

## MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

-----

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

-----

Avis n° 44 du 8 février 2002 relatif à un projet d'arrêté royal relatif aux vêtements de travail.

#### I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 26 octobre 2001, l'avis du Conseil supérieur, à rendre dans les deux mois, a été demandé au sujet d'un projet d'arrêté royal relatif aux vêtements de travail.

Le projet d'arrêté royal vise à abroger les dispositions des articles 103bis 1 à 103bis 3 du Règlement général pour la protection du travail.

Ces dispositions concernant les vêtements de travail sont transférées en une forme appropriée, conformément aux prescriptions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans le Code, Titre VII, Equipements individuels, chapitre Ier, Vêtements de travail.

Le projet d'arrêté définit le champ d'application.

Sauf exceptions, mentionnées dans le projet d'arrêté royal et pour autant que l'analyse des risques n'a pas démontré l'inutilité du port d'un vêtement de travail, les travailleurs sont tenus de porter un vêtement de travail durant leur activité normale.

Une définition de ce qu'on entend par vêtement de travail est donnée, ainsi que les exigences auxquelles le vêtement de travail doit satisfaire.

Le projet contient également des dispositions relatives à la fourniture, à la consultation préalable et aux modalités pour l'entretien.

Le projet d'arrêté royal a été soumis au Bureau exécutif du Conseil supérieur le 14 décembre 2001 (PPT-D55-BE213).

Le Bureau exécutif a décidé de confier l'examen du projet d'arrêté à un groupe de travail.

Le groupe de travail s'est réuni le 8 janvier 2002 (D55/4: procès-verbal de la réunion).

Vu l'urgence pour émettre l'avis, le dossier a été soumis au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail le 8 février 2002 (PPT-D55-134).

#### II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 8 FEVRIER 2002

##### Avis des représentants des organisations des employeurs

##### En général

Le projet d'arrêté royal présenté s'inscrit dans la conversion du Règlement général pour la protection du travail en Code sur le bien-être au travail, par laquelle les chapitres du Règlement général pour la protection du travail qui subsistent sont remplacés par de nouvelles parties du Code.

Les organisations des employeurs souhaitent à ce propos rappeler la note des priorités du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 20 octobre 2000.

Le Conseil supérieur plaide dans cette note pour une modernisation rapide de la législation relative à la santé et la sécurité et signalait que l'approche par étapes où on aborde chaque fois un ou plusieurs chapitres amène une situation complexe, confuse et parfois ambiguë.

C'est pourquoi le Conseil supérieur soutenait une opération unique transposant les dispositions restantes du Règlement général pour la protection du travail dans le Code, ce qui n'est à nouveau pas le cas avec ce projet d'arrêté.

De plus, il semble qu'il ne s'agisse pas d'une simple modernisation des textes actuels du Règlement général pour la protection du travail mais d'une série de modifications essentielles apportées aux textes qui sont utopiques ou même peuvent être franchement un danger pour le bien-être des travailleurs.

Le Conseil supérieur relevait aussi dans sa note des priorités qu'à la transposition des dispositions du Règlement général pour la protection du travail en Code on devait, plus que dans le passé, veiller aux exigences posées à une législation plausible.

L'objectif est en définitive d'en venir à une réglementation claire, cohérente et simple qui soit en même temps concrète et efficace (coûts-bénéfices) et offre une sécurité juridique à tous les acteurs concernés.

Les organisations des employeurs soulignent que l'employeur, pour être en mesure de porter sa responsabilité dans le domaine du bien-être des travailleurs, doit pouvoir choisir les mesures de prévention s'adaptant le mieux à son entreprise, comme à l'organisation de celle-ci.

Ceci suppose une réglementation avec des principes de prévention et des objectifs généraux mais autorisant une exécution souple au niveau de l'entreprise.

Une telle approche demande de transformer les actuelles obligations de moyens très développées et détaillées du Règlement général pour la protection du travail en obligations de résultats (dispositions cibles).

De même les nombreuses occasions de participation et compétence d'avis poussée pour les travailleurs rendent superflue une réglementation technique et détaillée.

Cette approche ne se rencontre qu'en partie dans le projet soumis (articles 2-4-5). Les autres articles (3-6-7-8) persistent à s'inspirer de l'ancienne approche et témoignent des tracasseries excessives subies par les employeurs.

Remarques spécifiques

### Article 3, §1<sup>er</sup>

La définition à l'article 3 de ce qu'on entend par vêtements de travail est perçue comme surannée et exclut des vêtements plus contemporains tels que les T-shirt.

