



Service public fédéral
**Emploi, Travail
et Concertation sociale**

Rapport d'activité 2004

Conseil supérieur pour la Prévention et la

Protection au Travail

rue Ernest Blerot 1
1070 BRUXELLES
Tel. 02 233 41 11

**CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION
AU TRAVAIL**

Rapport d'activité 2004

TABLE DES MATIERES

Ière PARTIE	ACTIVITES DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	3
A.	NOMBRE DE REUNIONS.....	2
B.	AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR EN 2003.....	2
I.	Nombre d'avis	2
II.	Aperçu succinct chronologique des avis émis.	2
III.	Suite donnée en 2004 à des avis du Conseil supérieur	32
C.	AUTRES ACTIVITES.....	35
IIème PARTIE	ACTIVITES DES COMMISSIONS AD HOC DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	36
IIIème PARTIE	ACTIVITES DE LA COMMISSION PERMANENTE CONSTRUCTION DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	36
A.	NOMBRE DE REUNIONS.....	38
B.	PROBLEMES EXAMINES	38
IVème PARTIE	ACTIVITES DU BUREAU EXECUTIF DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	38
A.	NOMBRE DE REUNIONS.....	39
B.	PROBLEMES EXAMINES	39
Vème PARTIE	COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL ET ARRETES RELATIFS AU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	39
A.	COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL AU 31 DECEMBRE 2004.....	44
B.	ARRETES RELATIFS AU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL EN 2003.....	49

Ière PARTIE

ACTIVITES DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION

ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Ière PARTIE ACTIVITES DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

A. NOMBRE DE REUNIONS

En 2004, le Conseil supérieur s'est réuni cinq fois:
27 février, 23 avril, 14 mai, 26 novembre et 17 décembre 2004

B. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR EN 2003.

I. Nombre d'avis

Le Conseil supérieur a émis huit avis en 2004 :

- Avis n° 74 Projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac (D81)
- Avis n° 75 Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs: Liste européenne des maladies professionnelles (D83)
- Avis n° 76 Relatif à des problèmes au sujet de l'application de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (D82)
- Avis n° 77 Projet d'arrêté royal relatif à la protection des stagiaires (D36bis)
- Avis n° 78 Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles (D34ter)
- Avis n° 79 Projet d'arrêté royal portant diverses dispositions visant la lutte contre les accidents du travail graves et la simplification des déclarations des accidents du travail (D73quater)
- Avis n° 80 Projet d'arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives à la mise sur le marché de produits (D8971)
- Avis n° 81 projet d'arrêté royal abrogeant le titre III, chapitre VI du Règlement général pour la protection du travail (D90)

II. Aperçu succinct chronologique des avis émis.

Un tableau reprenant les données (renseignements) les plus importantes des avis émis par le Conseil supérieur en 2004, est repris ci-après.¹

¹ Le texte intégral des avis émis par le Conseil supérieur peut être consulté sur le site web du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale <http://www.meta.fgov.be/>

Avis n° 74 du 27 février 2004 au sujet d'un projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac (PPT-D81-242bis)

DATE DE LA DEMANDE D'AVIS

Bureau exécutif 18 avril 2003, à la demande du CSC

4 décembre 2003: demande de Madame Van Brempt, la Secrétaire d'Etat, d'une évaluation de la réglementation sur les nuisances dues à la fumée de tabac sur le lieu de travail, sur base de quatre points de départ, et d'élaborer une proposition de modification de la réglementation

21 janvier 2004 Madame la Secrétaire a sollicité l'avis concernant un projet d'AR

COMMISSION AD HOC:

8 décembre 2003, 27 janvier 2004

DATE DE L'AVIS

27 février 2004 (PPT-R2004-PV1-241, point 3, pages. 4-12) confirmé par écrit et complété par mail du 5 mars 2004

DATE DE L'ENVOI DE L'AVIS

Envoyé à Madame la Secrétaire d'Etat le 18 mars 2004

CONTENU DU PROJET / DE LA PROPOSITION

Le projet d'arrêté royal définit une série de notions telles que notamment la notion de "local de travail".

Comme disposition générale, le projet d'arrêté royal prévoit que l'employeur est tenu de maintenir des conditions atmosphériques ou climatiques convenables dans tous les lieux de travail.

En plus le projet d'arrêté royal contient une série de dispositions spécifiques relatives au droit de disposer d'un local de travail et d'équipements sociaux exempts de fumée de tabac (notamment l'interdiction de fumer dans les locaux de travail et possibilité de fumer dans des locaux non destinés au travail; dispositions à l'intention de personnes amenées à entrer dans l'entreprise : clients...; dispositions à propos des lieux fermés où sont présentées à la consommation des denrées alimentaires et/ou des boissons et où il est autorisé de fumer en application de la réglementation).

Le projet d'arrêté royal prévoit une série de dispositions transitoires.

Le projet d'arrêté royal abroge des dispositions du Règlement général pour la protection du travail:

- l'article 55, alinéas 1 et 2 du Règlement général pour la protection du travail, approuvé par les arrêtés du Régent des 11 février 1946 et 27 septembre 1947 et remplacé par l'arrêté royal du 21 avril 1975 ;
- l'article 148decies 2.2bis du même règlement, inséré par l'arrêté royal du 31 mars 1993

Le projet d'arrêté royal sera inséré dans le Code du bien-être au travail

CONTENU DE L'AVIS

PARTAGE

employeurs

Général

Suite à l'évolution sociale générale dans le domaine de l'usage du tabac et vu les exigences toujours plus sévères pour l'exposition à la fumée de tabac sur le lieu de travail du point de vue de la qualité, de la sécurité et de la santé, les employeurs sont partisans de remplacer le principe de courtoisie actuel à l'égard de la fumée sur le lieu de travail par une approche plus claire, basée sur le non-usage de tabac.

Les employeurs soulignent cependant que toute équivoque doit être évitée et que le règlement légal ne peut mener à une situation selon laquelle les employeurs seraient astreints à des investissements supplémentaires (aspiration, cloisonnement, locaux supplémentaires, ...) pour les fumeurs restants.

travailleurs

Les représentants de la FGTB

La FGTB est d'avis que les points de vue de son organisation sont suffisamment exprimés dans le rapport de la commission ad hoc, sauf en ce qui concerne l'article 5.

La FGTB souhaite de ce fait apporter l'éclaircissement suivant à l'article 5:

Là où les organisations des employeurs réclament le droit d'instaurer une interdiction de fumer générale dans les entreprises, la FGTB souligne que le projet d'arrêté royal garantit aux travailleurs le droit à un lieu de travail exempt de fumée.

La FGTB approuve explicitement ce principe.

Afin de tenir compte de diverses susceptibilités par rapport à l'usage du tabac sur le lieu de travail, la FGTB souhaite clarifier l'article 5.

Suite CONTENU DE L'AVIS n° 74 tabac

employeurs	travailleurs
<p><u>Remarques spécifiques concernant le projet d'arrêté royal article 2.</u> La définition de local de travail doit être précisée de façon à éviter toute discussion sur la notion. Les corridors, pièces de liaison, parkings fermés, hall d'accueil sont-ils considérés comme lieux de travail? S'agit-il de tous les endroits où l'employeur peut exercer son autorité? Les organisations des employeurs estiment opportun de parler d'emplacements plutôt que de locaux. Les équipements sociaux sont-ils des locaux de travail également? L'objectif étant d'appliquer des règles spécifiques pour les équipements sociaux, ces dispositifs doivent être exclus de la définition de local de travail.</p> <p><u>Article 3</u> Cet article sort de son contexte. Les organisations des employeurs demandent de supprimer ces dispositions dans le projet d'arrêté royal car elles sont mieux à leur place dans une division « dispositions générales concernant les lieux de travail ». Au moment où ces dispositions seront transférées vers le Code, les organisations des employeurs seront prêtes à entamer des discussions à ce sujet. Toutefois, les organisations des employeurs font remarquer déjà maintenant qu'au début de cet article les mots « conditions atmosphériques ou climatiques convenables » sont traduits en néerlandais par « behoorlijke lucht-en klimaatregeling », ce qui peut mener à l'interprétation qu'il doit y avoir une aération et une climatisation (donc conditionnement d'air ???).</p> <p><u>Article 5.</u> Le droit à un local de travail exempt de fumée de tabac est traduit par une interdiction de fumer dans tous les locaux de travail. Les organisations des employeurs soulignent que ce droit ne peut être et ne saurait être combiné avec le droit pour les fumeurs de disposer d'un espace pour fumer. La deuxième partie de l'article 5 ressemble à une invitation à prévoir partout des locaux pour fumer. Ceci est dans beaucoup de cas physiquement impossible (petites entreprises) ou pas souhaitable conformément à la culture d'entreprise. C'est pour cela que les organisations des employeurs demandent de supprimer la deuxième partie de l'article 5. Cela n'empêche pas que l'employeur prenne des mesures (par exemple des endroits où on peut fumer) en faveur des fumeurs sans que le droit des non-fumeurs dont il est fait mention ici ne soit compromis. La possibilité d'indiquer des endroits où on peut fumer n'ouvre pas le droit à de tels endroits. Il n'est d'ailleurs pas défini ce que sont des locaux qui ne sont pas destinés au travail: sont-ce des locaux autres que des locaux de travail?</p> <p><u>Article 6</u> La question est si cette disposition peut être exigée par l'employeur. Les organisations des employeurs proposent de modifier cette disposition comme suit: "L'employeur prend les mesures nécessaires pour veiller à..."</p> <p><u>Article 7.</u> Cette disposition peut constituer une contradiction avec les articles 4 et 5. Les organisations des employeurs proposent de modifier cette disposition comme suit: "Par dérogation aux dispositions des articles 4 et 5, il ...".</p> <p><u>Article 8.</u> Les organisations des employeurs sont d'avis que le législateur ne doit pas spécifier de quelle manière la politique de restriction de l'usage du tabac dans les locaux de travail (dans la phase transitoire) doit être effectuée. C'est pourquoi, ils demandent de supprimer dans l'article 8, §2, le 1° et le 2°. Ça donne l'impression ici que les employeurs doivent développer des programmes pour arrêter de fumer et les payer; cela ne peut en aucun cas être une obligation pour les employeurs.</p>	<p>La FGTB propose à cet effet la modification de texte suivante: "L'employeur prend les mesures pour garantir le droit, visé à l'article 4, après concertation préalable au Comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut, avec la délégation syndicale, ou, à défaut de délégation syndicale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 août 2001 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999".</p> <p><u>Les représentants de la CSC</u> La CSC est d'avis qu'il y a une ressemblance frappante entre le projet d'arrêté royal et la proposition initiale de la CSC qu'elle a présentée en septembre 2003 au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Une série de formulations techniques sont, à l'avis de la CSC, améliorables, comme on a constaté lors des discussions dans la commission ad hoc.</p> <p><u>Article 2:</u> La définition de local de travail devrait être éclaircie, notamment en ce qui concerne les lieux de travail situés en dehors des installations ou des biens immeubles de l'employeur.</p> <p><u>Article 5:</u> La formulation actuelle de l'article 5 implique que l'employeur n'est tenu à consulter le comité pour la prévention et la protection au travail que s'il veut prévoir la possibilité de fumer dans des locaux spéciaux. La consultation n'est pas exigée pour l'instauration d'une interdiction générale de fumer. Il est donc indiqué de reformuler l'article 5 comme suit: "Pour garantir le droit, visé à l'article 4, l'employeur applique, après avis préalable du comité, la mesure suivante : interdiction de fumer dans tous les locaux de travail avec, le cas échéant, la possibilité pour les fumeurs de fumer dans des locaux non destinés au travail, efficacement ventilés ». De cette manière, la concertation préalable du comité pour la prévention et la protection au travail (et, à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, de la délégation syndicale, et, à défaut de délégation syndicale, par la consultation directe des travailleurs) à propos de la politique de fumer est toujours exigée.</p> <p><u>Article 7:</u> La CSC se rallie aux remarques des employeurs à propos de cet article pour éviter la contradiction avec les dispositions des articles 4 et 5.</p> <p><u>Article 12:</u> La CSC est d'avis qu'on prévoit une trop longue période transitoire, jusqu'au 1^{er} janvier 2006 . Une période transitoire jusqu'au 1er janvier 2005 devrait être largement suffisante, vu les adaptations minimales qui sont nécessaires pour la mise en œuvre de cette réglementation.</p>

Avis n° 75 du 23 avril 2004 au sujet d'un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs: Liste européenne des maladies professionnelles. (PPT-D83-251)

DATE DE LA DEMANDE D'AVIS

20 novembre 2003: demande de Madame Van Brempt, Secrétaire d'Etat, pour l'avis dans un délai de 6 mois

COMMISSION AD HOC:

-

DATE DE L'AVIS

23 avril 2004 (PPT-R2004- PV2-250, point 3, pages. 5-7)

DATE DE L'ENVOI DE L'AVIS

Envoyé à Madame la Secrétaire d'Etat le 23 avril 2004

CONTENU DU PROJET / DE LA PROPOSITION

Ce projet d'arrêté royal vise à remplacer l'annexe III "Liste européenne des maladies professionnelles" dans l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

En effet, le 19 septembre 2003, la Commission européenne a adopté une nouvelle recommandation concernant la liste européenne des maladies professionnelles, qui remplace la liste qui faisait l'objet de la recommandation du 22 mai 1990.

Cette nouvelle liste contient des nouvelles maladies par rapport à la liste de 1990.

Des maladies qui figuraient auparavant dans l'annexe II de la liste (maladies dont l'origine professionnelle est soupçonnée) ont été introduites dans l'annexe I de la liste (maladies professionnelles), comme par exemple des affections broncho-pulmonaires causées par les poussières de scories Thomas.

Des nouvelles maladies font désormais partie de l'annexe I de la liste, comme l'hépatite virale pour tout personnel exposé, le syndrome du canal carpien, ...

Dans l'annexe II de la liste figurent aussi de nouvelles maladies, comme le cancer du larynx consécutif à l'inhalation des poussières d'amiante, ...

Ces listes européennes, introduites dans l'annexe III de l'arrêté royal du 28 mai 2003 précité, permettent au conseiller en prévention-médecin du travail, qui est amené à constater un des cas énumérés dans la liste, de le déclarer au médecin-inspecteur de l'Inspection médicale du travail et au médecin-conseil du Fonds des maladies professionnelles. Une enquête est alors réalisée.

Cette insertion a donc un caractère essentiellement préventif.

CONTENU DE L'AVIS

UNANIME

Le Conseil supérieur émet un avis unanimement favorable sur le projet d'arrêté royal.

Avis n° 76 du 23 avril 2004 relatif à des problèmes au sujet de l'application de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. (PPT-D82-252)

DATE DE LA DEMANDE D'AVIS

Conseil supérieur 26 septembre 2003

COMMISSION AD HOC:

3 novembre 2003, 5 décembre 2003, 27 février 2004 et 11 mars 2004.

DATE DE L'AVIS

23 avril 2004 (PPT-R2004- PV2-250, point 4, pages. 7-8)

DATE DE L'ENVOI DE L'AVIS

Envoyé à Madame la Secrétaire d'Etat le 23 avril 2004

CONTENU DU PROJET / DE LA PROPOSITION

A l'occasion de la discussion à la réunion du Conseil supérieur du 26 septembre 2003 de problèmes au sujet de l'application de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, le Conseil supérieur a décidé de créer une commission ad hoc pour l'examen de ces problèmes et éventuellement de déterminer des lignes de force de l'évaluation de la réglementation précitée dans le cadre des compétences du Conseil supérieur.

Le Bureau exécutif a décidé les 12 mars 2004 et 2 avril 2004 de soumettre la note de synthèse de la commission ad hoc pour avis au Conseil supérieur

Co-Prev a, par lettre du 29 mars 2004, communiqué des conclusions au sujet de l'évaluation de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

A la réunion du Bureau exécutif du 23 avril 2004, le Bureau exécutif a renvoyé aux discussions à propos de l'évaluation de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, menées par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail en vue d'y émettre un avis à ce propos.

CONTENU DE L'AVIS

UNANIME

Le Conseil supérieur s'associe à l'avis que le Conseil national du Travail émettra à propos de l'évaluation de la réglementation relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

AVIS N° 1.484 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Objet : Evaluation de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

I. INTRODUCTION.

Le 6 janvier 2004, Mme K. VAN BREMPT, Secrétaire d'Etat pour l'organisation du travail et le bien-être au travail, a transmis au Conseil national du Travail une lettre concernant l'évaluation de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Dans sa lettre, la Secrétaire d'Etat a fait savoir que le rapport d'évaluation, dont la rédaction a été confiée, à l'article 10 de la loi, au Ministère de l'Emploi et du Travail, en collaboration avec le Ministère de la Justice et le Conseil national du Travail, sera transmis au Parlement à la mi-juin 2004.

La Secrétaire d'Etat a également signalé l'existence d'un groupe de travail, institué auprès du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, parallèlement à la collecte des données utiles par le SPF Emploi, travail et concertation sociale.

Elle suggérait dans son courrier que le Conseil national du Travail mette ce point à l'ordre du jour de ses travaux de sorte que sa contribution puisse être intégrée au rapport.

Ce point a été confié à la Commission des relations individuelles du travail, celle-ci ayant reçu pour mandat de finaliser, dans un avis du Conseil national du Travail, les travaux du groupe de travail créé auprès du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, où étaient représentées les organisations syndicales et patronales membres du Conseil.

Suite ANNEXE DE L'AVIS n° 76 harcèlement - AVIS CNT N° 1.484

Suite aux divergences de vues constatées au sein de ce groupe de travail, il est apparu que les membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs ne pourraient parvenir à dégager un point de vue unanime sur l'évaluation dont saisine.

