

## MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

-----

### Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

-----

Avis n° 49 du 12 avril 2002 relatif à la surveillance de la santé dans le cas spécifique où des entreprises occupent des travailleurs d'entreprises extérieures.

#### I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Lors de la réunion du Bureau exécutif du 14 décembre 2001 la CSC a demandé, vu les problèmes qui se posent au sujet de la surveillance médicale, de prévoir dans la loi la possibilité de confier la surveillance médicale des travailleurs d'entreprises extérieures, à l'entreprise utilisatrice où le travailleur est occupé pendant une longue période et où il court des risques spécifiques.

Motivation:

L'entreprise utilisatrice dispose de l'expertise nécessaire pour effectuer une surveillance médicale efficace.

Ils se réfèrent à ce sujet à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, chapitre IV: Dispositions spécifiques concernant les travaux d'entreprises extérieures et notamment aux propositions de l'inspection médicale du travail d'Anvers au sujet d'arrêtés d'exécution relatifs à la coordination de la surveillance de la santé, la protection de la santé, l'hygiène générale et les équipements sanitaires des travailleurs de ces entreprises extérieures.

Le Bureau exécutif a décidé le 14 décembre 2001 de faire examiner les orientations dans ce thème par une commission ad hoc (D58/3).

La commission ad hoc s'est réunie le 5 février 2002.

Le Bureau exécutif a décidé lors de la réunion du 8 février 2002 de limiter l'avis à la surveillance médicale et de demander aux experts de communiquer leurs remarques éventuelles sur les propositions de l'Administration et de la CSC avant le 8 mars 2002.

Co-Prev a communiqué des remarques. (PPT-D58-149) ainsi que Prebes.

Le Bureau exécutif a décidé lors de la réunion du 8 mars 2002 de porter ce point à l'ordre du jour de la réunion du Conseil supérieur du 12 avril 2002. (PPT-D58-144).

#### II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 12 AVRIL 2002

##### Avis des représentants des organisations des travailleurs

Les représentants des organisations des travailleurs sont favorables à une surveillance médicale adéquate pour les travailleurs d'entreprises extérieures.

Les problèmes concrets devraient être réglés à court terme.

Les représentants des organisations des travailleurs souscrivent à l'approche proposée par l'Administration.

Ils demandent que Madame la ministre charge l'Administration de transposer sa proposition en un projet d'arrêté et réserve les moyens nécessaires pour sa réalisation.

#### Avis des représentants des organisations des employeurs

Les organisations d'employeurs n'estiment pas opportun en matière de surveillance médicale d'emprunter une piste qui fait glisser la responsabilité de celle-ci du contractant au client, non plus pour les fonctions spécialisées. L'attribution de la responsabilité du bien-être au travail des travailleurs en général et la surveillance médicale à l'employeur responsable en particulier était un choix fondamental dans la loi relative au bien-être au travail. Abandonner ce principe signifie saper le pilier de la loi relative au bien-être.

Le fait que certains employeurs ne peuvent ou ne veulent pas prendre leur responsabilité ne justifie pas de bouleverser toute la philosophie de la loi relative au bien-être. D'abord on ne peut en aucune manière prouver que les entreprises contractantes n'assument pas leur responsabilité en matière de surveillance médicale. Erronément certaines organisations partent de l'idée que les entreprises contractantes sont pareilles aux PME et que celles-ci rempliraient leurs obligations dans une moindre mesure. Les entreprises de taille moyenne, les grandes (et même les très grosses) entreprises se comportent en tant que contractant exactement comme les très petites entreprises en tant que clients et ce aussi bien pour les missions générales (par exemple travaux de génie civil, entretien, nettoyage industriel) que pour de très spécifiques tels que réparation de citernes, nettoyage industriel, etc.

De plus, dans l'hypothèse où les entreprises contractantes prendraient en effet très modérément leur responsabilité concernant la surveillance médicale, on doit d'abord vérifier le fonctionnement des services externes et comment ils expriment la surveillance médicale.

A cela s'ajoutent bien des réserves d'ordre pratique.

Ainsi par exemple il est impossible pour le médecin du travail de l'entreprise donneuse d'ordre de suivre l'exposition puisque le travailleur en question de l'entreprise sous-traitante est aussi occupé chez d'autres donneurs d'ordre. On devrait également dans la vie faire appel à un système pour éviter les examens double (chez plusieurs donneurs d'ordre) pour une même fonction. En outre l'entreprise donneuse d'ordre ne peut en aucune façon donner quelque garantie pour l'examen médical puisque pour celui qu'il organise dans son entreprise il ne peut appeler les personnes qui ne font pas partie de son personnel et il ne peut adapter ces examens (moment et lieu) au(x) plan(s) de travail des entreprises sous-traitantes. Si l'entreprise donneuse d'ordre recourt à un service externe pour effectuer la surveillance médicale, la situation se complique encore en particulier lorsque l'entreprise contractante est affiliée à un autre service.