Selon les organisations des employeurs une définition plus appropriée serait:

"Pour l'application de cet article on entend par vêtement de travail toute tenue destinée à éviter que le travailleur ne se salisse pendant l'exécution de son travail et qui n'est pas considérée comme un vêtement de protection."

### Article 3, §2

Il n'est pas possible de respecter cet article tel qu'il est à présent formulé.

Cette sorte de matière n'existe pas. En effet les vêtements ne sont jamais inusables à 100% et un employeur ne peut non plus garantir que la matière ne provoquera de réactions allergiques chez aucun travailleur (on veut sans doute dire "non allergène" au lieu de "matières non allergisantes").

Cette exigence peut en outre être en contradiction avec les exigences de sécurité fondamentales imposées aux vêtements (par exemple résistant à l'acide).

Que les vêtements soient résistant au déchirement peut aussi s'avérer néfaste pour la sécurité du travailleur au cas où celui-ci serait happé par des pièces en mouvement d'une machine.

Les organisations des employeurs proposent d'adapter le texte comme suit:

"Pour le choix des matières dont le vêtement de travail est confectionné, l'employeur se base sur l'analyse des risques visée à l'article 2, par laquelle on tient compte entre autres de la résistance à l'usure et au déchirement, du caractère allergène et de la charge physique du travail."

### Article 3, §3

Les restrictions formulées concernant les mentions que peut comporter le vêtement de travail ne permettent pas, par exemple, un traitement informatisé de celui-ci (barres codes), ce qui est pourtant déjà d'un usage courant.

Les organisations des employeurs sont d'avis qu'une telle disposition n'est pas du tout pertinente dans une réglementation relative au bien-être des travailleurs et qu'elle doit donc être supprimée.

De plus les procédures de concertation dans les entreprises présentent assez de garanties pour empêcher toute extravagance dans les vêtements de travail.

### Article 7

Les méthodes appliquées pour l'entretien et le nettoyage des vêtements sont de nos jours réglées autrement dans pas mal d'entreprises, avec l'accord du comité pour la prévention et la protection au travail.

La spécificité des activités dans certains secteurs l'exige (le stricte respect de cet article par exemple dans les entreprises portuaires peut mener à des déplacements supplémentaires jusqu'à 25 km (x2) vers le local de recrutement).

Les organisations des employeurs estiment en conséquences que cet article n'a pas sa place dans une réglementation relative au bien-être des travailleurs et qu'il doit être rayé.

Sur ce plan aussi les procédures de concertation dans les entreprises offrent suffisamment de garanties pour éviter les abus.

Les organisations des employeurs sont aussi d'avis qu'on ne peut explicitement interdire l'usage d'une caution car elle n'est pas incompatible avec le principe de la mise à la disposition gratuite de vêtements de travail, mais simplement un moyen de s'assurer qu'ils seront restitués à l'employeur (par exemple pour l'entretien et la réparation ou lors de changement d'employeur).

#### Avis des représentants des organisations des travailleurs

##### Avis des représentants de la CSC

A condition d'épurer certains articles et d'ajouter quelques dispositions, le CSC est d'accord avec le projet d'arrêté royal dans ses grandes lignes.

#### 1. Article 2: démontrer l'inutilité.

La CSC peut se résigner au remplacement de la définition précise du champ d'application de l'article 103bis par une analyse des risques qui doit démontrer l'inutilité.

La condition est alors que cette analyse soit approfondie et ne soit pas utilisée comme alibi pour exclure certains groupes de travailleurs du droit aux vêtements de travail.

Autrement dit, on doit inclure dans le texte de l'arrêté royal une forme de contrôle.

C'est pourquoi il faut que les organes de concertation au niveau de l'entreprise puissent jouer pleinement leur rôle et une grande responsabilité revient aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Amendement: "... en a démontré l'inutilité, sur avis unanime du service externe pour la prévention et la protection au travail et du comité pour la prévention et la protection au travail, et à l'exception ...".

#### 2. Article 3, §2: matière adaptée aux saisons.

Souvent les travailleurs reçoivent les vêtements de travail dont l'usage n'est pas approprié à toutes les saisons.

Il y a une forte demande d'obliger les employeurs à adapter les vêtements de travail en fonction de la saison.

Amendement: "... résistantes à l'usure, au déchirement et adaptées aux saisons".

2. Article 3, §3: mentions

3.

La CSC est d'avis qu'on doit limiter au minimum les mentions sur les vêtements de travail et soutient donc le texte proposé.

Pour rencontrer en partie le souci de l'employeur, la CSC est d'accord pour ajouter les "codes-barres" à l'énumération des mentions autorisées.