II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL

Position des membres représentant les organisations d'employeurs	Position des membres représentant les organisations de travailleurs
<p>1. Considérations générales Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent que la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (MB 22 juin 2002) a été accueillie avec beaucoup de réserve par la plupart des employeurs. Les critiques les plus fréquentes portaient sur le fait que cette loi n'est pas adaptée aux pratiques en vigueur en matière de prévention et de remédiation, que l'accent n'est pas suffisamment mis sur les solutions préventives et internes à l'entreprise et qu'une attention trop importante est accordée aux procédures formelles de plainte et à l'approche judiciaire externe. Ces critiques s'avèrent fondées, après près de deux ans d'application de la loi. L'évaluation effectuée par les membres représentant les organisations d'employeurs et les propositions d'adaptation qu'ils avancent sont basées sur une large consultation générale au sujet des expériences relatives à la législation, pour laquelle abstraction a été faite des dossiers ayant un long "passé". Cette consultation s'est faite par des contacts directs avec les membres, par le biais de réunions extraordinaires en groupes de travail avec des représentants d'entreprises, tant des spécialistes en prévention que des experts en gestion du personnel, par des contacts avec des représentants de services externes de prévention ainsi qu'avec des conseillers en prévention spécialisés.</p> <p>2. La problématique du harcèlement au travail Les membres représentant les organisations d'employeurs reconnaissent la réalité du harcèlement au travail et en confirment le caractère inacceptable, en tant que comportement social en général et sur le lieu de travail en particulier. Pour cette raison, ils sont convaincus que la problématique du harcèlement au travail doit obtenir une place appropriée au sein de la gestion de l'entreprise, non seulement parce qu'il s'agit de problèmes qui sont ressentis comme très graves dans le chef des victimes, mais également sur la base de la responsabilité générale de l'employeur quant à l'application d'une politique en matière de "bien-être au travail". Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le harcèlement moral ou sexuel et la violence nuisent à l'efficacité d'une organisation. L'importance d'une politique de prévention adéquate est donc grande. Tous les employeurs sont d'accord sur ce point. La question est toutefois de savoir si la législation permet aux employeurs de mettre en place une politique de prévention efficace, de lutter contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail et d'offrir l'assistance nécessaire aux victimes.</p> <p>3. Évaluation de la législation a. Constats Avant d'entamer l'évaluation proprement dite de la loi, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent d'abord poser les constats suivants. 1) Trop peu d'espace pour une adaptation au niveau de l'entreprise Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que la loi a principalement été la conséquence d'ambitions politiques. On a fortement généralisé sous l'influence de quelques cas individuels fortement grossis dans les médias. Ils estiment que la "loi-cadre" et les arrêtés d'exécution contiennent de ce fait beaucoup trop de règles standard détaillées qui doivent être appliquées dans chaque entreprise, grande ou petite, dans le secteur public ou privé, dans l'industrie ou les services, sans tenir compte de la nature des problèmes ni de l'importance, des structures et des spécificités des entreprises individuelles. De ce fait, il est par exemple possible qu'une entreprise comptant deux travailleurs doive faire appel à un conseiller en prévention spécialisé (de formation universitaire), alors qu'une entreprise publique comptant 10.000 travailleurs ne doit également en désigner qu'un seul.</p>	<p>1. Introduction Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que dans leur évaluation, elles n'ont pas pu recourir à des données chiffrées et/ou recueillies sur base d'indicateurs prédéfinis - ces données font aujourd'hui défaut -, mais qu'elles se sont appuyées sur des consultations et des discussions auprès d'acteurs du terrain. Cela leur a permis de dégager des éléments objectifs d'évaluation et des recommandations fondées sur des réalités concrètes. Ces membres ont mené leur évaluation en dehors du contexte de la médiation, dans lequel quelques cas spécifiques ont fait l'objet d'une attention démesurée et d'une généralisation abusive. Dans ce sens, elles ont été particulièrement attentives à la mise en œuvre de la loi dans les entreprises, là où les problèmes de harcèlement doivent être réglés en priorité. Elles ont ainsi pu constater que les usages abusifs de la procédure de plainte, dénoncés par certains, sont très minoritaires. La loi a incontestablement permis de faire reconnaître l'existence de comportements de harcèlement et de violence au travail, leur caractère inacceptable dans le contexte des relations de travail et la nécessité pour les employeurs et les travailleurs de les prévenir et d'y remédier. Après bientôt deux ans d'application de la loi, les membres représentant les organisations de travailleurs confirment l'appui, signifié dans l'avis 1366, au texte de la loi "dans la mesure où celui-ci aborde la question d'une manière satisfaisante tant quant à son champ d'application général couvrant à la fois les secteurs privé et public que quant à sa portée en fait ou quant à son approche des processus de solutions préconisées face aux situations de harcèlement moral, et autres". Pour les membres représentant les organisations de travailleurs, les principes et l'architecture de la réglementation doivent être maintenus, sans exclure l'amélioration de quelques modalités, évoquée plus bas.</p> <p>2. Veiller à une meilleure application de la loi. En revanche, les membres représentant les organisations de travailleurs constatent des lacunes importantes dans l'application de la réglementation sur le harcèlement : de la part d'une série d'employeurs qui ne se sont pas mis en conformité avec la loi et de la part de services externes pour la prévention et la protection au travail et de conseillers en prévention spécialisés dans l'exécution de leurs missions. La disponibilité des conseillers en prévention externes est insuffisante, de même que leur implication dans l'analyse des risques et la prévention, et le traitement des plaintes est très lent. L'inspection ne dispose pas du personnel nécessaire, ni en quantité ni en termes de spécialisation dans les aspects psychosociaux du travail ; de ce fait, le traitement des dossiers de harcèlement est très lent. Pour y remédier, ces membres formulent les propositions suivantes: - L'inspection doit d'urgence être équipée pour remplir sa mission de contrôle de l'application de cette législation. - demander que le Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale intervienne auprès de services externes pour la prévention et la protection au travail pour promouvoir une application effective des dispositions relatives aux missions des conseillers en prévention (notamment en matière de tarification et de prestations minimales) et qu'à défaut de respect de la</p>

réglementation, des sanctions soient appliquées à l'encontre des services concernés.

Suite ANNEXE DE L'AVIS n° 76 harcèlement - AVIS CNT N° 1.484

II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL

Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Position des membres représentant les organisations de travailleurs

2) Des plaintes formelles paralysent le fonctionnement des services de prévention Les membres représentant les organisations d'employeurs observent que le traitement de plaintes dans la procédure formelle représente une lourde charge pour presque tous les conseillers en prévention spécialisés dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail, qu'ils appartiennent à un service interne ou externe de prévention et de protection. Ils considèrent que, de ce fait, il ne reste que peu de temps pour la prévention et pour aider l'employeur à développer une politique de prévention. Compte tenu des autres obligations et de l'importante charge administrative supplémentaire résultant de la nouvelle loi (registre des actes de violence, adaptation du règlement de travail, information et sensibilisation...) qui reposent également en partie sur les épaules du (des) simple(s) conseiller(s) en prévention, la conclusion est vite faite selon ces membres. Pour eux, la nouvelle loi va au détriment de la politique générale de prévention des entreprises, entre autres parce qu'il reste beaucoup moins de temps pour l'approche des risques classiques en matière de sécurité.

3) Les services d'inspection n'ont pas un rôle cohérent et sont surchargés Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que des plaintes formelles peuvent également être introduites directement auprès de l'inspection médicale. De ce fait, l'inspection doit faire face à une lourde charge de travail et à une mission qui diffère fortement de sa mission classique d'inspection. Selon ces membres, cela se fait au détriment de leurs tâches de base, parmi lesquelles des inspections préventives dans d'autres domaines. De plus, les médecins de l'inspection médicale ne répondent pas non plus au profil que le conseiller en prévention spécialisé doit avoir pour traiter les plaintes formelles.

4) L'ensemble des tâches du conseiller en prévention n'est pas adéquat Les membres représentant les organisations d'employeurs observent que le conseiller en prévention spécifique est le seul compétent dans la procédure de plainte formelle. Le traitement des plaintes motivées lui est confié de manière exclusive. Selon eux, il s'agit là d'une contradiction dans les termes : le conseiller en prévention et, avec lui, l'inspection, sont chargés en premier lieu de tâches curatives et non préventives, ce qui aboutit à la situation décrite dans les constats précédents.

5) Impasse lors de la désignation du conseiller en prévention
Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'employeur n'a pas le dernier mot dans la désignation du conseiller en prévention et qu'il n'y a pas de "possibilité d'appel" auprès de l'inspection. Ils considèrent que, de ce fait, et suite à la grande imprécision concernant les conditions de formation auxquelles le conseiller spécifique en prévention doit satisfaire, un certain nombre d'entreprises, souvent des entreprises d'une certaine dimension qui ont plusieurs sièges, se retrouvent dans une impasse en ce qui concerne la procédure de désignation, en raison du droit de veto de fait de chaque travailleur au sein du comité. Ils soulignent que la procédure de désignation de la personne de confiance prévoit bien une possibilité d'appel auprès de l'inspection et confie à l'employeur la responsabilité finale concernant la désignation.

6) De nombreuses plaintes non fondées
Les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent que, tant au niveau des services de prévention (internes et externes) qu'au niveau de l'inspection, on constate que de nombreuses plaintes formelles ne sont pas fondées. Cela s'avère être en partie délibéré (règlement de compte interne, obtention d'une protection contre le licenciement...) mais également en partie non intentionnel (pas de confrontation à la définition). Étant donné que la plupart des conseillers en prévention et des inspecteurs ne veulent pas prendre le moindre risque (par crainte des conséquences juridiques pour eux-mêmes, d'une publicité négative,

3. Améliorer la prévention
Comme ils l'avaient déjà souligné dans l'avis n°1366, les membres représentant les organisations de travailleurs confirment que "le volet préventif - qui vise tant la détection des risques, leur évaluation évolutive et la mise sur pied de mesures adaptées à leur prévention via des politiques d'information et de sensibilisation que la mise en place de procédé de remédiation - doit être la clef de voûte de l'ensemble du dispositif et doit être valorisée autant que faire se peut par la mise en place d'un dialogue "social" au sein des entreprises via les organes paritaires. Le volet préventif est à ce titre, selon eux, non pas une mesure passive mais implique l'engagement de l'employeur dans une politique volontariste de prévention".
Ils constatent cependant que ce volet préventif, en particulier la prévention primaire, reste trop négligé et souhaitent qu'il soit renforcé.

a. L'analyse des risques
Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que beaucoup d'entreprises négligent l'analyse des risques relatifs à la violence et au harcèlement et peu de conseillers en prévention spécialisés et de services externes prennent des initiatives en la matière. Les mesures de prévention, surtout celles visant à éviter l'apparition de comportements de harcèlement et à informer les travailleuses et travailleurs, sont largement insuffisantes.
Ils demandent que le SPF Emploi, travail et concertation social récolte auprès des services externes pour la prévention et la protection au travail les bonnes pratiques et autres informations utiles en matière d'analyse des risques psychosociaux, en particulier ceux relatifs à la violence et au harcèlement moral ou sexuel, en vue de diffuser ces bonnes pratiques. Il semble indispensable que l'analyse des risques de violence et de harcèlement prenne en compte les effets de l'organisation du travail, de la politique du personnel et des systèmes de qualité.
Dans divers (sous-)secteurs, ou dans des travaux types, les situations de travail sont relativement homogènes en termes de relations entre membres du personnel et/ou en termes de contact avec des tiers, clients, usagers ou autres. Les organisations des travailleurs souhaitent que dans ces (sous-)secteurs et pour ces travaux types, le SPF encourage l'élaboration d'une analyse des risques et de mesures de prévention au niveau (sous)sectoriel.
Ce travail doit pouvoir s'appuyer sur les bonnes pratiques collectées auprès des services externes pour la prévention et la protection au travail.
Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que le SPF Emploi, travail et concertation social encourage l'information et la formation des travailleurs, des employeurs et de la ligne hiérarchique sur les problématiques de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail et qu'il dégage des moyens pour mener des initiatives dans ce sens.

b. Élargir la prévention
L'application de la loi sur la violence et le harcèlement au travail a révélé l'existence de tensions et de conflits, latents ou ouverts, qui ne relèvent pas à proprement parler du harcèlement, mais qui constituent des facteurs de risques. Les travailleuses et les travailleurs souffrent de ces tensions et conflits qui détériorent les conditions de travail.
La loi sur le harcèlement offre la faculté de préciser certaines mesures de prévention via une CCT du CNT. Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que cette faculté

etc.), de nombreuses procédures longues et donc chères sont cependant entamées et suivent leur cours.	devrait être mise à profit pour élaborer des mesures relatives à la résolution des conflits au sein
---	---

Suite ANNEXE DE L'AVIS n° 76 harcèlement - AVIS CNT N° 1.484

II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL

Position des membres représentant les organisations d'employeurs	Position des membres représentant les organisations de travailleurs
<p>Il n'est pas besoin de dire que cela aboutit également à de nombreuses frustrations, tant pour le plaignant et pour l'accusé que pour la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention.</p> <p>Ils estiment qu'en particulier, la protection spéciale contre le licenciement a pour effet de rendre le passage à la procédure formelle plus accessible. Une fois dans la procédure formelle, il est néanmoins beaucoup plus difficile de parvenir encore à une bonne solution. Les possibilités d'arriver rapidement à une solution par le biais de canaux informels ou de la procédure informelle sont ainsi affaiblies.</p> <p>7) Des coûts supplémentaires pour les entreprises</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'article 24 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail stipule que les prestations des services externes concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail relèvent des missions qui sont couvertes par le tarif forfaitaire de base. Les nouvelles dispositions ne devraient par conséquent pas entraîner de coûts supplémentaires pour l'employeur. Le rapport de la Commission des Affaires sociales de la Chambre est également très clair à ce sujet : "Le projet à l'examen ne génèrera aucun coût supplémentaire pour les entreprises." Ces membres considèrent toutefois que, dans la pratique, un grand nombre de services externes imputent des coûts supplémentaires pour des prestations qui devraient être couvertes par le tarif de base. Selon le cas, des coûts supplémentaires sont imputés pour la désignation d'un conseiller en prévention, pour l'ouverture d'un dossier, pour le traitement d'une plainte formelle, etc. Les autorités ont bien publié une circulaire claire sur la tarification mais ne semblent pas en mesure de faire face aux abus des services externes. Ensuite, ils soulignent que la législation entraîne de nombreux coûts supplémentaires pour les entreprises, même sans plaintes concrètes. Il s'agit entre autres de coûts liés aux procédures de désignation, à la modification du règlement de travail et au respect des autres obligations administratives.</p> <p>8) Pas de données qualitatives fiables</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs jugent que l'on jongle avec les chiffres pour démontrer l'ampleur du problème. Ils constatent toutefois que toutes ces données sont issues d'enquêtes dont la formulation est très suggestive et ils estiment qu'un indicateur ou mesurage fiable (avec confrontation à la définition) n'est pas disponible. Ils se posent dès lors des questions quant au déroulement de l'évaluation quantitative (mesurage de l'impact réel de la loi).</p> <p>b. Propositions en vue de rendre la loi plus effective et plus efficace</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la loi doit être transformée en un cadre légal au sens strict, mettant l'accent sur la prévention et la responsabilisation de l'employeur et des travailleurs, mais sans en développer les détails. Ils jugent que l'approche la plus efficace de la problématique est évidemment la responsabilisation tant des employeurs que des travailleurs et ils considèrent qu'une approche adéquate peut être développée par le biais de la concertation au niveau de l'entreprise. Ils pensent que seule une approche intégrée du bien-être est judicieuse. Selon eux, un projet centré sur la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel n'a de chance de réussir que s'il est intégré structurellement dans la gestion de l'entreprise et du personnel au niveau général et dans la culture de l'entreprise ou de l'institution.</p> <p>Dans cette optique, ils estiment que la logique développée précédemment en matière d'approche intégrée et de pluridisciplinarité doit de nouveau être respectée. La politique de prévention en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail doit s'intégrer parfaitement dans les dispositions et pratiques existantes</p>	<p>des entreprises.</p> <p>c. Privilégier les procédures internes à l'entreprise</p> <p>Sans remettre en cause le droit pour tout travailleur et toute travailleuse de s'adresser directement à la Direction Contrôle du bien-être au travail ou d'introduire directement une action auprès de la juridiction compétente, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'il y a lieu de privilégier les procédures internes à l'entreprise, à savoir la procédure dite informelle par laquelle la personne de confiance tente une conciliation et la procédure formelle qui démarre avec l'enregistrement d'une plainte motivée.</p> <p>Toutefois, il est difficile de garantir la confidentialité totale de la procédure informelle, surtout dans les entreprises de petite taille, et privilégier cette procédure informelle peut dès lors comporter des risques pour le ou la plaignante face à certains employeurs peu scrupuleux. Une amélioration du système de protection du ou de la plaignante permettrait de réduire le seuil d'accès à la procédure informelle.</p> <p>d. Valoriser la personne de confiance</p> <p>Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent nécessaire qu'une ou plusieurs personnes de confiance soient désignées dans chaque entreprise, notamment pour jouer un rôle de conciliation en cas de conflit. Pour éviter qu'en dernier ressort, l'employeur puisse prendre seul une telle décision, la désignation de la ou des personnes de confiance ne pourra se faire qu'après accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.</p> <p>Ces membres estiment nécessaire de prévoir une formation des personnes de confiance, à charge de l'employeur et organisée pendant les heures de travail, et une protection adaptée.</p> <p>e. Le conseiller en prévention spécialisé</p> <p>Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'en raison de difficultés survenues dans la désignation du conseiller en prévention, il y a lieu de prévoir une phase de conciliation par la Direction contrôle du bien être au travail : lorsqu'il n'y a pas unanimité au comité pour la prévention et la protection au travail sur le choix du conseiller en prévention spécialisé en interne, l'employeur peut faire appel à la Direction contrôle du bien-être au travail qui tente une conciliation. Si celle-ci échoue, l'employeur doit alors faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe.</p> <p>La loi (art. 32septies) prévoit que, si les actes de violence ou de harcèlement subsistent après la mise en œuvre de mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre des mesures adéquates, le conseiller en prévention spécialisé saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la loi ; la proposition est de fixer pour ce faire un délai d'un mois à dater de la prise de connaissance des faits par l'employeur (comme les représentants des organisations des travailleurs l'avaient souhaité dans leur avis n°1366).</p> <p>4. Le rôle des représentants syndicaux</p> <p>Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que des plaintes sont introduites via les représentants des travailleurs. Dans une série de cas, cela a conduit à des tensions entre, d'une part, le travailleur et son délégué et, d'autre part, la personne de confiance</p>