Plus généralement les organisations d'employeurs soulignent qu'actuellement des systèmes sont gérés par le monde de l'entreprise (représentant des donneurs d'ordre et sous-traitants + instituts de prévention) en collaboration avec l'inspection technique, Belcert et certaines organisations syndicales qui augmentent la sécurité du travail intérimaire, à savoir VCA et Be-

SaCC (voir plus loin). Le respect des obligations en matière de surveillance médicale par les contractants est dans les deux systèmes un des critères de base (voir notes finales).

Ces systèmes ne sont pas encore parfaits mais incluent des garanties de qualité suffisantes. De plus des organes d'experts répondent du contrôle de la qualité sur le terrain (pas seulement sur papier) et de l'amélioration constante des systèmes. La conséquence directe est que quasi 100.000 travailleurs ont obtenu avec succès un diplôme de base en sécurité et plus de 10.000 ont réussi un cours sécurité dirigeants opérationnels. Il y a aussi 20.000 passeports de sécurité déjà en circulation utilisés dans le cadre des systèmes précités pour le suivi des formations en sécurité générales et spécifiques suivies par les travailleurs et les tests et examens médicaux subis. Une intrusion légale dans la relation entre le donneur d'ordre et l'exécutant (contractant) par un arrêté d'exécution contenant des obligations spécifiques ébranlerait et remettrait en cause ces systèmes et selon toute vraisemblance mènerait à une approche moins performante de la sécurité des travailleurs. Les organisations d'employeurs demandent avec insistance qu'on ne touche pas à ce domaine et ensuite qu'on complète les principes du chapitre IV de la loi relative au bien-être en utilisant les systèmes susmentionnés et ce dans un esprit de collaboration et d'ouverture entre toutes les personnes concernées ( les organes d'experts et de gestion des systèmes sont ouverts à tous les intéressés, y compris les organisations de travailleurs). L'objectif principal de ces systèmes est en effet l'augmentation effective de la sécurité par l'emploi de critères et procédures évaluables pour assurer la qualité recherchée.

*BeSaCC: Critère médecine du travail*

- *Les fonctions, postes de travail à risques et autres qui donnent lieu à un examen médical obligatoire ont-ils été déterminés?*
- *Les documents établis par le médecin du travail (fiches d'examen médical, rapport éventuel enquête nuisance du travail) sont-ils tenus à jour et donne-t-on suite aux décisions et avis?*
- *Un "inventaire permanent des travailleurs soumis au contrôle médical obligatoire" doit être dressé, mis à jour et actualisé au moins tous les trois mois par l'employeur avec l'aide du service chargé de la surveillance médicale.*

*Points à vérifier:*

- *Listes des postes de travail et fonctions (par des tiers ) pour lesquels une surveillance médicale est exigée, avec les risques inhérents et les travailleurs soumis.*
- *Vérification de la concordance entre la liste et les examens médicaux effectués.*

*VCA:*

*Question 8.2. examens de santé du personnel*

- 8.2.1. A-t-on déterminé sur base des risques répertoriés quels travailleurs doivent subir un examen médical périodique? (question must)*
- 8.2.2. les travailleurs passent-ils une visite médicale lors de leur entrée en service ou à la reprise de leur travail après une maladie ou un accident (fonction dépendante) si celui-ci, rapport aux exigences spécifiques résultant de leur fonction, est nécessaire (question must).*
- 8.2.3. L'entreprise offre-t-elle la possibilité de passer un examen médical de sa propre initiative ou de consulter le service qui s'occupe de la santé dans l'entreprise, indépendamment des risques auxquels il est exposé (question 5 points).*

## **ANNEXE: La sécurité lors de la sous-traitance**

**VCA - Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers**  
**BeSaCC - Belgian Safety Criteria for Contractors**

### **Pourquoi une attestation ou un certificat?**

#### **Le contexte légal**

Depuis la parution de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution du 27 mars 1998, le législateur impose au donneur d'ordre et au contractant un certain nombre d'obligations en matière de sécurité, dans le but de préserver des risques l'ensemble des travailleurs occupés sur un même lieu de travail. Outre l'échange d'informations et la conclusion d'un contrat entre le donneur d'ordre et le contractant, le premier est également tenu de refuser les contractants qui ne respectent pas leurs obligations en matière de sécurité. Le donneur d'ordre est donc tenu à un devoir d'évaluation préalable du contractant. Pour ce faire, il peut opter pour la méthode la plus adéquate. Une des possibilités dont il dispose consiste à faire appel à des contractants ayant déjà reçu un label de qualité ou de sécurité, une attestation ou un certificat, qui confirment leur conformité avec certains critères de sécurité. BeSaCC et VCA sont deux systèmes de ce genre.