3. Article 4.

Pour présenter toutes les garanties satisfaisantes du point de vue de confort, de l'ergonomie et de l'hygiène du vêtement de travail, la CSC demande de remplacer les termes "garanties de sécurité" par "garanties de bien-être".

4. Article 5: remise du vêtements de travail.

Dans la pratique, la CSC doit bien constater que trop souvent le vêtement de travail est fourni tardivement (quelque temps après le recrutement d'un travailleur) et qu'il y a des discontinuités dans leur livraison (quand on les met au nettoyage par exemple, il n'y a pas de nouveaux vêtements disponibles). Ce fait est inadmissible pour la CSC et s'appuie sur l'obligation de mettre des vêtements de travail à la disposition.

Amendement: "l'employeur est tenu de fournir le vêtement de travail dès le début des activités et sans discontinuité...".

6. Article 7: interdiction de primes et garanties.

La CSC souscrit à l'interdiction du paiement d'une prime ou d'une indemnité au travailleur qui fournit lui-même son vêtement de travail. La CSC pense cependant qu'on ne doit également pas permettre de demander une garantie au travailleur à la remise de son vêtement de travail.

Cette pratique qui tend à s'installer de plus en plus est contraire au caractère gratuit du vêtement de travail et donnera lieu dans les entreprises à des discussions sur le remboursement de cette garantie. La CSC propose donc d'ajouter un 2<sup>ème</sup> alinéa à l'article 7.

Proposition de texte: "Il est interdit de demander au travailleur une garantie (caution) à la remise de son vêtement de travail".

6. Article 8: caractère personnel du vêtement de travail.

7.

Il y a parmi les membres de la CSC une forte aspiration à attribuer un caractère personnel au vêtement de travail. Autrement dit, chaque travailleur reçoit son propre lot de vêtements de travail pour la durée de sa carrière dans l'entreprise. La CSC demande dès lors que ce principe soit intégré dans le texte de loi, par analogie avec l'article 11 de l'arrêté royal relatif à

l'utilisation des équipements de protection individuelle. Le texte de l'article 8 du projet d'arrêté royal peut alors être supprimé.

#### 7. Interdiction d'emmener le vêtement de travail à son domicile.

La CSC demande qu'on reprenne dans l'arrêté royal l'interdiction d'emmener chez soi le vêtement de travail.

La CSC estime que dans certaines conditions de travail on ramène des risques (souillures) chez soi, lesquels ainsi peuvent également constituer un danger pour les co-habitants du travailleur.

En outre, ceci va à l'encontre de l'obligation de l'employeur de pourvoir à l'entretien du vêtement de travail et de prévoir les aménagements nécessaires tels que vestiaires, armoires de rangement, etc.

Permettre que les travailleurs reprennent leurs vêtements de travail chez eux est souvent une excuse de l'employeur pour renoncer à cette obligation.

La CSC est bien consciente que l'extension linéaire d'une telle interdiction est impossible dans quelques situations de travail spécifiques (par exemple occupation éparpillée).

Ceci peut être résolu en autorisant d'y déroger à des conditions bien précises.

Proposition de texte:

"Il est interdit de permettre aux travailleurs d'emmener le vêtement de travail chez eux. On ne peut déroger à cette interdiction que par convention collective du travail au sein de la commission paritaire compétente, aux conditions suivantes:

- il s'agit d'une occupation dispersée et
- il est impossible de trouver une solution au niveau de l'organisation et
- le vêtement de travail n'est pas sujet à des souillures comportant un risque pour le travailleur et son entourage".

#### Avis des représentants de la FGTB

##### Remarque préliminaire

L'avis tel qu'il est rédigé ci-dessous reprend les différentes remarques mentionnées lors de la réunion du groupe de travail.

##### Remarques générales

- La FGTB marque son accord sur le transfert de l'article 103bis du Règlement général pour la protection du travail vers le Titre VII "Equipement individuelle" du Code sur le bien-être au travail.

Ce transfert reflète en effet la nouvelle philosophie du bien-être au travail basée sur une analyse dynamique des risques.

Mais ce transfert ne doit pas être une opération "blanche" dans la mesure où il faut profiter de l'expérience acquise dans la mise en œuvre de l'article 103bis pour enrichir et améliorer le texte de base.

La FGTB constate d'ailleurs avec satisfaction que l'Administration a tenu compte dans la rédaction de son projet d'une série d'éléments qui vont dans ce sens.

Néanmoins la FGTB insiste sur les garanties qui doivent être données pour que les organes qui doivent remettre des avis et/ou exercer un contrôle sur les analyses des risques et la mise en place des mesures de prévention et de protection qui s'y rapportent, puissent exercer leurs missions.