en matière de prévention. Dans ce sens, ils formulent les propositions suivantes.	et/ou le conseiller en prévention. Ils rappellent que le travailleur a le droit de se faire assister par un
Suite ANNEXE DE L'AVIS n° 76 harcèlement - AVIS CNT N° 1.484	
II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL	
Position des membres représentant les organisations d'employeurs	Position des membres représentant les organisations de travailleurs
<p>1) Volet préventif</p> <p>a) Il faut supprimer l'obligation de désigner un conseiller en prévention spécifique</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la tâche de l'employeur (et des travailleurs) d'accompagner la mise en place d'une politique de prévention en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel doit être confiée aux services de prévention et aux conseillers en prévention en général. En effet, tant d'aspects sont liés à la problématique de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail (aspects humains, techniques et organisationnels) qu'une approche pluridisciplinaire est indispensable. Un conseiller en prévention spécifique n'est par conséquent pas indiqué.</p> <p>Ces membres indiquent que chaque entreprise dispose déjà actuellement d'un service interne de prévention comptant au moins un conseiller en prévention et que, maintenant déjà, si certaines compétences ne sont pas présentes au niveau interne, il faut faire appel complémentairement à un service externe (loi relative au bien-être et arrêtés d'exécution de 1998). Ces structures servent à accompagner l'employeur dans la mise en place d'une politique de prévention, y compris en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel. Ils soulignent que cette proposition implique également que le médecin du travail puisse jouer un rôle dans l'élaboration de la politique de prévention et que les entreprises de 50 travailleurs ne soient pas toujours obligées de faire appel à un service externe pour la prévention de la violence et du harcèlement.</p> <p>b) Inscrire l'approche préventive dans la politique générale de prévention de l'entreprise</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs considèrent qu'il faut davantage mettre l'accent sur la prévention. Ils insistent sur le fait que plus de réglementation ne permettra pas de développer cette approche, vu la complexité de la problématique et le fait qu'il n'existe pas de solution uniforme. Ils estiment qu'une bonne politique de prévention nécessite des mesures sur le plan du bien-être des travailleurs, mais également des mesures sur le plan de la communication, de la gestion du personnel, etc.</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs proposent de renvoyer, dans un chapitre spécifique, au chapitre II – Principes généraux de la loi relative au bien-être pour préciser que la politique de prévention en matière de violence et de harcèlement doit être inscrite dans la politique générale de prévention de l'entreprise.</p> <p>2) Volet curatif</p> <p>a) Accueil et aide aux victimes : mettre davantage l'accent sur les canaux informels traditionnels</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis qu'une politique curative est également nécessaire, complémentairement à la politique de prévention, afin de faire face aux cas concrets de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette politique curative doit selon eux se faire en premier lieu par le biais des canaux et circuits informels traditionnels qui sont présents dans une entreprise, comme le chef direct, la ligne hiérarchique, le service du personnel, le médecin du travail, le syndicat, les collègues... Ils soulignent qu'il ne s'agit pas encore de la procédure informelle telle que prévue par la législation. Les travailleurs disposent desdits canaux pour parler de manière informelle de leurs problèmes et tenter d'y apporter une solution. Le seuil doit être placé le plus bas possible. Chaque travailleur peut recevoir des signaux ; chaque travailleur est coresponsable et peut entreprendre des démarches informelles.</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent dès lors de mettre beaucoup plus, l'accent dans les campagnes d'information et de sensibilisation (entre autres les sessions d'information et les publications des autorités), sur l'importance de cette phase et de ces canaux, qui se situent en dehors du strict</p>	<p>représentant syndical, en ce compris en cas de plainte relative à du harcèlement ou de la violence au travail.</p> <p>Dans le cas particulier de violence et de harcèlement, elles recommandent de prévoir, dans les mesures de prévention à fixer au sein de l'entreprise, d'éventuelles modalités complémentaires d'intervention des représentants syndicaux.</p> <p>5. La tarification des prestations des services externes PPT Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent que les coûts liés à la conciliation et à l'éventuel traitement d'une plainte ne peuvent constituer un frein pour le travailleur qui souhaite recourir au conseiller en prévention spécialisé du service externe pour la prévention et la protection au travail. Ils estiment par conséquent que le coût des prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail doit être mutualisé, en conformité avec la tarification actuelle fixée par l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.</p> <p>6. Une terminologie adaptée</p> <p>Selon les membres représentant les organisations de travailleurs, la terminologie de la loi et de l'arrêté doit être adaptée pour éviter de stigmatiser les victimes (présumées) et les auteurs (présumés) de harcèlement.</p> <p>7. La poursuite de l'évaluation de la loi</p> <p>Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment enfin que l'évaluation telle que prévue par la loi du 11 juin 2002 était une chose nécessaire, car permettant dans un premier temps de corriger les défauts d'application ou les mauvais fonctionnements que nous aurions constatés. Cependant, par rapport à une question aussi délicate, il est nécessaire de continuer à observer l'évolution de la mise en œuvre concrète de cette loi. Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent pour ce faire qu'à côté des nécessaires consultations et appréciations sur le terrain, des données chiffrées soient collectées dès aujourd'hui pour permettre une évaluation plus approfondie dans un délai relativement court, de l'ordre de deux ans.</p>

cadre légal. b) La désignation d'une personne de confiance doit rester facultative et des diplômés et/ou une expérience ne	
Suite ANNEXE DE L'AVIS n° 76 harcèlement - AVIS CNT N° 1.484	
II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL	
Position des membres représentant les organisations d'employeurs	Position des membres représentant les organisations de travailleurs
<p>peuvent pas être imposés Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que les personnes de confiance peuvent jouer un rôle important dans l'accueil des victimes, la résolution la plus rapide possible des conflits et la prévention de l'escalade des problèmes. Elles ne peuvent remplir ce rôle que si tant l'employeur que les travailleurs l'y "confirment". La question de savoir si une personne de confiance a réellement une valeur ajoutée ou non dépend également, entre autres, de la taille, de l'organisation et des activités de l'entreprise.</p> <p>Eu égard à cela, ils pensent qu'il n'est pas utile d'imposer la désignation d'une personne de confiance et encore moins en effet pas d'une véritable conciliation, car l'on n'attend pas de la victime qu'elle fasse également des concessions d'y associer des conditions de formation et/ou d'expérience. Les besoins en matière de formation de la personne de confiance dépendent fortement de son passé, des tâches qui lui sont attribuées (par exemple, uniquement l'accueil) et des activités de l'entreprise. La formation doit donc être "adaptée" et la procédure de désignation (obtention de la confiance) offre des garanties suffisantes d'arriver à des personnes de confiance compétentes.</p> <p>Ils soulignent à cet égard que, jusqu'à présent, les formations (laissées à la libre initiative) fonctionnent parfaitement, chacun choisissant un programme de formation en fonction de ses besoins spécifiques et de la spécificité de l'entreprise.</p> <p>c) Mettre l'accent sur la procédure informelle et utiliser à cette fin la terminologie adaptée</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'une étape suivante est la remédiation par la "conciliation". Ils soulignent que le choix du mot "conciliation", dans la législation, est malheureux.</p> <p>Il ne s'agit en effet pas d'une véritable conciliation, car l'on n'attend pas de la victime qu'elle fasse également des concessions et une confrontation entre la victime (faible) et l'auteur (fort) du harcèlement doit absolument être rejetée. La terminologie victime/auteur a également un effet de stigmatisation et il serait préférable, selon eux, de la remplacer par plaignant/accusé.</p> <p>Ils proposent de décrire cette phase comme une conversation avec l'accusé, au cours de laquelle celui-ci est confronté à la plainte. Sa version des faits sera (totalement) différente, mais cela n'a aucune importance dans cette phase. L'on ne cherche pas la vérité. L'important n'est pas la question de la culpabilité, mais bien la découverte d'une solution qui fasse cesser les faits. Il est souvent possible de comprendre le récit des deux parties, mais tous les comportements et toutes les réactions ne sont pas acceptables. La mesure dans laquelle il est possible de parvenir à une solution par ce biais dépend de la culture de communication et de concertation qui existe dans l'entreprise ou l'institution. Dix années d'expérience d'organisations spécialisées dans l'intervention en cas de harcèlement moral et sexuel au travail montrent que 70 à 75 % des cas peuvent être résolus de manière informelle, le plus souvent par le biais d'une conversation avec l'accusé.</p> <p>Pour cette raison, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent aux pouvoirs politiques de mettre l'accent sur l'approche informelle sans en décrire le contenu concret dans le cadre légal. Les personnes qui interviennent dans cette phase doivent bénéficier de la confiance de l'employeur et des travailleurs et avoir les compétences nécessaires pour mener à bien leur tâche, sans que l'on n'associe cependant ces compétences à un diplôme spécifique ou à une formation complémentaire. Chaque signal doit être pris au sérieux, mais les intervenants de première ligne doivent pouvoir faire la différence entre les cas relevant du secourisme et du SMUR, c'est-à-dire qu'ils doivent pouvoir avoir la réaction ou trouver la mesure adéquate pour chaque problème.</p>	

d) La procédure pour le traitement des plaintes doit être déterminée au niveau de l'entreprise et non par la loi Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la dernière phase dans la politique	
Suite ANNEXE DE L'AVIS n° 76 harcèlement - AVIS CNT N° 1.484	
II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL	
Position des membres représentant les organisations d'employeurs	Position des membres représentant les organisations de travailleurs
<p>curative au niveau de l'entreprise doit être le traitement de plaintes formelles. Ces membres jugent que cette phase doit être beaucoup moins mise en avant qu'actuellement. Le traitement de plaintes formelles prend en effet particulièrement beaucoup de temps (voir également constats 2 et 3) et aboutit rarement à une solution satisfaisante. Selon les spécialistes, seuls 10 % des cas sont résolus par le biais de procédures formelles.</p> <p>Ils proposent que la personne qui est compétente pour examiner les plaintes formelles de façon impartiale et avec toute la discrétion requise doive être désignée après concertation au niveau de l'entreprise et non après accord de la délégation syndicale. Aucune restriction légale sous la forme de conditions de diplôme et/ou d'expérience ne doit être imposée.</p> <p>e) Élévation du seuil pour une plainte formelle Les membres représentant les organisations d'employeurs pensent que le seuil pour l'introduction d'une plainte formelle doit être relevé. Il faut exclure ou arrêter à un stade précoce les abus, qu'ils soient voulus ou non. Dans cette optique, ils estiment que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le plaignant doit d'abord épuiser les canaux mis à disposition par l'employeur (personne de confiance...) avant de formuler une plainte motivée. - ensuite, il faut reprendre dans la loi les éléments formels qui sont nécessaires pour pouvoir parler d'une plainte motivée. Pour être recevable, une plainte doit au moins : <ul style="list-style-type: none"> * être écrite ; * être introduite par le(la) plaignant(e) sous sa responsabilité ; * décrire de manière précise et détaillée les faits qu'il/elle perçoit comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel ; * répondre à tous les éléments de la définition telle que reprise dans la loi ; * être adressée à la personne/l'instance qui est responsable du traitement interne des plaintes. - il faut se prononcer sur la recevabilité de la plainte (partie de la procédure interne). - il faut ensuite se prononcer le plus rapidement possible, après un examen interne, sur le bien-fondé de la plainte.f) <p>Limitation de la protection contre le licenciement Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent instamment de limiter beaucoup plus la protection spéciale contre le licenciement dans le temps et de la réserver aux vraies victimes. À cet égard, ils estiment que, si une plainte est jugée irrecevable ou non fondée, la protection doit être supprimée. Dans les autres cas, une période de six mois doit suffire. Ce délai est en effet suffisant pour évaluer si les faits ont en effet cessé suite aux mesures que l'employeur a prises après l'examen.</p> <p>En outre, lorsqu'une plainte est déposée, la protection spéciale contre le licenciement ne peut entrer effectivement en vigueur que s'il est satisfait à toutes les conditions susmentionnées concernant la plainte formelle motivée.</p> <p>g) Pas de protection spéciale contre le licenciement pour les témoins Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que, pour les témoins, l'anonymat dans la procédure de traitement des plaintes est bien plus indiqué que la protection contre le licenciement.</p> <p>h) Renversement de la charge de la preuve uniquement si aucune politique de prévention n'a été menée Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le renversement de la charge de la preuve au détriment de l'employeur est trop absolu. Ils soulignent que la question de la culpabilité est très complexe et que causes et conséquences sont souvent difficiles à distinguer.</p> <p>Parfois, le plaignant permet que certaines limites soient dépassées et l'accusé n'en a pas toujours conscience. Il existe</p>	

au moins deux récits totalement différents. Souvent, il y a davantage de personnes qui sont impliquées dans les faits que les seuls plaignant et accusé. Il n'est pas rare que d'autres aspects que la seule violence ou le seul harcèlement	
Suite ANNEXE DE L'AVIS n° 76 harcèlement - AVIS CNT N° 1.484	
II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL	
Position des membres représentant les organisations d'employeurs	Position des membres représentant les organisations de travailleurs
<p>jouent également un rôle. Pour cette raison, il n'est pas toujours possible pour l'employeur de prendre des mesures adéquates.</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs jugent dès lors que le renversement de la charge de la preuve dans le chef de l'employeur ne peut s'appliquer que dans la mesure où celui-ci n'a pas mené de politique de prévention. Par cette proposition, l'accent est de nouveau mis sur la prévention, qui doit être l'objectif principal d'un régime légal.</p> <p>i) Les autorités doivent jouer un rôle d'exemple</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs observent que toutes les études démontrent que le problème est plus important dans le secteur public, ce que confirment les plaintes déposées auprès de l'inspection et des services externes de prévention. Les autorités doivent dès lors jouer un rôle d'exemple, développer une politique de prévention poussée, mettre des exemples de bonnes pratiques à la disposition de toutes les entreprises, mettre les spécialistes nécessaires à la disposition des services d'inspection et mettre en place des indicateurs fiables et fondés.</p> <p>3) Coûts</p> <p>Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent finalement l'application intégrale et correcte de la tarification existante. À terme, ils estiment qu'un débat de fond devra être mené sur l'ensemble des tâches des services de prévention et sur la tarification qui y est liée. Ces dernières années, les entreprises, et les PME en particulier, ont en effet été confrontées à des factures considérablement plus élevées, sans qu'y soit associée une plus-value visible sur le plan des prestations.</p>	

Avis n° 77 du 14 mai 2004 relatif à un projet d'arrêté royal relatif à la protection des stagiaires (PPT-D36bis-255)

DATE DE LA DEMANDE D'AVIS

Agoria 27 février 2004

COMMISSION AD HOC:

16 mars 2004

DATE DE L'AVIS

14 mai 2004 (PPT-R2004-PV3-256, point 3, pages 5-19)

DATE DE L'ENVOI DE L'AVIS

Envoyé à Madame la Secrétaire d'Etat le 1 juin 2004

CONTENU DU PROJET / DE LA PROPOSITION

Par arrêté royal du 3 mai 2003 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et adaptant les articles 124 et 128bis du Règlement général pour la protection du travail (Moniteur belge du 23 mai 2003) une Section Vbis - Dispositions spécifiques applicables aux stagiaires, qui comporte les articles 12bis 12 quinquies, a été introduite dans l'arrêté royal du 3 mai 1999 précité.

Il s'agit d'une série de dispositions pour la protection de la santé et de la sécurité des stagiaires.

Le Conseil supérieur a émis à ce sujet l'avis n° 48 du 12 avril 2002 sur un projet d'arrêté royal relatif à la protection des stagiaires. (PPT-D36-155).

La circulaire ministérielle du 12 janvier 2004 relative à l'application de la surveillance de la santé des stagiaires (Moniteur belge du 29 janvier 2004) a pour objectif de préciser les obligations relatives à la surveillance de la santé des stagiaires imposées aux employeurs chez qui des stagiaires sont affectés.

La circulaire susmentionnée a été complétée par une directive ministérielle de la Communauté flamande du 27 janvier 2004 relative à la surveillance de la santé, y compris l'examen médical du travail des élèves-stagiaires dans l'enseignement secondaire.

AGORIA a, sous la forme d'un schéma, élaboré une proposition de surveillance de la santé des stagiaires dans l'entreprise

Cette proposition vise à combler les lacunes actuelles de l'arrêté royal du 3 mai 2003 précité et des circulaires et à prévoir un règlement pratique dans l'attente d'un arrêté royal complémentaire.

Cette proposition a été soumise au Bureau exécutif à la réunion du 12 mars 2004.

Le Bureau exécutif a décidé le 12 mars 2004 de charger une commission ad hoc de l'examen de la note de réflexion relative à des mesures visant à améliorer l'application de la surveillance de la santé des stagiaires, préparée par la Direction générale Humanisation du travail, Division des normes du bien-être au travail.

La commission ad hoc s'est réunie le 16 mars 2004 (D36bis/2bis).

A la réunion du Bureau exécutif du 2 avril 2004, la représentante de Madame la Secrétaire d'Etat a signalé que, sur base du consensus de la concertation entre le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et les Communautés, un projet d'arrêté royal sera préparé.

Ce projet d'arrêté royal sera soumis à l'avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail lors d'une réunion extraordinaire le 14 mai 2004.

Le projet d'arrêté royal détermine le champ d'application et reprend une définition de stagiaire, d'employeur et d'établissement d'enseignement.

Le projet d'arrêté royal comporte une série de dispositions:

- les obligations de l'employeur relatives à l'analyse des risques et aux mesures de prévention
- la tarification spécifique
- les conditions dans lesquelles l'établissement d'enseignement peut être chargé des obligations de l'employeur
- une série de dispositions modificatives de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail, modifié par l'arrêté royal du 3 mai 2003 et l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Les dispositions du projet d'arrêté seront insérées dans le Code sur le bien-être au travail: Titre VIII – Catégories particulières de travailleurs et situations de travail particulières, Chapitre III Stagiaires.

CONTENU DE L'AVIS n° 77 stagiaires

PARTAGE

employeurs

travailleurs

Général

Les employeurs émettent un avis favorable sur les grandes lignes du projet d'arrêté royal:

- Les employeurs demandent déjà longtemps de rechercher une solution pour les problèmes pratiques au sujet de l'application de l'arrêté royal du 3 mai 2003.
Il serait souhaitable que ces problèmes puissent être résolus dès le début de la nouvelle année scolaire.
- Les employeurs attirent l'attention sur le fait qu'ils ont déjà émis à l'époque un avis à ce propos.
Ils constatent que le projet d'arrêté royal correspond avec les lignes de force de leur avis émis à l'époque, à savoir qu'il doit y avoir une interaction, une synergie entre d'une part l'établissement d'enseignement et d'autre part l'employeur chez qui le stagiaire effectue son stage.
On a, par le présent projet d'arrêté royal, pu réaliser cette synergie dans une large mesure, étant donné que pour les élèves et les étudiants qui exercent dans l'entreprise des activités semblables à celles dans l'établissement d'enseignement, il y a une analyse des risques des deux côtés, qui peut être complétée, suivant le cas, par l'établissement d'enseignement ou par l'employeur.
- Dès lors, les employeurs émettent un avis favorable sur les grandes lignes du projet d'arrêté royal présenté,

Remarques sur le projet d'arrêté royal.

