véritablement de procédure. Il se contente de conditionner la présence d’un expert à l’accord de l’employeur (c’était d’ailleurs déjà le cas en ce qui concerne l’article 839sexies du Règlement général pour la protection du travail).

Pour les représentants des organisations des travailleurs, cela est insuffisant.

Il faudrait donc que cet article prévoie une procédure. On pourrait s’inspirer pour cela de celle qui est prévue par l’arrêté royal du 27 novembre 1973 en ce qui concerne l’association d’experts à certains travaux du conseil d’entreprise:

“Des experts peuvent être associés à certains travaux du conseil d’entreprise (...) aux conditions suivantes (...).

Lorsqu’une des parties au conseil d’entreprise estime utile d’inviter un ou plusieurs experts pour l’éclairer sur certains aspects techniques, il lui appartient d’en avertir le conseil d’entreprise.

L’autre partie a la facilité de récuser ces experts.

La même partie ne pourra user plus de deux fois de cette faculté.
Si nonobstant l'usage de cette faculté, un désaccord subsiste, la désignation de l'expert présenté sera soumise à l'approbation d'un des fonctionnaires (...).

Article 26, deuxième alinéa

Dans le texte français remplacer les mots "organisation professionnelle" par les mots "organisation syndicale".

Motivation:

la notion "organisation professionnelle" pourrait à tort être interprétée trop restrictivement.

Article 29

En ce qui concerne l'interdiction de divulgation de certains renseignements qui pourraient porter préjudice aux intérêts de l'entreprise ou des travailleurs, ne faudrait-il pas aussi prévoir une procédure qui s'inspire de celle qui est prévue par l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

Dans celle-ci, le chef d'entreprise peut signaler, le cas échéant, le caractère confidentiel de certains renseignements dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise.

En cas de désaccord à ce sujet, le caractère confidentiel des renseignements sera soumis à l'approbation d'un des fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de la loi.

Article 29, deuxième alinéa

Proposition de texte

"La disposition de l'alinéa premier n'a pas pour but d'entraver les relations normales entre les travailleurs et leurs délégués dans le comité ou entre les organisations syndicales et leurs délégués dans le comité ni d'entraver leur droit de s'adresser à l'employeur en cas de différend au niveau du comité."

Motivation:

Les relations entre les travailleurs et les membres du comité sont au moins aussi importantes que les relations avec les organisations syndicales.

Article 30

Proposition de texte

"Les membres-représentants du comité ont droit à une formation appropriée.

Elle ne peut être mise à leur charge et elle se passe durant le temps de travail ou conformément aux conventions collectives de travail ou dispositions légales la concernant."

Motivation:

L'ajout au deuxième alinéa ouvre la possibilité d'organiser des formations dans un autre système, par exemple le congé-éducation payé.

Article 31

Compléter les points 7° et 8° comme suit:

7° les modalités concernant le déroulement et la durée de la réunion

8° ... à un accord au sein du comité. L'unanimité est exigé pour l'accord."

Motivation:

Le règlement d'ordre intérieur doit fixer une durée minimale de la réunion.

La pratique nous apprend que souvent on réserve trop peu de temps pour un comité.

Il est nécessaire qu'un accord exige l'unanimité afin d'éviter que lors des décisions importantes une partie minoritaire des représentants des travailleurs soit mise sur la touche.

Ajouter à l'article 31 les points 15° à 22°:

“15° les modalités concernant les réunions préparatoires

16° des précisions concernant des réunions supplémentaires

17° des informations au sujet de la suite donnée aux avis

18° le mode d'invitation d'experts

19° le mode d'information du personnel au sujet des points à l'ordre du jour et des décisions du comité

20° des précisions concernant la formation des membres du comité

21° les modalités relatives à la demande des mesurages et à la communication des résultats

22° décisions au sujet du remplacement du conseiller en prévention du service externe pour la prévention et la protection au travail.”

Motivation:

Les points susmentionnés indiquent les problèmes auxquels sont confrontés nos représentants dans les comités.

Il est dès lors utile d'arriver à des accords manifestes avec l'employeur à ce sujet.

Article 31, ajouter un alinéa

Proposition de texte

“A défaut de comité, des décisions entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, avec les travailleurs doivent être prises au sujet des points susmentionnés.”

Motivation:

Cet ajout oblige l'employeur à exécuter les dispositions des articles 52 et 53 de la loi sur le bien-être qui, jusqu'à présent, restaient presque toujours lettre morte.

Ci-après est reprise une proposition de modalités de consultation des travailleurs.

Outre les amendements susmentionnés il serait indiqué d'insérer une disposition supplémentaire.

En ce qui concerne des entités juridiques comportant plusieurs unités techniques d'exploitation, les représentants des organisations des travailleurs demandent que les délégations des différents comités se réunissent au moins une fois par an et que soient fixées des modalités pour un échange permanent d'informations.

Motivation:

Nous devons constater trop souvent que les différents comités d'une entité juridique ne sont pas au courant des activités l'un l'autre.

Cela a pour conséquence qu'il y a des grandes différences entre le fonctionnement des différents comités et aussi entre le niveau de bien-être dans les différentes entités techniques.

Annexe à l'avis:

Les représentants des organisations des travailleurs demandent d'insérer dans l'arrêté royal les modalités de consultation des travailleurs dans les entreprises sans comité pour la prévention et la protection au travail ni délégation syndicale, pour des matières déterminées dans la loi sur le bien-être, le Code ou le Règlement général pour la protection du travail.

Ceci pour éviter que l'article 52 de la loi sur le bien-être reste lettre morte, comme c'est le cas maintenant.

Proposition de texte par analogie à la procédure concernant le règlement du travail et les emplois SMET:

- donner à tous les travailleurs, contre accusé de réception, un exemplaire du document soumis à la consultation et déterminer le mode d'introduction d'une réclamation (nom, adresse, numéro de téléphone).

Au moins les documents suivants sont visés:

- projet de plan global de prévention
 - projet de plan annuel d'action
 - rapports annuels du service interne et du service externe pour la prévention et la protection au travail
 - désignation du conseiller en prévention
 - contrat avec le service externe pour la prévention et la protection au travail.
- Possibilité pour les travailleurs de communiquer leurs remarques, soit oralement, soit par écrit, au président du comité d'avis du service externe pour la prévention et la protection au travail (par exemple endéans les quinze jours). Le service externe garde l'anonymité du travailleur et informe l'employeur des remarques signalées endéans un délai d'une semaine.

Au cas où uniquement l'avis informel devait être sollicité en cette matière, l'employeur décide après avoir pris connaissance des remarques (et afficher ou communiquer à nouveau la décision).

Au cas où l'accord préalable des travailleurs était requis, l'employeur a la possibilité d'introduire un recours auprès du comité d'avis du service externe. Le comité d'avis prend une décision au sujet du recours à la majorité simple. En cas de partage des voix, le recours est rejeté.

DECISION

Envoyer le projet d'arrêté royal avec le rapport final et l'avis du Conseil supérieur à Madame la ministre.