- La FGTB demande également que cet arrêté sur les vêtements de travail soit rédigé suivant la même structure que celle du chapitre II consacré aux "Equipements de protection individuelle".

Ceci afin de faciliter la lecture des textes et de prévoir des mesures similaires aux deux chapitres concernant notamment la nécessité pour l'employeur de procéder à une analyse des risques préalable au choix du vêtements de travail, de préciser explicitement que les vêtements de travail doivent être fournis "gratuitement" et entretenus "aux frais de l'employeur".

### Remarques sur le projet d'arrêté

#### Article 2

1. Pour suivre la même structure que l'arrêté royal consacré aux équipements de protection individuelle, la FGTB demande que l'article 2 débute par l'énumération des obligations de l'employeur (cf. articles 5 et 6); l'obligation pour le travailleur de porter de vêtement de travail peut être reprise plus loin dans l'arrêté.
2. Il faut imposer une obligation systématique de fournir un vêtement de travail à tout travailleur, ou aux personnes assimilées, visées à l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, occupées dans des activités industrielles ou semi-industrielles.

La FGTB attire l'attention de l'Administration sur le fait que l'analyse des risques visées à l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne peut servir à démontrer l'utilité ou l'inutilité de fournir le vêtement de travail, mais bien de répondre à la question de savoir quel est le vêtement de travail le mieux adapté aux salissures, aux contraintes et aux risques de l'activité ou du poste de travail.

La FGTB craint en effet que la rédaction actuelle de la proposition n'aboutisse à ce que dans certaines entreprises on ne fournisse plus le vêtement de travail prétextant du fait qu'être exposé à des salissures ne représente pas nécessairement un risque ou un danger au sens de l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998.

Par conséquent, la FGTB demande de modifier le 1er alinéa comme suit:

"Les travailleurs sont tenus de porter un vêtement de travail durant leur activité normale, à l'exception des travailleurs qui (...) dans une convention collective de travail rendue obligatoire.

L'analyse des risques visée à l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doit permettre de choisir le vêtement de travail le mieux adapté aux types de salissures, aux contraintes saisonnières et aux risques liés à l'activité ou au poste de travail du travailleur".

#### Article 4

Pour présenter une structure similaire à celle du Chapitre II sur les équipements de protection individuelle et afin d'introduire dans le texte les notions de "confort" et "d'ergonomie", la FGTB propose d'adapter le texte comme suit:

"Tout vêtement de travail doit dans tous les cas:

- a) présenter toute les garanties de sécurité, de santé et de qualité;
- b) être approprié aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru;
- c) être adapté aux exigences des activités du travail et aux conditions existantes sur le lieu de travail;
- d) tenir compte d'exigences ergonomiques, de confort et de santé du travailleur;
- e) convenir aux travailleur, après tout ajustement nécessaire".

#### Article 5

Comme la FGTB le fait remarquer ci-dessus, cet article reprenant les obligations de l'employeur doit prendre place à l'article 2 du présent arrêté.

La FGTB demande en outre de modifier le texte du 1<sup>er</sup> alinéa comme suit:

"L'employeur est tenu de mettre **gratuitement** un vêtement de travail à disposition de ses travailleurs, et il en reste le propriétaire".

Au 2<sup>ème</sup> alinéa, la FGTB demande que le Conseiller en prévention compétent et le Comité soient "associés" à la fixation et à l'évaluation des critères déterminant le choix du vêtement de travail.

Pour les mêmes motifs que ceux invoqués par la CSC, la FGTB appuie l'amendement qui consiste à fournir le vêtement de travail dès l'entrée en service du travailleur.

#### Article 6

Compléter le texte comme suit:

"L'employeur doit assurer à ses frais l'entretien, le nettoyage au moyen de produits les moins allergisants possible, la désinfection, la décontamination, la réparation et le renouvellement, en temps utile, les vêtements de travail".

#### Article 8



La FGTB demande de remplacer le texte de la proposition, qui laisse peser trop d'ambiguïté sur le caractère personnel du vêtement de travail, par des dispositions équivalentes à celles prévues à l'article 11 de l'arrêté royal relatif aux équipements de protection individuelle.

La FGTB propose dès lors le texte suivant:

"Le vêtement de travail est destiné à un usage personnel.

Il ne pourra être utilisé successivement par plusieurs travailleurs que si, à chaque changement d'utilisateur, il soit soigneusement dépoussiéré, nettoyé ou désinfecté et éventuellement décontaminé".

## II. DECISION

Envoyer le projet d'arrêté royal avec le dossier et l'avis du Conseil supérieur à Madame la Ministre.