- Les employeurs rappellent leur position qu'ils ont prise à l'occasion d'avis antérieurs, à savoir qu'ils demandent de grouper les dispositions relatives à la surveillance médicale en un seul arrêté surveillance médicale, de sorte qu'il est clair pour toutes les parties concernées quelles sont les dispositions qui concernent la surveillance médicale.
Le projet d'arrêté royal renvoie en effet par une étape intermédiaire aux dispositions de l'arrêté royal surveillance médicale: on renvoie d'abord à l'arrêté royal du 3 mai 1999 jeunes au travail et dans l'arrêté royal précité on renvoie à l'arrêté royal surveillance médicale pour les dispositions telles que l'évaluation de santé préalable.
Les employeurs plaident dès lors en faveur d'un renvoi direct et de reprendre toutes les dispositions relatives à la surveillance médicale en un seul texte.
- Il doit être clair que, si le stagiaire est exposé à certains risques de par son activité qu'il exerce dans l'établissement d'enseignement, l'examen médical effectué par l'établissement d'enseignement ne doit pas être répété lorsque le stagiaire est occupé dans une entreprise où il est exposé aux mêmes risques ou à des risques similaires.
Cela doit être précisé dans le projet d'arrêté royal étant donné que, par la division entre les postes à risques d'une part et la surveillance de santé préalable avec les dispositions spécifiques

Avis des représentants de la FGTB

La FGTB émet un avis de principe favorable sur le projet d'arrêté royal ; le projet d'arrêté royal est basé sur des principes au sujet desquels un accord a été atteint entre les partenaires sociaux.

Le projet d'arrêté royal fera encore l'objet d'un examen plus approfondi et les éventuelles remarques techniques seront encore communiquées.

Avis des représentants de la CSC

La CSC a une série de remarques, qui vont au-delà de questions techniques, sur le projet d'arrêté royal:

- Article 2: la définition de «stagiaire» est trop restrictive, trop centrée sur l'objectif du stage et pas sur ce qui est au centre de la question, à savoir l'exposition au risque.
De ce fait, une série de stagiaires seront privés de la protection prévue par l'arrêté. Il s'agit de jeunes qui sont effectivement exposés à un risque, mais dans un stage qui ne répond pas aux conditions restrictives de l'arrêté, notamment dans un stage où il n'y a pas de «travail effectif» ou d'acquisition d'une expérience professionnelle (stage d'observation par exemple) ou lorsque les conditions ne sont pas considérées comme similaires à celles des travailleurs de l'entreprise ou de l'institution.
De plus, la définition ne couvre pas les situations où les stagiaires sont occupés sous l'autorité de l'établissement d'enseignement mais pour des activités qui se déroulent à l'extérieur de cet établissement (par exemple des élèves du secteur de l'horeca lors de réceptions ou banquets).
- Article 3: il faut préciser que l'analyse des risques doit être effectuée en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail et qu'elle est soumise à l'avis préalable du comité pour la prévention et la protection au travail, et, à défaut, de la délégation syndicale.
- Article 4: le texte ne fait pas apparaître clairement qu'en cas d'occupation à un poste à risques ou à un travail de nuit ou une autre situation à risques, la surveillance médicale est obligatoire
- Section III: Tarification spécifique: il n'y a pas de procédure prévue pour la transmission au service externe pour la prévention et la protection au travail de l'information au sujet des heures effectuées.
Section IV: Conditions dans lesquelles l'établissement d'enseignement peut être chargé des obligations de l'employeur.
- Article 14: le texte ne prévoit pas le cas où le stagiaire effectue une activité en dehors de l'établissement d'enseignement mais sous la direction de l'établissement

suite CONTENUE DE L'AVIS PARTAGE n° 77 stagiaires

employeurs	travailleurs
<p>pour les jeunes d'autre part, il y a à certains endroits des chevauchements qui devraient être éliminés.</p> <p>➤ En ce qui concerne le formulaire d'évaluation de santé, les employeurs sont d'avis que le formulaire devrait comprendre une description des risques. L'instrument approprié en la matière est l'analyse des risques, qui est effectué par l'employeur et communiqué à l'établissement d'enseignement, de sorte que le stagiaire est informé sur les risques. Les conseillers en prévention doivent aussi collaborer sur une base multidisciplinaire. Le conseiller en prévention-médecin du travail doit être informé par le biais de l'analyse des risques, de sorte qu'il puisse décider des examens dirigés qui sont encore à effectuer éventuellement. Le formulaire d'évaluation de santé n'est alors pas le moyen adéquat; on devrait suivre la voie appropriée pour ce faire.</p> <p>➤ Il importe de préciser que l'employeur, dans l'analyse des risques, ne doit pas vérifier s'il y a des stagiaires de moins de 18 ans qui sont occupés. Toutefois, l'employeur doit prévoir dans l'analyse des risques que, si des stagiaires de moins de 18 ans sont occupés, l'évaluation de santé préalable doit être effectuée.</p>	<p>d'enseignement et où il y a des situations à risques</p> <p>➤ Article 14, 1: il faudrait préciser que l'analyse des risques doit se faire en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail et qu'elle est soumise à l'avis préalable du comité pour la prévention et la protection au travail, et, à défaut, de la délégation syndicale</p> <p>➤ Articles 16 et 19 (article 12, §3): accord de coopération: il n'y a aucune garantie réelle de protection des stagiaires concernés vu que l'application de ces dispositions est fonction de l'accord de coopération à conclure et que celui-ci peut déterminer «les conditions et les modalités relatives à l'application de la surveillance de santé aux stagiaires».</p> <p>➤ Article 21 (article 53, 2^{ième}§): la limite d'âge, qui est fixée à 21 ans dans l'arrêté royal du 3 mai 1999 est portée à 18 ans; la limite d'âge doit être maintenue à 21 ans.</p>

Avis n° 78 du 26 novembre 2004 relatif au projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles (PPT-D34ter-263)

DATE DE LA DEMANDE D'AVIS

1 octobre 2004 demande d'avis de Madame la Ministre de l'Emploi, dans les deux mois

COMMISSION AD HOC:

27 octobre 2004, 9 et 23 novembre 2004

DATE DE L'AVIS

26 novembre 2004 (PPT-R2004-PV5-262, point 3, pages 4-15)

DATE DE L'ENVOI DE L'AVIS

Envoyé à Madame la Ministre le 3 décembre 2004

CONTENU DU PROJET / DE LA PROPOSITION

Le projet d'arrêté royal a pour objectif d'exécuter la décision du Conseil des Ministres des 20 – 21 mars 2004 d'assouplir et de simplifier la coordination de sécurité et de santé pour de petits projets de construction.

Le projet prévoit de subdiviser les chantiers temporaires ou mobiles en deux catégories: ceux d'une superficie totale inférieure à 500 m² et ceux d'une superficie totale égale ou supérieure à 500 m².

Pour les chantiers cités en dernier lieu, les prescriptions restent pratiquement inchangées; quelques petites modifications ont été apportées, basées d'après les expériences de l'arrêté royal du 25 janvier 2001.

Pour les chantiers d'une superficie totale inférieure à 500 m², on fait tout d'abord une distinction entre les travaux de construction pour lesquels l'intervention d'un architecte est exigée et ceux pour lesquels une telle intervention n'est pas exigée.

Ensuite, on fait pour chacun de ces travaux encore une distinction entre le projet et la réalisation.

Pour des travaux avec un architecte, la fonction de coordinateur-projet peut être effectuée par un architecte, par un coordinateur-projet ou par un coordinateur-réalisation ayant une expérience professionnelle continue dans cette fonction de trois ans au moins.

Pour la réalisation d'un travail de construction exigeant la collaboration d'un architecte, la fonction de coordinateur-réalisation peut être effectuée par un architecte, un coordinateur-réalisation ou par un maître d'oeuvre chargé de l'exécution. Cette dernière est la personne qui agit pour compte du maître d'ouvrage pour la réalisation du travail de construction – donc le plus souvent un entrepreneur – et qui peut exercer la fonction à des conditions plus souples.

Pour des travaux pour lesquels l'assistance d'un architecte n'est pas exigée, les fonctions de coordinateurs-projet et de coordinateur-réalisation peuvent être exercées par le maître d'oeuvre précité chargé de l'exécution. Les travaux de construction qui n'entraînent pas de risque particulier ou n'atteignent pas une certaine importance (soit, 500 hommes-jours ou moins, soit, moins de 30 journées de travail et jamais plus de 20 travailleurs en même temps), peuvent être coordonnés par un maître d'oeuvre chargé de l'exécution qui doit satisfaire à une seule condition, à savoir suivre une petite formation concernant la sécurité et la santé au travail.

Pour la catégorie inférieure à 500 m², les instruments lors de la coordination sont en même temps simplifiés ou supprimés.

Pour être complet il est rappelé que le présent projet a fait l'objet de deux réunions le 24 et 30 septembre 2004 à la Cellule stratégique de Madame la Ministre. Ces deux réunions avaient comme objectif de vérifier si le texte soumis correspondait à la décision du Conseil des Ministres du 20 et 21 mars 2004. A ces réunions étaient invités les représentants des partenaires sociaux, en ce compris les partenaires sociaux du secteur de la construction, des représentants d'associations de coordinateurs, l'Ordre des Architectes et des représentants d'associations d'architectes, Test-Achat et le CNAC. Dans le présent projet, les remarques émises à l'unanimité lors de ces réunions, ont été insérées.

CONTENU DE L'AVIS n° 78 CTM

UNANIME

1. La distinction entre des travaux exigeant ou non l'intervention d'un architecte.

Le projet prévoit des travaux de construction pour lesquels la participation d'un architecte "n'est pas réclamée". Cela entraîne de légers glissements dans le champ d'application, selon que les travaux de construction sont exécutés dans la Région flamande, bruxelloise ou wallonne.

Ceci est une réalité laquelle aura peu d'impact sur la sécurité et la santé, étant donné qu'il s'agit généralement de petits travaux engendrant peu de risque.

Il y a cependant aussi des travaux ne réclamant pas la participation d'un architecte, mais pour lesquels le maître d'ouvrage y fait quand même appel. Dans ce cas, c'est le maître d'ouvrage qui « exige » l'intervention. La note politique n'a certainement pas eu comme but que tel cas aurait comme conséquence que la coordination ne pourrait plus être assurée par un entrepreneur sous les conditions assouplies.

Pour éviter tout malentendu, le Conseil propose dès lors de remplacer, dans les dispositions comportant le terme «réclamée», de le compléter par le terme «légalement».

2. Le transfert, pour les petits ouvrages (même avec risque accru) n'exigeant pas l'intervention d'un architecte, de la coordination de sécurité et de santé d'un entrepreneur à un autre, lors de travaux successifs effectués par différents entrepreneurs.

Madame la Ministre a attiré l'attention sur fait que ce principe, énoncé au § 2. 2, i, de la note politique, n'avait pas encore été réalisé dans le projet.

Le Conseil supérieur émet son accord pour introduire une disposition traduisant ce principe. Il propose que cela se fasse sous la forme d'un second alinéa ou paragraphe, dans l'article 4^{ter} *decies*.

3. Les phases critiques de l'ouvrage et la présence du coordinateur de sécurité et de santé sur le chantier

Le Conseil supérieur pense que la disposition reprise dans les nouveaux articles 4^{quater} *decies*, §3, 4° et 21, §2, 4° doit être formulée plus simplement, mais avec le même résultat.

Le principe de base doit prévaloir que le coordinateur-réalisation accomplisse un nombre suffisant de visites.

Pour cela, il faut déterminer les phases qui sont critiques pour la sécurité et la santé des personnes concernées par le processus de construction.

Sur base de ce constat, on peut alors déterminer le nombre minimum des visites aux chantiers du coordinateur-réalisation.

Le Conseil est toutefois d'avis que la recherche et la détermination des phases critiques doivent déjà se faire pendant le projet et que le coordinateur-projet doit les inscrire dans le plan de sécurité et de santé.

Aussi, cela permet plus facilement d'inscrire les phases critiques exigeant la présence du coordinateur-réalisation sur le chantier, dans la convention conclue avec ce dernier, ou dans le document en cas d'un coordinateur-travailleur. Evidemment, le coordinateur-réalisation peut ajouter des phases critiques supplémentaires.

Le Conseil propose dès lors :

1° de compléter les articles 4^{sexies}, 1° et 11, 1° avec une disposition s'énonçant comme suit: ", ainsi que les phases critiques pour la sécurité et la santé où au moins le coordinateur-réalisation doit être présent sur le chantier";

2° de formuler les articles 4^{quater} *decies*, §3, 4° et 21, §2, 4° comme suit: "les phases critiques pour la sécurité et la santé où au moins le coordinateur-réalisation sera présent sur le chantier".

Il va de soi que le nombre minimal de visites précité ne peut mener à une situation où le coordinateur se limite à ce minimum *minimorum*.

4. La liste des travaux pour lesquels il faut rédiger un plan de sécurité et de santé

Le Conseil supérieur demande de profiter de la modification de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 pour compléter les travaux dangereux stipulés dans l'article 26, §1, 4° par les mots "ou de conduites à haute pression avec une pression égale à ou supérieure à 15 bar";

5. La convention qui pour des travaux simples ou de moindre importance vient à la place du plan de sécurité et de santé.

Le Conseil demande de remplacer dans le nouvel article 29 les mots "une convention mutuelle de sécurité et de santé" par les mots "une convention écrite".

Le Conseil supérieur demande également d'insérer une disposition qui exclut les cas pour lesquels le nouvel article 29 est d'application de la procédure prévue dans l'article 30 existant.

Cela concerne les travaux de construction de moindre importance (<500 m²) qui ne comportent pas de risque accru (art. 26, §1), ou qui ne dépassent pas l'importance de 500 hommes-jours (art. 26, §2), où les entrepreneurs sont le plus souvent déjà connus. L'énumération détaillée dans la convention des mesures de prévention que les entrepreneurs prendront, a en effet la même plus-value pour la sécurité et la santé que celle visée par l'article 30.

Suite CONTENU DE L'AVIS UNANIME n° 78 CTM

6. Le journal de coordination

Le Conseil supérieur demande que l'article 32 soit formulé comme suit:

"Art. 32 Le journal de coordination peut être un document individuel ou un ensemble de documents individuels; il peut aussi être combiné avec le journal des travaux ou avec d'autres documents qui ont une fonction équivalente".

7. La surveillance sur l'exécution de ses missions par le coordinateur.

Bien que cela ne fasse pas partie du cadre de la note de politique générale concernant la coordination de la sécurité dans la construction, le Conseil supérieur signale que les mots "te allen tijde" disparaissent dans les nouveaux articles 4^{quater}, §1, 1° et 4^{duo decies}, §1,1°. Pour cause d'analogie, il convient de supprimer également ces mots dans les articles 7, §1,1° et 17, §2,1° existants.

8. L'assimilation en cas d'intégration de la coordination de sécurité et de santé dans la formation de l'architecte.

Le Conseil loue l'objectif de la note politique promouvoir l'intégration de la prévention lors du projet par le biais de l'intégration des termes finaux de la formation complémentaire pour coordinateurs dans la formation de l'architecte.

En insérant la disposition correspondante (l'article 65^{ter}, §2) dans la sous-section pour les travaux de construction avec une superficie totale < 500 m², l'utilité pour l'architecte reste aussi limitée à ce type d'ouvrages. Cela, malgré que la formulation de la disposition revient en fait à un alignement avec un coordinateur de niveau A ou B.

Pour valoriser pleinement la plus value de telle formation, le Conseil supérieur propose de transférer le contenu de l'article 65^{ter}, §2 vers, p. ex. l'article 58, qui est plus général.

9. L'expérience professionnelle utile de dix ans au moins de l'entrepreneur qui peut exercer la fonction de coordinateur, sur les petits chantiers où la collaboration d'un architecte n'est pas requise.

Le Conseil constate que le libellé de l'exigence de l'article 65^{quater}, §2, 1°, a), aura comme conséquence qu'aucun entrepreneur, excepté les entrepreneurs généraux et les entrepreneurs sur les chantiers sans risque accru, pourra exercer la fonction de coordinateur. Aucun entrepreneur possède en effet une expérience d'une telle envergure et d'une telle richesse.

Le Conseil supérieur propose dès lors de formuler l'article comme suit:

"a) avoir au moins dix ans d'expérience professionnelle utile dans les types de travaux visés à l'article 26, §1, pour lesquels la fonction de coordinateur est exercée, ainsi qu'une connaissance des techniques d'exécution et de prévention des risques dans les autres travaux qui font l'objet de la même mission de coordination,».

10. Les preuves pour pouvoir exercer la fonction de coordinateur.

Le Conseil supérieur est d'accord avec le principe énoncé par le nouvel article 69. Il souhaite néanmoins un libellé plus simple et propose ce qui suit:

"art. 69. Les titres visés à l'article 58 qui ont été obtenu de façon irrégulière sont nuls et non avenues.»

11. En ce qui concerne le contenu de dossier d'intervention ultérieure, fixé à l'annexe I, partie C

Le Conseil est d'avis que la connaissance des matériaux utilisés est d'une importance essentielle pour l'exécution sûre et saine de travaux ultérieurs. Des matériaux dont les effets sur la santé des travailleurs qui entrent en contact avec ceux-ci, sont encore qualifiés étant exempt de risques, peuvent être évalués tout autrement d'ici quelques décennies. Pensons par exemple à l'amiante, il y a plusieurs décennies.

Dès lors, le Conseil propose de compléter les deux sections de la partie C avec un point 7°, respectivement 4°, s'énonçant «l'identification des matériaux».