### **Qu'est BeSaCC?**

BeSaCC (Belgian Safety Criteria for Contractors) est un système en vue d'attester les entreprises qui respectent les critères de la sous-traitance sûre. Sur la base d'un dossier élaboré par le demandeur, une cellule d'experts vérifie si les critères BeSaCC sont remplis.

### **Qu'est le VCA?**

VCA (Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers – Liste de contrôle Contractants Sécurité, Santé et Environnement) est un processus de certification en vertu duquel un organisme de certification vérifie, par une radioscopie de l'entreprise et de ses lieux de travail, si le demandeur satisfait aux critères d'appréciation pour la certification du VCA. Ce système provient des Pays-Bas. Depuis le 1er septembre 1999, une structure VCA est également opérationnelle en Belgique, gérée par l'asbl BeSaCC-VCA et dont l'organe central est le CEdeE (Comité Exécutif des Experts).

### **Attestation BeSaCC ou VCA?**

Toute entreprise dont les travailleurs effectuent des prestations dans une autre société peut avoir intérêt à obtenir une attestation ou un certificat. Le choix entre une attestation BeSaCC ou un certificat VCA dépend des différents facteurs en jeu, tels que les exigences posées par le donneur d'ordre, la nature des risques ou les possibilités propres de l'entreprise.

L'Association sans but lucratif BeSaCC-VCA tend en tous cas vers une complémentarité maximale entre les deux systèmes, sans toutefois porter atteinte à leur spécificité. Les critères utilisés dans les deux systèmes sont très similaires, et une plate-forme érigée au sein de l'Association sans but lucratif veille à les faire correspondre le plus possible. La différence réside donc surtout dans le processus, puisque le VCA exige la réalisation d'une radioscopie par un organisme de certification. C'est pourquoi le VCA s'adresse plutôt aux entreprises

dont les activités auprès d'entreprises extérieures comportent des risques importants. BeSaCC est plutôt destiné aux travaux impliquant des risques moins importants. BeSaCC peut également être considéré comme un premier pas vers la certification.

On ne peut établir de distinction claire entre les risques importants et ceux qui le sont moins, et encore moins en fonction des secteurs. Il appartient donc aux donneurs d'ordre, lorsqu'ils décident d'imposer des conditions, de ne pas poser des exigences aveuglément, mais de tenir compte de la nature des contractants et de laisser éventuellement le choix pour BeSaCC ou VCA au contractant lui-même.

### **Comment obtenir une attestation BeSaCC?**

Pour obtenir une attestation, il faut satisfaire aux critères BeSaCC. Le demandeur doit en fournir la preuve au moyen d'un dossier contenant les pièces justificatives requises. Ce dossier est introduit auprès d'un des bureaux BeSaCC régionaux. Lorsqu'il est jugé complet par le bureau, il est soumis à un examen approfondi par la Cellule d'experts. Des lacunes, non-conformités ou données irréalistes peuvent entraîner le refus du dossier. Lorsque le dossier fait l'objet d'une évaluation positive par la Cellule d'experts, celle-ci délivre une attestation BeSaCC qui est valable pour une période de trois ans, et ce uniquement pour les activités mentionnées dans la demande.

Une Commission d'évaluation de la conformité veille à la qualité du système et est chargée du traitement des plaintes et du retrait éventuel de certaines attestations. Cette décision peut découler de plaintes justifiées formulées par les donneurs d'ordre ou des tiers.

### **Comment obtenir un certificat VCA?**

Le VCA est un schéma de certification. Cela signifie que l'entrepreneur doit prouver sa conformité aux critères VCA, présentés sous la forme d'un questionnaire, au moyen d'une radioscopie (audit) effectuée par un des organismes de certification agréés à cet effet. Il existe deux possibilités : VCA\* et VCA\*\*. VCA\* s'adresse aux entreprises occupant moins de 35 travailleurs. VCA\*\* s'applique aux entreprises occupant au moins 35 travailleurs, ainsi qu'aux entreprises plus petites qui travaillent avec des sous-traitants. Pour obtenir un certificat VCA\*, il faut répondre aux principales questions, dites «questions must». Pour le certificat VCA\*\*, il faut en plus obtenir un score minimum pour les autres questions. Les certificats sont valables pendant trois ans et, chaque année, les principaux éléments doivent être vérifiés. Le système consiste donc en un audit initial, à savoir la première radioscopie de l'entreprise, et d'audits intermédiaires annuels. Après trois ans, il faut à nouveau procéder à un nouvel audit complet.

L'organisme de certification a, à tout moment, le droit de suspendre le certificat VCA, de le retirer ou de le déclarer nul, si par exemple l'entrepreneur n'exécute pas les mesures de correction prescrites dans les délais fixés.