

SERVICE PUBLIC FEDERAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 178 du 7 février 2014 sur un projet d'arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. Confirmé le 25 février 2014. (D170)

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 25 novembre 2013, la Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil supérieur PPT, en demandant d'émettre un avis dans un délai de deux mois.

Information mentionnée dans la lettre de la Ministre :

« Ce projet d'arrêté royal vise à exécuter les projets de loi qui adaptent la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi bien-être) en matière de prévention des risques psychosociaux au travail et qui ont été introduits au Parlement le 31 octobre 2013.

NB: Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.

[NB secrétariat : voir document parlementaire 53K3101,

<http://www.lachambre.be/kyvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=3101&legislat=53&inst=K>]

Ces projets de loi et le projet d'arrêté royal soumis sont la conséquence de l'évaluation de la loi concernant la charge psychosociale au travail, qui a eu lieu en 2011, et des recommandations de la Chambre des représentants du 20 juillet 2011.

Le projet d'arrêté royal a les lignes de force suivantes :

- *Ce projet d'arrêté royal abroge et remplace l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.*

Par analogie avec les projets de loi précités, le projet d'arrêté est d'application à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont font intégralement partie la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

- *L'employeur doit, dans le cadre de l'analyse globale des risques dans l'entreprise, analyser les situations qui peuvent donner lieu à des risques psychosociaux au travail. Il tient compte de plus d'un certain nombre de facteurs de risques qui sont décrits clairement dans le projet, notamment l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail. Ceci doit aboutir à une politique de prévention plus solide en matière de risques psychosociaux au travail. De plus, l'accent est mis sur l'approche collective des risques. Désormais, le Comité dispose par exemple de la possibilité de demander une analyse des risques psychosociaux au niveau d'une situation de travail spécifique.*
- *Un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail peut faire appel à la procédure interne dans l'entreprise. Cette procédure interne est adaptée et améliorée par le projet. Il est question désormais d'une demande d'intervention psychosociale informelle ou formelle. De telles demandes peuvent être introduites lors de dommages qui sont la conséquence de n'importe quel risque psychosocial au travail et ne sont plus limitées aux cas de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Le projet d'arrêté royal détermine le déroulement concret du traitement des demandes d'intervention psychosociale et comprend des améliorations concernant entre autres la réception de la demande, les délais dans lesquels la demande doit être traitée, le suivi des suites que l'employeur donne à la demande, Quand la demande a trait à la violence ou au harcèlement moral ou sexuel au travail, certaines dispositions spécifiques sont d'application.*
- *Le rôle des acteurs qui sont impliqués dans la prévention des risques psychosociaux au travail est clarifié. Ainsi le projet d'arrêté royal comprend des dispositions concernant le rôle du conseiller en prévention - médecin du travail dans le cadre des risques psychosociaux au travail et l'accent est mis sur la concertation et l'échange d'information entre la personne de confiance et le conseiller en prévention aspects psychosociaux d'une part et entre ces acteurs et le conseiller en prévention du service interne et l'employeur d'autre part. De plus, il est mentionné quelles informations doivent être communiquées au Comité pour prévention et la protection au travail, aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs.*

Enfin, le projet d'arrêté royal comprend aussi quelques dispositions modificatives qui adaptent un certain nombre d'arrêtés d'exécution de la loi bien-être sur le plan des risques psychosociaux au travail. ».

Le Conseil national du Travail a rendu le 28 mai 2013 l'avis n°1851 sur les deux projets de loi précités. C'était un suivi de l'avis du CNT n°1808 du 17.07.2012.

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur PPT a décidé le 26 novembre 2013 de discuter de ce projet d'arrêté royal aussi bien dans le cadre d'un Bureau exécutif extraordinaire que dans le cadre d'une Commission ad hoc.

La commission ad hoc D170 s'est réunie les 15 et 17 janvier 2014. Les membres de la Commission (dont des représentants d'APBMT, d'ARCoP, de Co-Prev, Prebes, Psychoprev) ont posé des questions et/ou communiqué des remarques.

Le projet d'arrêté royal a également été discuté lors d'un Bureau exécutif extraordinaire, les 24 et 27 janvier 2014.

Le Bureau exécutif a décidé, le 27 janvier 2014, de soumettre ce projet d'arrêté royal pour avis au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail pendant sa réunion plénière du 7 février 2014.

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a donné verbalement un avis sur ce projet d'arrêté royal, lors de sa réunion plénière du 7 février 2014.

Le 25 février 2014, le texte de l'avis a été confirmé par le Conseil supérieur dans le cadre d'une procédure écrite électronique.

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LE 7 FEBRUARI 2014 ET CONFIRME LE 25 FEBRUARI 2014.

A. Avis unanime positif sur certains points et moyennant quelques remarques communes :

Sous réserve des remarques et propositions ci-dessous, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail se réjouit que ce projet rencontre certaines préoccupations et demandes formulées par le Conseil national du travail dans son avis n°1808 sur la prévention de la charge psychosociale – évaluation de la législation et dans son avis n°1851 qui assure un suivi à l'avis n°1808 par un avis sur un avant-projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail.