AVIS PARTAGE n° 78 CTM

employeurs	travailleurs
<p><u>Point de vue général</u></p> <p>Les organisations des employeurs sont d'avis que le présent projet d'arrêté royal NE correspond PAS aux objectifs du Conseil des Ministres d'Ostende.</p> <p>La première ligne directrice, à savoir la simplification de la réglementation, n'est pas du tout réalisée. Au contraire, la réglementation n'en devient que plus complexe et la cohérence existe uniquement encore dans l'esprit de quelques théoriciens. Les acteurs concernés qui doivent le réaliser dans la pratique ne voyaient déjà plus le bois à travers les arbres et doivent constater que davantage d'obstacles ajoutés. L'objectif pour appliquer un régime simplifié pour les petits chantiers est soutenu par les organisations des employeurs.</p>	<p>a. <u>L'assouplissement pour les travaux de constructions moins importantes</u></p> <p>Compte tenu de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la constatation que dans la note de Raversijde sous le point 1 – la fixation de la limite – on réfère seulement à des exemples situés dans le secteur de la construction d'habitations pour des particuliers; - la réaction de "Bouwunie" et "Test-Achat" qui était surtout basée sur la constatation que les problèmes en matière d'application de la réglementation se situaient surtout au niveau des habitations unifamiliales pour utilisation par des particuliers;

Suite AVIS PARTAGE n° 78 CTM

employeurs	travailleurs
<p>La manière dont cela est exprimé dans la réglementation, mine cependant considérablement l'objectif.</p> <p>La deuxième ligne directrice, à savoir l'amélioration de l'application de la réglementation dans la pratique, n'est pas non plus réalisée. L'accent n'est toujours pas mis sur la coordination de sécurité, rien n'a été fait pour réduire les plans de sécurité, présentés sous forme "d'annuaires téléphoniques" théoriques, à des instruments utilisables pour la coordination de sécurité, la certification des coordinateurs de sécurité occasionne beaucoup de tracas mais ne garantit absolument rien en ce qui concerne l'accomplissement correct des tâches, etc.</p> <p>De plus, les organisations des employeurs doivent encore une fois constater que notre réglementation concernant les chantiers temporaires ou mobiles est à mille lieues de l'esprit et de l'objectif de la directive européenne qui se trouve à la base. Le présent projet d'arrêté royal n'y remédie pas.</p> <p><u>Principes généraux – une version des employeurs</u></p> <p>Les organisations des employeurs sont d'avis qu'il faut travailler d'urgence à la retranscription de notre réglementation concernant les chantiers temporaires ou mobiles selon les principes généraux suivants. Le domaine d'application doit être limité aux aspects qui concernent la coordination des travaux des différents entrepreneurs.</p> <p>On ne peut pas avoir pour objectif de s'ingérer directement, par l'intermédiaire de l'arrêté CTM, dans la politique de prévention en soi de l'entrepreneur. Pour cela, il y a les autres chapitres et arrêtés de la loi sur le bien-être. Ceux-ci doivent être observés par chaque entrepreneur et le fer de lance de la politique doit s'y conformer. Plusieurs initiatives ont été amorcées (plan PhARAon) qui abondent en ce sens avec pour objectif d'arriver à une législation plus performante et à une meilleure application et contrôle. La coordination de sécurité est simplement la cerise sur le gâteau pour enrayer les risques d'interaction entre les différents entrepreneurs et non la base de la politique pour garantir un haut niveau de sécurité pour les chantiers.</p> <p>L'accent doit être mis sur la coordination (risques d'interaction) et non sur le coordinateur. La ligne UE a exclusivement cette coordination comme objectif. Notre législation concernant les chantiers temporaires ou mobiles (loi sur le bien-être ET arrêté d'exécution) doit être retranscrite pour refléter cet unique objectif.</p> <p>En introduisant la fonction de coordination de sécurité, comme cela est prévu dans la législation, on a apporté beaucoup de confusion dans le domaine de la prévention sur le rôle des services de prévention et d'autres acteurs.</p> <p>Le coordinateur doit remplir de nombreuses tâches en vue de la coordination. En cela, le point focal, tout comme dans la directive, doit de nouveau être axé sur l'ensemble des tâches et non sur les conditions de diplôme et de formation.</p> <p>En imposant des conditions de diplôme et de formation très étendues, qui du reste ne sont prévues nulle part dans la directive, on a créé une nouvelle profession et ceci a entraîné à son tour des frais importants et une approche administrative de la coordination. Ceci a une fois de plus donné l'impression que la sécurité est quelque chose de supplémentaire, quelque chose pour des spécialistes, alors qu'en réalité, elle doit être intégrée dans chaque tâche (des dirigeants aux collaborateurs opérationnels). Traduit dans la pratique, cela signifie, en particulier pour la construction de logements, que l'ensemble des tâches du coordinateur fait de préférence partie de l'ensemble des tâches de l'architecte ou selon le cas de l'entrepreneur (général). Dans un cadre industriel, le responsable de chantier ou de projet est la personne indiquée pour assumer la coordination, y compris pour les aspects de sécurité. La législation doit se limiter à établir que le coordinateur doit, en matière de sécurité et de santé, disposer des moyens et connaissances appropriés pour remplir sa mission. Cela ne rend pas les formations spécifiques actuelles superflues, c'est uniquement leur caractère obligatoire qui n'est pas nécessaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - la constatation que le terme "travaux de génie civil ou ouvrage d'art" ne peut être définie de manière simple, <p>La CSC, la FGTB et la CGSLB proposent la disposition suivante, en ce qui concerne la détermination du seuil:</p> <p>(dans le nouvel article 4) "les dispositions de la présente section est applicable aux chantiers,</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour la construction d'habitations pour les particulier ou pour la construction avec une destination mixte (particulier et utilisation commerciale/professionnelle/lucrative, et - dont la superficie totale est inférieure à 500 m², et, - dont la superficie totale destinée à l'utilisation commerciale/professionnelle/lucrative est égale ou inférieure à 250 m²." <p>Les autres alternatives nous semblent moins indiquées.</p> <p>La fixation du seuil sur base des journées de travail et/ou du montant maximum des travaux nous semble trop restreint et laisse trop de latitude à la « créativité » (magouille). Nous renvoyons à ce sujet à la note du Conseil des Ministres (p.3) où on justifie la raison pour laquelle le choix pour les journées de travail et pour le montant des travaux n'est pas tellement idéal. La détermination du seuil sur base d'une liste de travaux techniques ne nous semble pas non plus recommandée:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ En premier lieu, la discussion ne cessera pas sur la définition de certains travaux, comme par exemple, qu'entend-on par: <ul style="list-style-type: none"> - la construction ou modification des chemins,... - les installations industrielles - ... ? ◆ Autrefois on a démontré que l'exécution des travaux relevant de la liste des travaux techniques, mais sous le seuil des 500m², comporte vraiment des risques, par exemple: <ul style="list-style-type: none"> - la construction ou transformation de ...tunnels... - la construction ou la modification d'installations industrielles...pour la production de gaz... - l'installation ou la modification de conduites pour le transport d'énergie ou de matières premières tels que,...conduites de gaz... • <p><i>b. <u>Concernant l'obligation pour les coordinateurs- réalisation de signaler à l'inspection le non-respect des accords du plan de sécurité et de santé par un des acteurs</u></i></p> <p>Sur cette disposition il y avait unanimité lors des discussions en commission ad hoc. Ceci a cependant été dénié par la FEB lors de la séance plénière.</p> <p>Cette disposition a été dictée par la constatation que des coordinateurs n'ont aucun moyen de défense vis-à-vis des entrepreneurs qui - après avertissement - ne s'en tiennent pas aux accords.</p> <p>Ici aussi nous voulons renvoyer à la note du Conseil des ministres où cette obligation a bien été mentionnée, mais pas reprise dans le projet d'arrêté royal².</p> <p>Quoi qu'il en soit ceci est un moyen de pression à l'égard des entrepreneurs, pour qu'ils s'en tiennent aux accords fixés - en concertation - dans le plan de sécurité et de santé, à ne pas sous-estimer</p>

Suite AVIS PARTAGE n° 78 CTM

employeurs	travailleurs
<p>L'accent doit également être mis sur la coordination dans la pratique et non sur le contenu administratif. Toutes les obligations administratives complémentaires qui ne sont pas reprises dans la directive (p.ex. journal de coordination, le contenu du plan S&S) doivent être supprimées. Le plan S&S, par exemple, doit être limité aux mesures de prévention spécifiques en ce qui concerne l'influence mutuelle des différents entrepreneurs. L'objectif ne peut pas être que le coordinateur refasse ou copie le travail des conseillers en prévention. A cet effet, le domaine d'application doit être mieux délimité, de façon à ce que cela soit clair pour chacun qu'il s'agit de véritables travaux de construction, pour lesquels plusieurs entrepreneurs sont concernées en même temps. Dans cette optique, la liste des travaux occasionnant des dangers particuliers doit être limitée aux travaux qui effectivement occasionnent des dangers PARTICULIERS. Si pour des travaux déterminés, un règlement spécifique est indiqué (p.ex. pose de conduites utilitaires), il faut pouvoir se détacher d'une manière souple et en apportant la sécurité juridique des règles générales sans que l'objectif (coordination) soit compromis. Il en est de même de la situation où par l'existence d'un système global de gestion de sécurité et de procédures élargies, la coordination peut être assurée.</p> <p><u>Remarques spécifiques sur le projet d'arrêté royal</u></p> <p>En ce qui concerne l'objectif de prévoir un régime simplifié pour les petits travaux de construction, les organisations des employeurs sont d'avis que la décision du Conseil des ministres doit être exécutée intégralement. Cela veut dire qu'elle doit être d'application pour tous les petits travaux de construction (< 500 m²) quel que soit l'objectif. Il n'est pas indiqué de manier des définitions détaillées pour le calcul du seuil. Cela entraînerait uniquement des discussions, des problèmes d'interprétation et une complexité accrue. En pratique, l'inspection dispose toujours de la possibilité de poser des conditions supplémentaires (y compris organisationnelles, comme la désignation d'un coordinateur de sécurité).</p> <p>Il n'est pas non plus indiqué de manier une liste d'exceptions (œuvres d'art, travaux techniques). Chaque limite a des avantages et des désavantages et on pourra toujours bien trouver un exemple pour lequel la simplification n'était pas visée. La politique ne doit pas être dirigée sur les exceptions. Les ébauches qui ont été faites pendant les discussions nous apprennent, en effet, que par la définition de ces exceptions, beaucoup de travaux seront de nouveau injustement menacés d'exclusion.</p> <p>Les employeurs sont conscients que le seuil de superficie de 500 m² n'est pas d'application dans certains cas, ou qu'il rate sa cible dans des constructions spécifiques complexes, telles que, par exemple, les châteaux d'eau, qui du point de vue sécurité devraient plutôt rester soumis à la réglementation générale. Pour aller au-devant de cela, les organisations des employeurs envisagent de créer un seuil de dépenses alternatif, tel que celui proposé par l'Administration, à savoir 300.000 Euro. Ce seuil de dépenses est en outre plus facile à manier qu'un seuil de superficie. Ce seuil rend en outre une liste de travaux exclus, qui entraînera d'interminables problèmes d'interprétation, superflus. C'est pourquoi le seuil de 300.000 Euro est une alternative valable et à discuter. Ce seuil de dépenses de 300.000 Euro répond parfaitement aux desiderata politiques du Conseil des ministres d'Ostende.</p> <p>Comme la formation des coordinateurs de sécurité n'est pas encore au point et que des points d'interrogation sont encore en suspens concernant sa plus-value (voir les principes généraux), les employeurs ne jugent pas opportun d'imposer des obligations supplémentaires sous la forme d'un nombre obligatoire d'heures de formation continue annuelle. Des expériences dans d'autres domaines (coordinateur d'environnement) nous ont en effet appris que cela conduit uniquement à du "présentéisme" et du "shopping de certificats" et que cela entraînera une perte de temps et d'argent qu'on ferait mieux d'investir sur les chantiers. Les organisations des employeurs ne sont pas opposés au principe de formation continue mais pensent que ce serait mieux de prévoir</p>	<p>En ce qui concerne la remarque de l'administration, laquelle pour remplir cette mission a besoin de 5 travailleurs supplémentaires, c'est la responsabilité des autorités.</p> <p>Si on est persuadé que, dans le cadre du respect de ces dispositions, il est essentiel que les coordinateurs signalent à l'inspection les problèmes concernant le non-respect des accords, les autorités doivent alors libérer les moyens nécessaires pour ce faire.</p> <p>Si les autorités estiment que cette disposition ne peut être appliquée en raison du manque de moyens, on raisonne alors d'une manière négative qui ne cadre pas avec les dispositions internationales.</p> <p>c. <u>Concernant la formation continue des coordinateurs</u></p> <p>Ici aussi un avis unanime a été formulé par la commission ad hoc le quel, pendant la réunion plénière, a été rejeté par la FEB</p> <p>La formation continue obligatoire pour les coordinateurs est indispensable. La proposition de la laisser à la libre initiative du coordinateur est un «bel emballage vide de cadeau». Nous croyons que cette proposition offre pourtant plus de garanties que le coordinateur se tienne au courant des derniers développements d'une part, et d'autre part ait ainsi l'occasion d'entretenir des contacts avec les collègues</p>

une	
Suite AVIS PARTAGE n° 78 CTM	
employeurs	travailleurs
<p>obligation des résultats: "Le coordinateur de sécurité se perfectionne de façon régulière sur un ou plusieurs aspects qui concernent l'exécution de sa mission".</p> <p>Les organisations des employeurs sont aussi d'avis que la certification des coordinateurs de sécurité n'est pas une priorité. Cela conduira à l'absorption du personnel déjà peu disponible auprès de l'administration, des obligations supplémentaires et peu importantes pour les coordinateurs de sécurité des entreprises internes, un prix de revient plus élevé pour faire appel à un coordinateur "certifié" externe, mais, par dessus tout ne contient aucune garantie pour une meilleure présence ou coordination.</p> <p>Si on veut réellement exhausser la sécurité sur les chantiers, il faut éveiller la conscience du sentiment de sécurité de tous les concernés, entrepreneurs, exécutants, maîtres d'ouvrage, ... Le coordinateur de sécurité, tel que décrit, n'améliorera pas considérablement ce niveau de sécurité.</p> <p>Le présent arrêté de modification, ainsi que l'arrêté royal dans son intégralité, brillent par leur complexité. Par leurs nombreux renvois, exceptions et exceptions dans les exceptions, prescriptions détaillées et définitions, c'est l'exemple classique par excellence de la façon dont la réglementation NE doit PAS être rédigée. Comment un tel texte doit contribuer à une meilleure application dans la pratique est une énigme pour les organisations des employeurs.</p>	

Avis n° 79 du 26 novembre 2004 sur un projet d'arrêté royal portant diverses dispositions visant la lutte contre les accidents du travail graves et la simplification des déclarations des accidents du travail (PPT-D73quater-264)

DATE DE LA DEMANDE D'AVIS

Madame la Secrétaire d'Etat 28 avril 2004

COMMISSION AD HOC:

3 mai 2004

LA COMMISSION MIXTE RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL:

25 mai 2004, 16, 23 et 29 juin 2004, 7, 22 et 29 septembre, 20 octobre 2004.

DATE DE L'AVIS

26 novembre 2004 (PPT-R2004-PV5-262, point 4, pages 15-21)

DATE DE L'ENVOI DE L'AVIS

Envoyé à Madame la Ministre le 3 décembre 2004

CONTENU DU PROJET / DE LA PROPOSITION

A la réunion du Bureau exécutif du 2 avril 2004, la représentante de Madame la Secrétaire d'Etat a communiqué qu'en exécution du plan PHARAon, un projet de loi et un projet d'arrêté royal relatif à la déclaration d'un accident du travail et la simplification de la déclaration sont en préparation; le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, sera prié d'émettre d'urgence un avis lors de la réunion du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 23 avril 2004.

Par lettre du 28 avril 2004 au président du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, Madame la Secrétaire d'Etat a sollicité l'avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail au sujet d'un avant-projet de loi portant coordination des mesures de lutte contre les accidents du travail et des mesures de simplification de leur déclaration et un projet d'arrêté royal, portant diverses dispositions visant la lutte contre les accidents du travail graves et la simplification des déclarations des accidents du travail.

Par la même lettre, étaient également saisi d'une demande d'avis:

- le Conseil national du Travail
- le Comité de Gestion du Fond des Accidents du Travail

A la demande de la commission ad hoc du 3 mai 2004, les discussions seront poursuivies dans une commission mixte relations individuelles de travail du Conseil national du Travail, commission mixte qui fonctionnait communément pour les trois organes précités.

La commission mixte relations individuelles de travail du Conseil national du Travail s'est réunie le 25 mai 2004, 16, 23 et 29 juin 2004, 7, 22 et 29 septembre 2004, 20 octobre 2004.

Le Conseil national du Travail a émis le 20 octobre 2004 son avis. (n° 1.494)

Concernant les motivations, les lignes de forces et l'objectif visé du projet, le Conseil supérieur réfère à l'avis n 1.494 du Conseil national du Travail.

Le Bureau exécutif a décidé le 26 novembre 2004 de soumettre le projet d'arrêté royal à l'avis du Conseil supérieur lors de la réunion du 26 novembre 2004 (PPT-D73quater-261).

CONTENU DE L'AVIS

UNANIME

Les partenaires sociaux renvoient à l'avis unanime qu'ils ont formulé au Conseil national du Travail le 20 octobre 2004.

AVIS N° 1.494 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Objet : PHARAON - Lutte contre les accidents du travail - Simplification de la déclaration - Avant-projet de loi et projet d'arrêté royal

I. INTRODUCTION

Le Conseil national du Travail est consulté sur un avant-projet de loi portant coordination des mesures de lutte contre les accidents du travail et des mesures de simplification de leur déclaration ainsi que sur un projet d'arrêté royal portant diverses dispositions visant la lutte contre les accidents du travail graves et la simplification des déclarations des accidents du travail.

Ces projets de textes, qui constituent un tout, ont pour but d'apporter des adaptations à la réglementation concernant la prévention et la réparation d'accidents du travail afin de mettre à exécution un certain nombre de mesures à cet égard.

Selon la demande d'avis, lesdites mesures sont le résultat d'une réflexion sur des systèmes qui puissent s'inscrire de manière cohérente dans la prévention des accidents du travail et qui, en même temps, soient plus simples et par conséquent plus transparents. Elles sont contenues dans le plan d'action fédéral pour la réduction des accidents du travail, destiné à améliorer la sécurité sur les lieux de travail (PHARAON). Ce plan a été approuvé au cours du conseil des ministres des 20 et 21 mars 2004 à Raversijde et sera concrétisé par étapes.

Les adaptations proposées dans les projets de textes concernent d'une part la prévention des accidents du travail et d'autre part la protection des droits de la victime. En ce qui concerne ce dernier aspect, l'accent est mis sur la simplification administrative.

En ce qui concerne le volet prévention, les projets de textes ont trait tout d'abord aux mesures visant à prévenir la répétition des accidents du travail graves.

À cet égard, il est précisé dans la réglementation actuelle qu'après tout accident du travail grave, l'administration procède à la désignation d'un expert externe, qui doit examiner l'accident en vue d'élaborer des mesures de prévention. Toutefois, lorsque, dans les huit jours, l'employeur transmet un rapport circonstancié à l'administration, cette dernière peut renoncer à désigner un expert.

Faute d'un nombre suffisant d'experts externes satisfaisant aux conditions posées, ledit système n'a pas pu entrer en vigueur.

Dans le cadre de PHARAON est à présent proposé un nouveau système dans lequel tout accident du travail grave doit d'abord être examiné par le service pour la prévention et la protection au travail compétent en la matière, qui doit proposer des mesures. Les résultats doivent être transcrits dans un rapport qui doit être envoyé dans les dix jours à l'inspection. En l'absence d'un tel rapport, l'inspection peut désigner un expert externe. Le système susvisé place ainsi la responsabilité de l'enquête et de la remise du rapport en premier lieu non plus auprès de l'employeur de la victime mais auprès du chef de la ligne donneuse d'ordre, par exemple l'utilisateur d'un travailleur intérimaire ou un employeur travaillant avec des employeurs extérieurs.

En vue de la réalisation de ce système, un certain nombre de notions (chef de la ligne donneuse d'ordre, accident du travail grave, rapport) sont tout d'abord (re)définies. Ensuite, certaines dispositions sont adaptées afin de les mettre en conformité avec la nouvelle notion de chef de la ligne donneuse d'ordre. Enfin, les missions des services internes de prévention sont également adaptées.

Outre les dispositions susdites, le volet prévention reprend encore quelques autres points : la création d'une base légale pour pouvoir déterminer les modalités concernant la formation des conseillers en prévention et des coordinateurs, l'introduction de sanctions pénales à l'encontre des coordinateurs, l'adaptation de la formulation de la disposition légale relative à la perte de l'immunité de l'employeur en cas d'infraction grave de manière à ce qu'elle s'inscrive de manière cohérente dans le cadre de l'application de la loi de 1972 concernant l'inspection du travail et finalement l'ajout aux principes généraux de prévention du principe de l'application d'une signalisation de sécurité et de santé appropriée, après épuisement des mesures matérielles et organisationnelles.

Ce dernier point concerne le rétablissement de la transposition de la directive européenne 92/58, partiellement annulée par un arrêté royal du 27 mars 1998.

En ce qui concerne le volet simplification administrative, les projets de textes soumis pour avis prévoient tout d'abord que la réglementation en matière d'accidents du travail est adaptée au flux de données électronique qui est amorcé par la déclaration d'un accident du travail. Ensuite, l'obligation de déclaration qui figure en différents endroits de la réglementation est supprimée. Par contre, la fiche d'accident n'est pas supprimée parce que son contenu reste nécessaire, mais, dans le cadre de la simplification, l'accent est mis sur l'utilisation d'une copie de la déclaration d'accident du travail en remplacement de la fiche.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a examiné les textes qui lui ont été soumis pour avis.

Le Conseil souscrit à l'objectif des autorités de diminuer le risque d'accidents du travail graves.

Quant à la manière dont cet objectif est concrétisé dans les projets de textes, le Conseil exprime les préoccupations suivantes.

Ces préoccupations concernent successivement la procédure d'enquête sur les accidents du travail, la responsabilité de faire effectuer l'enquête sur les accidents du travail, la définition de la notion d'"accident du travail grave" et le délai dans lequel les entreprises d'assurance doivent transmettre au Fonds des accidents du travail les données des déclarations.

A. Procédure d'enquête sur les accidents du travail

Le Conseil national du Travail constate que, conformément aux projets de textes soumis pour avis, tout accident du travail grave doit d'abord être immédiatement examiné par, selon le cas, le service interne ou externe de prévention, qui, après avoir établi les causes, doit proposer des mesures de prévention. Les résultats sont transcrits dans un rapport que l'employeur doit compléter par sa décision concernant les mesures à prendre, un plan d'action comprenant le délai d'exécution de celles-ci et, le cas échéant, l'avis du comité pour la prévention et la protection au travail. Cet ensemble constitue le rapport circonstancié qui doit être envoyé dans les dix jours à l'inspection. Sur la base des faits matériels, l'inspection peut accepter également un rapport provisoire dans le même délai. En

II. POSITION DU CONSEIL

l'absence de rapport dans les dix jours, l'inspection peut désigner un expert externe.

Le Conseil est d'accord sur le fait que tout accident du travail grave doit faire l'objet d'une expertise systématique avec proposition de mesures visant à éviter toute répétition et qu'il faut y associer de façon optimale tous les intéressés (employeur, représentants des travailleurs, services de prévention, inspection). À cet égard, le Conseil souligne tout d'abord que l'enquête sur les accidents du travail est une mission essentielle des services d'inspection : ceux-ci disposent à cet effet de l'indépendance et des compétences requises afin de détecter les causes des accidents et d'imposer les mesures nécessaires de prévention. Ces missions de l'inspection ne sont pas uniquement prévues dans la législation nationale mais également établies dans la convention n° 81 de l'OIT, ratifiée par la Belgique.

Ces dispositions sont précisées comme suit dans la recommandation n° 20 de l'OIT : "[...] les moyens suivants apparaissent propres à hâter en tous pays cette évolution : a) tous les accidents devraient être notifiés aux autorités compétentes et l'une des tâches primordiales des inspecteurs devrait consister à procéder à des enquêtes sur les accidents et en particulier sur ceux d'un caractère sérieux ou fréquent en vue d'étudier les mesures susceptibles d'en éviter le retour ; [...]"

Le Conseil constate toutefois que l'inspection est déjà actuellement en sous-effectif. Il ressort en effet clairement des rapports annuels successifs que les effectifs disponibles diminuent d'année en année et que l'âge moyen du corps d'inspection augmente, ce qui fait ressortir la nécessité de remplacer les départs naturels.

Selon le Conseil, ce démantèlement progressif a pour résultat que le respect de la réglementation est insuffisamment garanti, aboutit à une charge élevée, de plus de 3000 entreprises par inspecteur, et donne inévitablement lieu à des situations problématiques en matière de sécurité au travail.

Le Conseil insiste dès lors sur une approche approfondie et structurelle et un renforcement des services d'inspection.

Une approche approfondie de ces insuffisances structurelles nécessite toutefois particulièrement beaucoup de temps.

Le Conseil juge acceptables les mesures proposées visant à charger les services de prévention de l'enquête sur les accidents du travail, dans l'attente d'une approche plus approfondie et structurelle du renforcement des services d'inspection.

Le recours à l'expertise des services de prévention est d'ailleurs en conformité avec la directive cadre européenne du 12 juin 1989, qui impose aux employeurs d'organiser eux-mêmes les activités de protection et de prévention des risques au sein de leur entreprise ou de faire appel à des services externes. Pour garantir la compétence de ces services, le Conseil demande en outre d'accorder une attention particulière à la formation des conseillers en prévention.

Afin d'aboutir à des mesures de prévention efficaces, il convient, selon le Conseil, de tenir également compte de la position de la représentation des travailleurs présente dans l'entreprise. À cet égard, le Conseil constate que le projet d'arrêté royal soumis pour avis stipule que, si un comité a été institué dans l'entreprise, ce comité doit émettre un avis sur les mesures de prévention proposées. Cet avis doit être joint au rapport circonstancié, avec la décision que l'employeur a prise au sujet des mesures entre autres sur la base de cet avis.

Afin de valoriser autant que possible le rôle du comité dans la procédure d'enquête, le Conseil propose de préciser dans le projet d'arrêté royal que l'avis du comité concerne non seulement les mesures de prévention proposées mais aussi les causes qui sont à la base de l'accident.

Dans le même ordre d'idées, le Conseil juge qu'il convient de reprendre intégralement dans le rapport provisoire les conclusions de la délégation, qui doit en vertu de la réglementation être désignée par le comité pour se rendre immédiatement sur place après un accident du travail grave (AR du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, art. 11).

En effet, le Conseil estime que l'inspection doit avoir connaissance le plus rapidement possible des positions adoptées au sein du comité. Il propose à cet effet que, lorsqu'un rapport provisoire est émis et si l'avis du comité a déjà été approuvé à ce moment-là, cet avis soit joint audit rapport.

Finalement, le Conseil signale que la réglementation relative aux comités prévoit que les missions qui sont confiées aux comités par la loi relative au bien-être doivent être remplies par la délégation syndicale lorsqu'aucun comité n'est présent dans l'entreprise et par la participation directe des travailleurs si aucune délégation syndicale n'a été constituée dans l'entreprise (loi relative au bien-être, art. 52 et 53 ; AR du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, art. 1er et 31 bis). Le Conseil demande que ce système en cascade soit rappelé dans l'exposé des motifs du projet de loi.

B. La responsabilité de faire effectuer l'enquête sur les accidents du travail

Le Conseil remarque que le projet de loi proposé règle également les situations dans lesquelles des accidents du travail graves impliquant plusieurs employeurs se produisent.

Le projet prévoit à cette fin l'introduction de la notion de "chef de la ligne donneuse d'ordre".

Le Conseil propose de renoncer à cette réglementation et de partir du principe de la collaboration entre les parties concernées afin de régler ces situations particulières.

Outre le cas d'un rapport provisoire insatisfaisant, le Conseil juge opportun que les services d'inspection disposent toujours de la possibilité de désigner un expert, sans attendre le rapport provisoire et la période de 10 jours, en cas d'indices d'une mauvaise collaboration entre les employeurs, de circonstances complexes, d'accidents particulièrement graves et de situations illégales où il n'y a pas de service de prévention. A cet effet, il propose d'adapter en ce sens l'article 94 ter de la loi relative au bien-être.

II. POSITION DU CONSEIL

Lorsque l'inspection désigne un expert, le Conseil estime qu'il faut prévoir qu'elle répartit les frais de l'expert qu'elle a désigné entre les parties concernées sur la base de leur implication causale. La décision est communiquée à tous les employeurs concernés et est sujette à recours administratif conformément à la loi concernant l'inspection du travail. Cette possibilité de répartir les frais entre les employeurs concernés en cas de désignation d'un expert par l'inspection peut être de nature à conduire à une bonne collaboration de tous les employeurs et services de prévention concernés à l'enquête concernant l'accident et à la rédaction du rapport.

Le Conseil propose de prévoir de manière analogue une répartition des frais entre le bureau d'intérim et l'utilisateur lorsqu'un expert est désigné par l'inspection en cas d'accident du travail survenu à un intérimaire. Par ailleurs, le Conseil juge qu'il est indiqué, en cas d'implication de plusieurs employeurs, de prévoir dans la législation des dispositions obligeant ces employeurs à collaborer à l'enquête concernant l'accident et à la rédaction du rapport de prévention. Il faut mentionner dans le rapport quels sont les employeurs et les services de prévention qui ont contribué à sa réalisation, quels en sont les rédacteurs et à quels employeurs une copie en a été transmise. La collaboration entre les employeurs implique l'obligation d'accorder aux conseillers en prévention ou à l'expert concerné(s) l'accès à tous les lieux de travail impliqués, de leur fournir tous les documents qu'ils jugent utiles et de prévoir une collaboration avec les services de prévention et les comités pour la prévention et la protection des employeurs concernés sur ce lieu de travail. En outre, cette collaboration doit, sur simple requête du conseiller en prévention ou de l'expert, être élargie aux autres employeurs qu'ils désignent et qui sont ou ont été actifs dans l'entreprise où s'est produit l'accident du travail.

Le Conseil juge qu'il convient de prévoir dans ces cas que les services de prévention et les comités pour la prévention et la protection d'autres employeurs concernés déclarent également avoir pris connaissance des éléments du rapport et le complètent le cas échéant de constatations propres concernant les circonstances et causes de l'accident du travail et les recommandations visant à éviter la répétition de l'accident.

Le Conseil souligne que, conformément à ce qui est stipulé, en ce qui concerne la responsabilité, dans la loi relative au bien-être et la loi sur le travail intérimaire, la responsabilité de l'analyse de l'accident du travail incombe à l'utilisateur.

Le Conseil propose, en cas de travail intérimaire, d'obliger l'utilisateur et le bureau d'intérim à collaborer à l'enquête concernant l'accident et à la rédaction du rapport de prévention. Cette collaboration implique l'obligation d'accorder aux conseillers en prévention concernés de l'utilisateur et du bureau d'intérim ou à l'expert l'accès à tous les documents qu'ils jugent utiles et aux fiches sur le poste de travail et de leur permettre de prendre connaissance de toutes les procédures de sélection, de formation, d'accueil et de recrutement de travailleurs intérimaires de l'utilisateur et du bureau d'intérim concernés. Le Conseil juge qu'il convient de prévoir dans ces cas la possibilité que le service de prévention et, le cas échéant, les comités pour la protection et la prévention concernés déclarent également avoir pris connaissance des éléments du rapport et le complètent le cas échéant de constatations propres concernant les circonstances et causes de l'accident du travail et les recommandations visant à éviter la répétition de l'accident.

C. Définition de la notion d'"accident du travail grave"

Le Conseil constate que, dans le cadre de la nouvelle réglementation relative à l'enquête sur les accidents du travail graves, la notion d'"accident du travail grave" a été redéfinie dans les projets de textes. Il s'agit plus précisément d'une adaptation de la définition reprise à l'article 26 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette nouvelle définition introduit une adaptation aux terminologies européennes en matière d'accidents du travail en Europe et doit notamment permettre des automatismes lors de l'utilisation de déclarations d'accidents du travail par voie électronique.

Le Conseil indique que son souci est de parvenir à une définition opérationnelle pratique qui soit aisément applicable dans les entreprises et objective. Il lui semble par conséquent indiqué d'en écarter tous les éléments qui nécessitent une appréciation ou qui en compliquent l'application. En outre, le Conseil plaide en faveur d'une définition qui ne soit pas trop large afin que l'application du système reste gérable.

Il est en effet important qu'une enquête soit réellement effectuée sur les accidents et que son suivi soit garanti. Enfin, le Conseil estime qu'il est important que la définition corresponde à ce que toute personne raisonnable considère comme grave.

Dans ce contexte, le Conseil propose la formulation suivante, qui s'inspire de l'actuelle définition de l'arrêté royal précité du 27 mars 1998 et qui tient compte des propositions formulées dans les projets de textes en vue d'adhérer aux codifications européennes existantes là où cela est possible: *"Un accident du travail grave est un accident du travail qui a occasionné la mort ou un accident du travail dont la survenance est en rapport direct avec un agent matériel figurant sur la liste reprise à l'annexe I du présent arrêté, ou dont la forme figure sur la liste reprise à l'annexe II du présent arrêté, et qui a occasionné :*

- soit une lésion permanente

- soit une lésion temporaire dont la nature figure sur la liste reprise à l'annexe III du présent arrêté".

En ce qui concerne les annexes précitées, le Conseil propose concrètement de les reprendre comme suit dans la réglementation :

II. POSITION DU CONSEIL

1. Annexe I

Liste des agents matériels tels que visés dans la définition d'accident du travail grave (codés conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe)

- une machine ou un appareil (codes 05.00 à 05.99, 07.00 à 07.99, 09.00 à 10.99)
- une installation (codes 04.00 à 04.99)
- un dispositif de convoyage, de transport et de stockage (codes 11.00 à 11.99, codes 14.10 à 14.11)
- les véhicules terrestres (codes 12.00 à 12.99)
- les autres véhicules de transport (codes 13.00 - 13.99)
- un échafaudage ou une construction en hauteur (codes 02.00 à 02.99)
- les fouilles, tranchées, puits, souterrains, galeries ou milieux sous-terrains visés par les codes 03.01, 03.02 et 03.03
- les dispositifs et équipements de sécurité (codes 16.00 - 16.99)
- les substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques (codes 15.00 - 15.99, 17.05, 18.03 à 18.05, 19.02 à 19.03)

2. Annexe II

Forme de l'accident telle que visée dans la définition d'accident du travail grave (*les déviations sont définies et codées conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe*)

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

3. Annexe III

Liste des lésions temporaires telles que visées dans la définition d'accident du travail grave (*les lésions sont codées conformément au système européen d'enregistrement des causes et des circonstances des accidents du travail en Europe et complétées d'un certain nombre de codifications belges (indiquées par un * après le code)*).

- plaies avec perte de substance occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 13*) ;
- fractures osseuses (codes 020 à 029) ;
- amputations traumatiques (perte de parties du corps - codes 40 et 41*) ;
- commotions et traumatismes internes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en cause (code 53*) ;
- effets nocifs de l'électricité occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 54*) ;
- brûlures occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail ou brûlures chimiques ou brûlures internes (codes 060 à 069) ;
- empoisonnements aigus (codes 071 et 079) ;
- asphyxies (codes 080 à 089) ;
- effets des radiations (non thermiques) occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail (code 102) ;

Bien que le Conseil soit d'avis que la définition proposée ci-dessus répond dans une large mesure aux soucis précités, il fait remarquer que des problèmes pourraient se poser lors de son application, notamment en conséquence de l'adaptation de la définition aux terminologies européennes.

Dans ce cadre, le Conseil demande que l'administration du SPF ETCS compétente en la matière procède à une évaluation de la nouvelle définition un an après son entrée en vigueur et qu'il soit consulté à ce propos.

D. Délai de transmission des données au Fonds des accidents du travail

Le Conseil rappelle qu'en vertu de l'article 3 de l'arrêté royal portant organisation et fonctionnement d'une banque centrale de données au Fonds des accidents du travail, les entreprises d'assurance doivent transmettre au Fonds, au plus tard le septième jour de chaque mois, toute une série de données relatives aux accidents déclarés au cours du mois précédent. Le Fonds communique ensuite ces données à l'inspection par voie électronique au cours du mois suivant les accidents. Cela doit notamment permettre à l'inspection de déterminer s'il s'agit d'un accident du travail grave.

Le Conseil constate qu'il est proposé, dans le projet d'arrêté royal soumis pour avis, d'obliger les entreprises d'assurance à transmettre les données précitées au Fonds au plus tard le deuxième jour

II. POSITION DU CONSEIL

suyvant la réception de la déclaration d'accident du travail.

Le Conseil remarque que cette proposition doit manifestement être placée dans le cadre de la simplification administrative par laquelle l'on souhaite entre autres éviter de devoir faire des doubles déclarations : une première fois via le Fonds des accidents du travail et une deuxième fois directement à l'inspection. Cet objectif ne peut être atteint que si l'on a la certitude que la transmission de données via le Fonds se déroule aussi rapidement que celui de la déclaration directe de l'employeur à l'inspection.

Le Conseil approuve cet objectif mais attire l'attention sur le fait que le délai proposé de deux jours est en fait trop court. A cet égard, il fait remarquer que les entreprises d'assurance ne disposent pas toujours immédiatement d'une déclaration complète de l'accident du travail. Il sera souvent impossible de constituer un dossier complet dans les deux jours, par exemple parce qu'il faudra encore demander des données à différentes instances.

Le Conseil a étudié la manière de remédier à ce problème pratique sans porter préjudice à l'objectif précité.

Le Conseil souligne que, pour contrôler si l'accident doit être considéré comme grave, l'inspection ne doit disposer que d'un nombre limité d'éléments. Il s'agit plus précisément de l'identification de l'employeur (des employeurs) concerné(s), de l'identification de la victime, du lieu, de la date et de l'heure de l'accident, de l'agent concerné ou de la forme de l'accident et des lésions. Les éléments restants sont plutôt communiqués à des fins de statistiques et d'enquête.

Dans ce cadre, le Conseil juge qu'il convient de scinder la liste des données à communiquer en deux groupes :

- les données citées ci-avant, qui devraient être communiquées au Fonds dans les deux jours ;
- les données restantes, auxquelles le délai de transmission actuellement en vigueur resterait applicable.

Le Conseil propose de modifier l'arrêté royal précité dans ce sens.

Avis n° 80 du 17 décembre 2004 relatif au projet d'arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives à la mise sur le marché de produits (PPT-D89-269)

DATE DE LA DEMANDE D'AVIS

Madame la Ministre 5 août 2004

COMMISSION AD HOC:

19 novembre 2004

DATE DE L'AVIS

17 décembre 2004 (PBW-R2004-PV6-268, point 4, pages 5-11)

DATE DE L'ENVOI DE L'AVIS

Envoyé à Madame la Ministre le 24 décembre 2004

CONTENU DU PROJET / DE LA PROPOSITION

Etant donné que le projet n'est pas basé sur la loi sur le bien-être mais exclusivement sur la loi du 9 février 1994 relative à la sécurité des produits et des services, relevant des compétences de la protection de la consommation, Madame la Ministre le confie à l'appréciation du Conseil supérieur d'émettre un avis sur le présent projet de texte.

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur décida le 6 août 2004 d'obtenir des informations de la part d'un délégué de la Ministre (aspect protection des consommateurs) lors d'une commission ad hoc. Il demanda aussi de pouvoir connaître l'avis du 6 septembre 2004 de la Commission de la sécurité des consommateurs.

Ce arrêté royal sera proposé par la Ministre de l'Emploi, compétente pour la protection de la consommation, en exécution de l'article 21 de la loi du 18 décembre 2002 modifiant certaines dispositions relatives à la sécurité et la santé des utilisateurs.

Sous le législatif précédent, la loi de 1961 a été abrogée. C'était une loi qui était utilisée comme base légale pour la sécurité de machines, d'appareils électriques, de moyens de protection individuelle, etc.

L'objectif est de faire entrer toute forme de protection de produits sous la loi du 9 février 1994.

Pour réaliser cela et pour régler correctement un nombre d'aspects juridiques, il est nécessaire que divers arrêtés d'exécution de la loi de '61 soient modifiés. Cet arrêté royal réalise ces adaptations.

Ce projet d'arrêté royal découle de la loi du 18 décembre 2002 modifiant certaines dispositions relatives à la sécurité et la santé des utilisateurs. Dans l'article 21 il est stipulé que le Roi, sur proposition du ministre compétent pour la protection des consommateurs et du ministre compétent pour la sécurité au travail, fixe les mesures nécessaires pour conformer les arrêtés d'exécution de la loi de 1961 à la loi de 1994.

CONTENU DE L'AVIS

UNANIME

Concernant la langue dans laquelle doivent être établis l'information et les modes d'emploi

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail constate que la Commission de la sécurité des consommateurs donne l'avis suivant:

“Pour les produits destinés à des fins professionnelles dont l'étiquetage indique l'usage professionnel et qui ne sont pas mis à la disposition des consommateurs dans la distribution, il peut être dérogé à l'obligation d'établir l'étiquetage et l'information prescrits par la loi du 9 février 1994 relative à la sécurité des produits et des services, les modes d'emploi ainsi que les documents de garantie dans la langue ou les langues de la région linguistique où les produits sont mis sur le marché.”

Le Conseil comprend entièrement la motivation qui inspire cet avis, mais attire explicitement l'attention sur le fait que l'exécution non nuancée de cet avis entraînera d'importants coûts pour beaucoup d'employeurs.

Sans préjudice des dispositions de la législation en matière de langues, par exemple l'article 52 lois coordonnées '66 matières administratives, la réglementation relative au bien-être au travail oblige l'employeur à rendre les informations et les modes d'emploi compréhensibles pour son personnel. Cette bonne compréhension ne vise non seulement le contenu, mais aussi la langue.

Suite CONTENU DE L'AVIS UNANIME n° 80 mise sur le marché

Cette obligation occasionnera dès lors, en cas d'exécution de l'avis précédent, que chaque employeur individuel devra traduire lui-même les informations et les modes d'emploi pour tous les appareils destinés exclusivement à un usage professionnel.

Le Conseil est d'avis que le contenu de l'avis précité est acceptable pour quelques appareils exceptionnels, tels que par exemple un microscope électronique, où les opérateurs sont hautement qualifiés et connaissent l'Anglais. Cela est toutefois inadmissible de le généraliser à tous les appareils à usage professionnel, présent plus amplement dans le milieu de travail.

Supposer que l'employeur n'a qu'à exiger la traduction dans le bon de commande n'est pas réaliste, compte tenu de divers facteurs pouvant jouer un rôle au moment de la commande, par exemple le défaut de suffisamment de temps, le rapport de force entre le fournisseur et l'employeur-acheteur.

Le Conseil demande pour cette raison de formuler la disposition proposée comme suit:

*“Pour les produits destinés à des fins professionnelles dont l'étiquetage indique l'usage professionnel, qui ne sont pas mis à la disposition des consommateurs dans la distribution, **et qui ne sont utilisés sur le marché du travail que dans un nombre exceptionnellement faible**, il peut être dérogé à l'obligation d'établir l'étiquetage et l'information prescrits par la loi du 9 février 1994 relative à la sécurité des produits et des services, les modes d'emploi ainsi que les documents de garantie dans la langue ou les langues de la région linguistique où les produits sont mis sur le marché.”*

Concernant la surveillance de la véracité de la correspondance des produits mis sur le marché avec les exigences essentielles en matière de sécurité et de santé

Les garanties de sécurité et de santé que donnent les produits mis sur le marché aux utilisateurs, tombent ou tiennent dans la pratique avec la conformité réelle ou non de ces produits avec les exigences essentielles en matière de sécurité ou de santé.

Le marquage CE est conçu comme signal qu'un produit répond à ces exigences.

Les membres du Conseil supérieur remarquent que, malgré cet objectif, ils doivent souvent constater sur le terrain:

- 1° que des produits se trouvent sur le marché, pourvus d'un marquage CE, mais qui présentent des caractéristiques faisant sérieusement douter de la cette conformité;
- 2° que des appareils, des machines, etc. sont mis sur le marché, pourvu d'un marquage CE et dûment répondant aux exigences essentielles précitées, mais qui sont transformés par après par l'employeur de manière qu'ils ne répondent plus à ces exigences et continuent néanmoins à porter le marquage CE.

Le Conseil constate que cette situation a pu naître et progresse à s'aggraver, parce que l'autorité chargée de la surveillance de la mise sur le marché de produits est sérieusement sous-peuplée.

Il insiste dès lors auprès de la Ministre pour qu'elle prenne les initiatives nécessaires pour donner à son service chargé de cette surveillance les moyens nécessaires en matière de personnel.

La sous-traitance de ce type de missions de contrôles à des organismes certifiés fonctionne insuffisamment à ce sujet.

Avis n° 81 du 17 décembre 2004 relatif au projet d'arrêté royal abrogeant le titre III, chapitre VI du Règlement général pour la protection du travail. (PPT-D90-270)

DATE DE LA DEMANDE D'AVIS

Madame la Ministre 8 novembre 2004

COMMISSION AD HOC:

-

DATE DE L'AVIS

17 décembre 2004 (PBW-R2004-PV6-268, point 3, pages 4-5)

DATE DE L'ENVOI DE L'AVIS

Envoyé à Madame la Ministre le 24 décembre 2004

CONTENU DU PROJET / DE LA PROPOSITION

Le titre III, chapitre VI, comprenant l'article 723quinquies, réglait la transposition de la première directive "Seveso" 82/501/CEE.

Cette directive a depuis été remplacée par une nouvelle directive 96/82/CE du 9 décembre 1996 qui a ensuite été traduite en droit belge via l'accord de coopération du 21 juin 1999 entre l'Etat fédéral, les Régions flamande, wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, auquel l'assentiment a été donné par loi 22 mai 2001.

Le chapitre VI ci-mentionné n'a donc plus de raison d'être et peut, dès lors, être abrogé.

CONTENU DE L'AVIS

UNANIME

Les représentants des employeurs et des travailleurs donnent un avis unanimement favorable pour abroger le titre III, chapitre VI du Règlement général pour la protection du travail.

III. Suite donnée en 2004 à des avis du Conseil supérieur

Dans le courant de 2004 dix-sept arrêtés royaux ont été décrétés, suite aux avis émis par le Conseil Supérieur pour la prévention et la protection.

Il s'agit des arrêtés suivants:

1. **28 JANVIER 2004.** — Arrêté royal modifiant les articles 28, 79, 80, 81, 82, 88, 94, 199 et 240 du Règlement Général sur les Installations Electriques (MB du 17 février 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°67* du 27 juin 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 79)

2. **28 JANVIER 2004** — Arrêté royal modifiant les articles 98 et 99 du Règlement général sur les Installations électriques (MB du 18 février 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°67* du 27 juin 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 79)

3. **28 JANVIER 2004** — Arrêté royal modifiant l'article 242 du Règlement général sur les Installations électriques (MB du 26 février 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°64* du 28 février 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 66bis)

4. **30 JANVIER 2004** — Arrêté royal modifiant l'article 57 du Règlement général sur les Installations électriques (MB du 24 février 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°64* du 28 février 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 66bis)

5. **10 FEVRIER 2004** — Arrêté royal modifiant les articles 90, 91 et 92 du Règlement général sur les Installations électriques (MB du 9 mars 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°67* du 27 juin 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 79)

6. **5 MARS 2004** — Arrêté royal modifiant les articles 29, 86, 207 et 227 du Règlement général sur les Installations électriques (MB du 22 mars 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°64* du 28 février 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 66bis)

7. **25 AVRIL 2004** — Arrêté royal modifiant des articles 3, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 40, 86, 88, 202, 203, 220 et 221 du Règlement général sur les Installations électriques (MB du 26 mai 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°67* du 27 juin 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 79)

8. **25 AVRIL 2004** — Arrêté royal modifiant les articles 74 et 251 du Règlement général sur les Installations électriques (MB du 26 mai 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°67* du 27 juin 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 79)

9. **25 AVRIL 2004** — Arrêté royal modifiant les articles 15, 18, 66, 76, 77, 80, 94, 120, 169, 175, 181, 190, 199, 207, 236, 239, 240 et 260 du Règlement général sur les Installations électriques (MB du 26 mai 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n°67* du 27 juin 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 79)

10. **25 AVRIL 2004** — Arrêté royal modifiant les articles 28, 47, 192, 196 et 266 du Règlement Général sur les Installations Electriques (MB du 26 mai 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n° 70* du 12 décembre 2003 relatif à des propositions de modification des articles du Règlement général sur les installations électriques (dossier 79bis)

11. **27 AVRIL 2004** — Arrêté royal relatif aux sièges de travail et aux sièges de repos (MB du 24 juin 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n° 66* du 27 juin 2003 relatif à un projet d'arrêté royal concernant des sièges de travail et aux sièges de repos (dossier 56)

12. **4 JUILLET 2004** — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (MB du 3 août 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n° 68* du 13 décembre 2002 et 10 octobre 2003 concernant un arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (dossier 71)

13. **6 JUILLET 2004** — Arrêté royal relatif aux vêtements de travail (MB van du 3 août 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n° 44* de 8 février 2002 concernant un projet d'arrêté royal relatif aux vêtements de travail (dossier 55)

14. **8 JUILLET 2004.** — Arrêté royal modifiant différentes dispositions concernant l'établissement des fiches d'accidents du travail (MB du 18 août 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n° 71* du 12 décembre 2003 concernant l'adaptation du modèle de déclaration d'accident du travail et fiche d'accident du travail (dossier 78)

15. **16 JUILLET 2004** — Arrêté royal relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (MB du 9 août 2004) erratum (MB du 24 août 2004)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n° 54* du 14 juin 2002 concernant un projet d'arrêté royal relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (dossier 64)

16. **21 SEPTEMBRE 2004** — Arrêté royal relatif à la protection des stagiaires (MB du 4 octobre 2004) erratum (MB du 3 janvier 2005)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n° 77* de 14 mai 2004 relatif à la protection des stagiaires (dossier 36bis)

17. **27 DECEMBRE 2004** — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (MB du 24 janvier 2005)

Cet arrêté a été décrété suite à l'*avis n° 75* du 23 avril 2004 concernant un arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs: liste européenne des maladies professionnelles (dossier 83)

C. AUTRES ACTIVITES.

1. Rapport annuel 2002 du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail

Le rapport annuel a été discuté et approuvé le 23 avril 2004.

2. La réforme du Conseil supérieur

Pendant la réunion du Conseil supérieur du 17 décembre 2004, les grandes lignes de la réforme du Conseil supérieur sont expliquées informellement.

L'objectif de la réforme du Conseil supérieur est de rationaliser les diverses structures qui jouent un rôle dans la préparation et dans l'exécution de la réglementation en matière du bien-être.

Il s'agit notamment d'organes tels que le Conseil supérieur lui-même, mais aussi le Conseil National Consultatif, compétent pour la communication et l'information, le bureau permanent du Point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, et diverses commissions pour l'agrément de services externes pour la prévention et la protection au travail, de services externes pour les contrôles techniques, de cours de formation complémentaire de conseiller en prévention et de coordonnateur.

Pour cette raison, les compétences des divers organes pourront être concentrées au sein du Conseil supérieur

Cela devrait faciliter le travail des partenaires sociaux et permettre d'utiliser les moyens rares de l'administration d'une manière plus rationnelle

Hormis la réunion plénière du Conseil supérieur et le bureau exécutif, les commissions permanentes suivantes pourront être créées au sein du Conseil supérieur

- I. La Commission permanente d'experts permanents
- II. La Commission permanente pour la sensibilisation et l'information
- III. La Commission permanente opérationnelle
- IV. La Commission permanente pour la recherche sociale

3. Liste des réunions en 2005.

25 février 10h30 – 12h00

22 avril 10h30 – 12h00

24 juin 10h30 – 12h00

28 octobre 10h30 – 12h00

23 décembre 10h30 – 12h00, cette réunion tombe 1 jour avant Noël. A l'automne 2005, il sera décidé si la réunion se tient ou pas.

IIème PARTIE

ACTIVITES DES COMMISSIONS AD HOC DU CONSEIL SUPERIEUR

POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

IIème PARTIE ACTIVITES DES COMMISSIONS AD HOC DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Commission ad hoc D34ter: projet d'arrêté royal relatif au projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles

3 réunions: 29/10/2004, 09/11/2004, 23/11/2004

Demande de Madame la Ministre du 1 octobre 2004

Voir également avis n° 78 du 26/11/2004 (PBW D34ter-263) Partie Ière, B.II, page 17

Commission ad hoc D36bis: projet d'arrêté royal relatif à la protection des stagiaires

1 réunion: 16/03/2004

Demande d'Agoria du 27 février 2004

Voir également avis n° 77 du 14/05/2004 (PBW D36bis-255) Partie Ière, B.II, page 14

Commission ad hoc D39bis: projet d'arrêté royal fixant des mesures relatives au bien-être au travail des intérimaires

4 réunions: 27/04/2004, 11/06/2004, 30/06/2004, 27/08/2004

Commission ad hoc D39bis/WG-WPF: travail intérimaire groupe de travail restreint Fiche de poste de travail

1 réunion: 14/09/2004

Commission ad hoc D62bis: projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante

4 réunions: 15/06/2004, 05/07/2004, 12/07/2004, 30/09/2004

Demande de Madame la Ministre du 15 juin 2004

Commission ad hoc D73quater: Projet d'arrêté royal portant diverses dispositions visant la lutte contre les accidents du travail graves et la simplification des déclarations des accidents du travail

1 réunion: 03/05/2004

CNT: 25/05/2004, 16/06/2004, 23/06/2004, 29/06/2004, 7/09/2004, 22/09/2004, 29/09/2004, 20/10/2004

Demande de Madame la Secrétaire d'Etat du 28 avril 2004

Voir également avis n° 79 du 26/11/2004 (PBW D73quater-264) Partie Ière, B.II, page 23

Commission ad hoc D81: projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac - Usage du tabac sur le lieu de travail

1 réunion: 27/01/2004

Demande de la CSC du 18 avril 2003

Demande de Madame la Secrétaire d'Etat du 4 décembre 2003 et 24 janvier 2004

Voir également avis n° 74 du 27/02/2004 (PBW D81-242bis) Partie Ière, B.II, page 3

Commission ad hoc D82: problèmes au sujet de l'application de la réglementation relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

2 réunions: 24/02/2004, 11/03/2004

Demande du Conseil supérieur du 26 septembre 2004

Voir également avis n° 76 du 23/04/2004 (PBW D82-252) Partie Ière, B.II, page 6

Commission ad hoc D89: projet d'arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives à la mise sur le marché de produits

1 réunion: 19/11/2004

Demande de Madame la Ministre du 5 août 2004

Voir également avis n° 80 du 17/12/2004 (PBW D89-269) Partie Ière, B.II, page 29

Commission ad hoc D91: projet d'arrêté royal relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés au bruit sur le lieu de travail

1 réunion: 14/12/2004

Demande de Madame la Ministre du 8 novembre 2004

IIIème PARTIE

ACTIVITES DE LA COMMISSION PERMANENTE CONSTRUCTION

DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION

ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

IIIème PARTIE ACTIVITES DE LA COMMISSION PERMANENTE CONSTRUCTION DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

A. NOMBRE DE REUNIONS

En 2004, La Commission permanente Construction a tenu trois réunions :
15 juin, 20 septembre et 13 décembre

B. PROBLEMES EXAMINES

Pendant la réunion du 15 juin 2004 les points suivants ont été discutés:

- Installation de la CP Construction
- Désignation d'un président, du vice-président et du secrétaire et la durée de leurs compétences
- Règles de fonctionnement de la CP Construction
- Fréquence de réunion (4 fois par ans)
- Les sujets à traiter

Pendant la réunion du 20 septembre 2004 les points suivants de l'ordre du jour de la Commission permanente Construction ont été discutés:

- L'exécution du plan PhARAon (entre autres la modification de la réglementation du coordinateur de sécurité et les formes alternatives de pénalisation)
- Collaboration ETCC et CNAC
- Intentions de la Ministre au sujet de l'exécution de la Convention entre ETCC et le secteur de la construction
- Les recommandations européennes relatives au travail en hauteur
- Pour mémoire : le projet d'AR relatif au travail en hauteur (est probablement soumis à une commission ad hoc avec la contribution des membres de la Commission Permanente Construction)
- Analyse des accidents du travail
- Rapports de contrôle

Pendant la réunion du 13 décembre 2004 les points suivants ont été discutés:

- Règlement des travaux de la Commission Permanente Construction et constitution d'un programme de travail sur bases des Points proposés au Bureau exécutif du Conseil supérieur PPT comme points de l'ordre du jour pour la Commission Permanente Construction et approuvé par le Bureau exécutif
 - L'exécution du plan PhARAon (entre autres la modification de la réglementation du coordinateur de sécurité et les formes alternatives de pénalisation)
 - Collaboration ETCC et CNAC
 - Intentions de la Ministre au sujet de l'exécution de la Convention entre ETCC et le secteur de la construction
 - Les recommandations européennes relatives au travail en hauteur
 - Pour mémoire : le projet d'AR relatif au travail en hauteur
 - Analyse des accidents du travail
 - Rapports de contrôle des SECT
- Comparaisons des programmes de formation des grutiers organisés par VDAB, ORBEM et FOREM
- Fixer les date des réunions en 2005 pour la Commission Permanente Construction

IVème PARTIE

ACTIVITES DU BUREAU EXECUTIF DU CONSEIL SUPERIEUR

POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

IVème PARTIE ACTIVITES DU BUREAU EXECUTIF DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

A. NOMBRE DE REUNIONS

En 2004, le Bureau exécutif du Conseil supérieur a tenu quatorze réunions: 9 janvier, 13 et 27 février, 12 mars, 2 et 23 avril, 14 mai, 11 juin, 6 août, 10 septembre, 15 octobre, 19 et 26 novembre et 17 décembre 2004.

B. PROBLEMES EXAMINES

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur a examiné les problèmes suivants:

1. Disposition pour les activités des commissions ad hoc du Conseil supérieur
2. Etat des travaux des projets d'arrêtés royaux
3. Les agendas des réunions du Conseil Supérieur
4. Conseil national du Travail: commission des relations du travail (la demande de Co-Prev d'être reconnue comme organisation représentative des employeurs dans le cadre de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires).
5. Table ronde, organisée par la VCCS, l'Association des coordinateurs de sécurité, relative à l'évaluation de la coordination de sécurité (arrêté royal chantiers temporaires ou mobiles)
6. Comité professionnel national de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de la construction: Projet d'arrêté royal concernant la compétence des opérateurs de grues mobiles ou de grues sur camion (**D14**)
7. Projet d'arrêté royal relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante, modifiant le titre II du Règlement général pour la protection du travail et adaptant l'arrêté royal du 2 décembre 1993 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail (**D62bis**)
8. Propositions de modification de plusieurs articles du Règlement général sur les installations électriques : répartition des compétences ; composition et fonctionnement du groupe de travail mixte p 86 électricité (**D66**)
9. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ; chapitre III Dispositions spécifiques concernant le travail sur un même lieu de travail (**D70**)

10. 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 (**D70bis**)
11. Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 11 mars 2002 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques au travail (**D72bis**)
12. Procédure pour la comparaison/adaptation annuelle de la liste des valeurs limites (**D72ter**)
13. Projet d'arrêté royal portant la détermination des dispositions d'exécution du chapitre X bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (**D73**)
14. Arrêté ministériel fixant le cahier de charges relatif à l'exécution de l'article 51, alinéa 1er de l'arrêté royal du 28 mai 2003 portant exécution de l'article 94octies de la loi du 4 août 1996 relatif au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (**D73bis**)
15. Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 portant exécution de l'article 94 octies de la loi du 4 août 1996 relatif au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (**D73ter**)
16. Modèle de déclaration d'accident du travail et fiche d'accident du travail (**D78**)
17. Proposition de modification de plusieurs articles du Règlement général sur les installations électriques (**D79**)
18. Projet d'arrêté royal relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des vibrations mécaniques sur le lieu de travail (**D80**)
19. Usage de tabac sur le lieu de travail (**D81**)
20. Problèmes au sujet de l'application de la réglementation relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (**D82**)
21. Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs : annexe III Liste européenne des maladies professionnelles (**D83**)
22. Points essentiels des Rapports annuels des services d'inspection (**D84**)
23. Note de politique générale de Mme la Secrétaire d'Etat (**D85**)
24. Rapport de la Belgique sur la mise en œuvre pratique de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire (**D86**)
25. Groupe de travail "SE 2004 – Construction"
26. Contrôle médical des stagiaires : circulaire

27. Loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux qui sont exécutés dans le cadre des relations du travail (test-SIDA et tests génétiques) (**D77**)
28. Mettre sur le réseau les avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (demande du secrétariat)
29. Coordinateurs de sécurité et de santé (demande des représentants des organisations des employeurs)
30. Projet de prof. Kutty (demande du président)
31. Ko Arrêté royal formation des conseillers en prévention (demande du président)
32. Plan fédéral d'action pour la réduction des accidents du travail (Le PhARAon): commentaires par Mme la Secrétaire d'Etat et discussion (**D87**)
33. Avis et arrêts du Conseil d'Etat (demande des représentants de la CSC)
34. Article « Le Conseil supérieur examine la réglementation en matière de harcèlement », publié dans le Prevent Focus de février 2004
35. Services externes pour la prévention et la protection au travail et tarifs (demande d'un représentant des organisations des employeurs)
36. Plan de travail en exécution du Plan fédéral d'action pour la réduction des accidents du travail (Le PhARAon)
37. Rapport d'activité 2002 du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail
38. Surveillance médicale des stagiaires (**D36bis**)
39. Commission Permanente de la Construction
40. Projet d'AR certificat d'aptitude de grutiers (716 DOC/2/F du 21 mai 1996)
41. Problème concernant la représentation des employeurs dans la Commission Permanente Construction
42. Rapports annuels de commissions de surveillance
43. Projet d'arrêté royal concernant l'utilisation des équipements de travail pour des travaux temporaires en hauteur
44. Projet d'arrêté royal fixant des mesures relatives à la sécurité et la santé au travail des intérimaires (**D39bis**)
45. Projet de recherche-action pour le développement d'une politique de santé et de sécurité au travail : initiative du prof. Olgierd Kutty de l'Ulg et du prof. Herman Meulemans de l'UA (**D88**)
46. Projets de textes relatifs à la déclaration d'un accident du travail et la simplification de la déclaration - Lettre de Mme la Secrétaire d'Etat du 9 juillet 2004 relative au projet de loi

et projet d'arrêté royal portant diverses dispositions visant la lutte contre les accidents du travail graves et la simplification des déclarations des accidents du travail (**D73quater**)

47. Violence sur le lieu de travail (demande d'un représentant des organisations des employeurs)
48. Suivi des dossiers Commission de Suivi services externes pour la prévention et la protection au travail (SNCB) et réforme des diverses commissions (demande d'un représentant de la CSC)
49. Prochaine présidence de l'Union européenne: Congrès conventions par secteur en septembre 2004 (demande d'un représentant des organisations des employeurs)
50. Lettre du CNAC du 11 juin 2004 relative à la composition de la commission permanente
51. Lettre de CO-PREV du 14 juillet 2004: demande de modifier le règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail : possibilité de remplacement d'un expert permanent
52. Bureau permanent dans le cadre du Point focal Belge (Belgian Focal Point)
53. Prix du Conseil supérieur pour la Prévention et la protection au travail & Envoi belge Award 2004 Agence européenne de la sécurité et la santé au travail
54. Suivi des dossiers : tableau de bord
55. Composition de la nouvelle cellule stratégique
56. Travail avec des tiers – plan PhARAon
57. Projet d'arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives à la mise sur le marché de produits (**D89**)
58. Arrêté royal relatif aux vêtements de travail – 6 juillet 2004 (**D55**)
59. Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs – 4 juillet 2004
60. Question de monsieur Herman Fonck relative à l'évolution de l'effectif réel du personnel des Inspections techniques et médicales, réunies par après sous la Direction générale du Contrôle du Bien-être au Travail
61. Mémoire – Lettre du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail à madame la Ministre - Adaptation du memorandum
62. Rapport annuel AST 2002
63. Suivi des avis émis par la Commission de suivi SEPP
64. Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles (**D34ter**)
65. Codification de la réglementation relative au bien-être des travailleurs au travail (**D67**)

66. Examens médicaux dans le cadre de la Convention du travail (**D77**)
67. La réforme du Conseil Supérieur PPT
68. Projet d'arrêté royal abrogeant le titre III, chapitre VI du Règlement général pour la protection du travail (**D90**)
69. Projet d'arrêté royal relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés au bruit sur le lieu de travail (**D91**).
70. Mémoire – point de vue de madame la Ministre
71. Examen par CBE de la qualité de la réglementation concernant les SEPT
72. Liste des réunions en 2005
73. Projet d'arrêté royal relatif à la sécurité des ascenseurs (**D69bis**)
74. AR agents chimiques
75. Le fonctionnement de l'Agence pour la Sécurité et la Santé au Travail (**D92**)
76. Note de la politique de la Ministre de l'Emploi
77. Rapport annuel Conseil supérieur PPT 2003

Vème PARTIE

**COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA
PROTECTION AU TRAVAIL**

ET

**ARRETES RELATIFS AU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION
ET LA PROTECTION AU TRAVAIL**

**Vème PARTIE COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR POUR
LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU
TRAVAIL ET ARRETES RELATIFS AU CONSEIL
SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA
PROTECTION AU TRAVAIL**

**A. COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA
PROTECTION AU TRAVAIL AU 31 DECEMBRE 2004.**

PRESIDENT

DE BROUWER, Christophe¹

VICE-PRESIDENT

HESELMANS, Marc²

SECRETARIAT

RAEKELBOOM, Millès, secrétaire

VANHOUTTE, Annie

GOORDEN, Henk

CHEYNS, Yannick

REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS

MEMBRES EFFECTIFS

Fédération des Entreprises de Belgique

BOSCH, Claire

de KEZEL, Jean-Pierre

DE MEESTER, Kris

DE PREZ, Geert³

DILLEN, René

PELEGRIN, André

ROSMAN, Sophie

VAN NUFFEL, Luc.

¹ Le président a été nommé par l'arrêté royal du 18 novembre 1999 (Moniteur belge du 4 février 2000) pour une période de six ans à partir du 4 février 2000.

² Le vice-président, le secrétaire, les membres et les experts permanents visés à l'article 10 et à l'article 11, 2° à 7° de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Moniteur belge du 10 juillet 1999) ont été nommés par l'arrêté royal du 26 juin 2000 (Moniteur belge du 1^{er} août 2000) pour une période de six ans (article 15, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 1999 précité) à partir du 1^{er} août 2000.

³ Monsieur DE PREZ, Geert a été nommé par l'arrêté royal du 5 octobre 2001 (Moniteur belge du 31 octobre 2001), à partir du 1^{er} septembre 2001, en remplacement de Monsieur VIERENDEELS, Luc

Organisations des Classes moyennes

BAETENS kris⁴
CORBEY, Ralph
LOMBAERTS, Véronique

Coopérative agricole (Boerenbond)

ANRYS, Paul

MEMBRES SUPPLEANTS

Fédération des Entreprises de Belgique

COYETTE, Jean-Marie
DE GEYTER, Wien
DELMOTTE, Francine
DE PAUW, Myriam
ENGELS, Hilde
MASSCHELEIN, Jean-Luc
ROMANUS, Paul
VANKRUNKELSVEN, Guy.

Organisations de Classes moyennes

OGER, Jean-Michel
VANDERSTAPPEN, Anne
VAN SCHENDEL, Pierre.

U.P.A. - U.D.E.F.

PETRE, Anne.

MEMBRES EFFECTIFS ASSOCIES

Confédération des Entreprises Non-Marchandes

BAERT, Jules.⁵

⁴ Monsieur Baetens, Kris a été nommé par l'arrêté royal du 20 décembre 2002 (Moniteur Belge du 28 janvier 2003), à partir du 16 novembre 2002, en remplacement de Monsieur Van Laer Erik.

⁵ Monsieur BAERT, Jules a été nommé par l'arrêté royal du 9 MARS 2003 (Moniteur Belge du 5 mai 2003), à partir du 1 mars 2003, en remplacement de Monsieur DEBREF, Georges.

MEMBRES SUPPLEANTS ASSOCIES

Confédération des Entreprises Non-Marchandes

JAUMOTTE, Anne-Marie.⁶

REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS

MEMBRES EFFECTIFS

Fédération générale du Travail de Belgique

LAMAS Rafaël⁷
LEONARD, Jean-Marie
LOOTENS, Paul
PHILIPS, François
SONDA, Claudio

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

FONCK, Herman
FRANCEUS, Patrick
MEYER, Anne
VAN DEN BOSSCHE, Bergie
LEPOUTRE, Stéphan⁸
VERMEULEN, Leo.

Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

VAN DER HAEGEN, Vincent.

MEMBRES SUPPLEANTS

Fédération générale du Travail de Belgique

BATS, Lucien
DE MEY, Alfons
CAVERNEELS, Virginie⁹
MELCKMANS, Bruno
DE CLERCQ, Werner¹⁰

⁶ Madame JAUMOTTE, Anne-Marie a été nommée par l'arrêté royal du 9 mars 2003 (Moniteur belge du 5 mai 2003), à partir du 1^{er} mars 2003, en remplacement de Madame BLONDEEL, Dominique.

⁷ Monsieur LAMAS, Rafaël a été nommé par l'arrêté royal du 5 mars 2002 (Moniteur belge du 5 avril 2002), à partir du 1^{er} février 2002, en remplacement de Monsieur Vandercammen, Marc.

⁸ Monsieur LEPOUTRE Stéphan a été nommé par l'arrêté royal du 3 juillet 2003 (Moniteur belge du 18 août 2003), à partir du 1^{er} juin 2003, en remplacement de Madame VELLANDE, Bénédicte.

⁹ Mme Caverneels, Virginie a été nommée par l'arrêté royal du 5 juillet 2004 (Moniteur belge du 28 août 2004), à partir du 1^{er} juillet 2004 en remplacement de Monsieur De Mey, Denis.

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

STEVENS, Griet¹¹
DE PAEPE, Christine
DE PAUW, Marie-Jeanne
HANSSENS, Renaat
LE GARROY, Martine
VANDENBUSSCHE, Johan.

Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

VAN HEULE, Monique¹²

EXPERTS PERMANENTS

Article 10 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

FONCTIONNAIRES GENERAUX DU SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

DENEVE, Christian.
LAMOTTE, Jean-Marie

FONCTIONNAIRE GENERAL DU SERVICE PUBLIC FEDERAL DES AFFAIRES ECONOMIQUES

MAINJOT, Michel.

FONCTIONNAIRE GENERAL DU FONDS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

DEPOORTERE, Michel.

FONCTIONNAIRE GENERAL DU FONDS DES MALADIES PROFESSIONNELLES

UYTTERHOEVEN, Jan.

¹⁰ Monsieur Clercq Werner a été nommé par l'arrêté royal du 5 juin 2004 (Moniteur belge du 30 juin 2004), à partir du 1^{er} mai 2003, en remplacement de Monsieur Van Thillo Frank.

¹¹ Madame STEVENS Griet a été nommée par l'arrêté royal du 3 juillet 2003 (Moniteur belge du 18 août 2003), à partir du 1^{er} juin 2003, en remplacement de Monsieur DE CRAEMER, Eddy.

¹² Madame VAN HEULE, Monique a été nommée par l'arrêté royal du 23 novembre 2000 (Moniteur belge du 29 décembre 2000), à partir du 1^{er} novembre 2000, en remplacement de Madame Dos Santos Costa Vera

Article 11, 2° à 7° de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

KONINKLIJKE VLAAMSE VERENIGING VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING (PreBes)

DE MEERSMAN, Henri.

ASSOCIATION ROYALE DES CONSEILLERS EN PREVENTION (ARCOP)

MARCHAL, Jacky.

ASSOCIATION DES SERVICES EXTERNES POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION (CO-PREV)

BRIKÉ, Carl¹³.

BELGISCHE BEROEPSVERENIGING VOOR ARBEIDSGENEESHEREN (BbvAg)

QUAEGHEBEUR, Luc.¹⁴

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE BELGE DES MEDECINS DU TRAVAIL (ABMT)

SCHLEICH, Evelyne.

BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY (BES)

CLAES, Leen.

PREVENT

DE GREEF, Marc.

¹³ Monsieur BRIKÉ, Carl a été nommé par l'arrêté royal du 22 août 2002 (Moniteur belge du 5 mai 2003), à partir du 1^{er} février 2003, en remplacement de Madame DE SAEDELEER, Veerle

¹⁴ Monsieur le Dr. Quaeghebeur, Luc a été nommé par l'arrêté royal du 22 août 2002 (Moniteur belge du 9 octobre 2002), à partir du 1^{er} juin 2002, en remplacement de Monsieur le Dr. Van HELSHOECHT, Paul.

B. ARRETES RELATIFS AU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL EN 2003

1. Arrêté royal du 5 juin 2004 (Moniteur belge du 30 juin 2004).

Par arrêté royal du 5 juin 2004, qui produit ses effets le 1er mai 2004, Monsieur De Clercq Werner est nommé membre suppléant représentant une des organisations les plus représentatives des travailleurs au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, en remplacement de Monsieur Van Thillo Frank, dont le mandat a pris fin à la demande de l'organisation qui l'avait présenté; il achèvera le mandat de son prédécesseur.

2. Arrêté royal du 5 juillet 2004 (Moniteur belge du 28 août 2004).

Par arrêté royal du 5 juillet 2004, qui produit ses effets le 1er juillet 2004, Mme Caverneels, Virginie est nommée membre suppléant représentant une des organisations les plus représentatives de travailleurs au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, en remplacement de M. De Mey, Denis, dont le mandat a pris fin à la demande de l'organisation qui l'avait présenté; elle achèvera le mandat de son prédécesseur.