Remarques communes des représentants des travailleurs et des représentants des employeurs :

Pour éviter ou du moins limiter autant que possible les divergences d'interprétation, le conseil supérieur demande que la terminologie utilisée dans le projet d'arrêté soit mise en concordance avec celle de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et avec celle de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être et de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

Il s'agit par exemple de la terminologie utilisée pour qualifier le rôle du conseiller en prévention aspects psychosociaux dans les analyses des risques psychosociaux, par ex. «avec l'assistance du conseiller en prévention» (art. 3, al. 4 et art. 8, §2 du PAR), « en association avec le conseiller en prévention» (art. 6, al. 3 du PAR).

Dans le même ordre d'idée, le Conseil supérieur demande de préciser, quand il s'agit de délais, s'il est question de jours ouvrables ou de jours calendrier.

Lors de la détermination du nombre de jours, il doit être tenu compte des situations exceptionnelles.

Toujours dans le but de limiter autant que possible les interprétations divergentes et d'aboutir à une application maximale et la plus conforme à l'esprit de la réglementation, le Conseil supérieur demande que dès que possible après la publication de la réglementation, des explications vulgarisées soient fournies au public via le site web du SPF ETCS et via des brochures et que des séances d'informations soient organisées à l'intention des différents acteurs et actrices de la prévention.

Ces informations et explications devraient porter en particulier sur les analyses des risques psychosociaux et sur les procédures de demande d'intervention psychosociale.

Le Conseil supérieur demande que les partenaires sociaux soient impliqués dans la préparation de cette brochure.

Le Conseil supérieur attire l'attention sur la nécessité de faire toute la clarté sur la situation des conseillers en prévention aspects psychosociaux et des personnes de confiance actuellement en fonction, lorsque la nouvelle réglementation entrera en vigueur.

Concernant l'art. 19 du PAR :

Le Conseil supérieur souhaite que cet article précise que le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne peut pas communiquer à l'employeur l'identité du demandeur.

Concernant l'art. 34 du PAR :

Il est stipulé que le dossier individuel constitué par le conseiller en prévention aspects psychosociaux pour toute demande d'intervention psychosociale formelle est confié à la garde et à la responsabilité exclusive de ce conseiller.

Le Conseil supérieur attire l'attention que le projet ne règle pas les situations suivantes : le travailleur change d'employeur, le conseiller en prévention aspects psychosociaux quitte le SEPPT qui l'employait, l'employeur change de service externe PPT ou engage un conseiller en prévention aspects psychosociaux en interne ou renonce à recourir à un conseiller interne.

Concernant l'art. 46 du PAR :

Le Conseil supérieur est conscient qu'il s'agit ici d'une concertation entre le conseiller en prévention aspects psychosociaux et le médecin du travail qui est préalable à la formulation d'un avis à l'employeur par le médecin du travail.

Néanmoins, pour éviter tout malentendu, le Conseil supérieur suggère de faire ici explicitement référence à l'art. 57 de l'arrêté du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs qui règle la concertation préalable entre l'employeur, les conseillers en prévention et les travailleurs, sur les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail.

Concernant l'art. 56 du PAR :

Dans cette sous-section 2 relative à la personne de confiance, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail demande d'ajouter un article exécutant l'article 32sexies, §2/2, 2°, de la loi relative au bien-être des travailleurs, avec le contenu suivant:

« Lorsqu'aucune personne de confiance n'est désignée dans l'entreprise ou l'institution et lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail exerce les missions d'informations de la personne de confiance visées à l'article 13, sans que l'exercice de cette mission requière l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité, visé à l'article 32sexies, §2, alinéa 1er de la loi.

L'alinéa 1er n'est pas d'application dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention ou en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou en cas de désaccord du Comité. ».

B. Remarques divergentes entre représentants des employeurs et représentants des travailleurs :

B.1. Remarques spécifiques des représentants des travailleurs

Les représentants des travailleurs constatent avec satisfaction que le projet d'arrêté renforce la prévention primaire en précisant les modalités des analyses des risques psychosociaux et les facteurs à prendre en compte et qu'il renforce le rôle de la concertation sociale interne à l'entreprise dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux.

Concernant art. 59 du PAR relatif aux institutions ou employeurs qui organisent une formation sur les compétences et connaissances des personnes de confiance :

Au 1er alinéa, les représentants des travailleurs demandent d'ajouter la condition suivante : communiquer à la DG HUT leur dénomination, leur raison sociale, leur adresse, ainsi que le nom et les coordonnées d'une personne de contact.

Concernant l'annexe 1.B. Supervision des personnes de confiance :

Les représentants des travailleurs estiment nécessaire de préciser ce que recouvre le terme « expert ».

B.2. Remarques spécifiques des représentants des employeurs :

Les représentants des employeurs sont déçus des développements dans le dossier risques psychosociaux, dont la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Alors que le Conseil national du Travail insistait sur une approche concrète, simple et réalisable pour toutes les entreprises et plaidait pour développer plus d'instruments pour les gens de terrain, afin de pouvoir mettre en application plus facilement le cadre préventif actuel, les représentants des employeurs voient à présent le contraire.

Au lieu de travailler à des moyens ou des leviers pour réaliser une large approche dans les entreprises, l'accent est à nouveau mis sur les procédures et aspects juridiques.

Alors que tout le monde est d'accord qu'il faut investir plus dans la prévention, de nouvelles procédures curatives lourdes sont mises sur pied, qui accapareront la capacité disponible limitée (en personnes et en moyens) pour la prévention.

De plus, les procédures érigées sur l'individuel sont en contradiction avec l'«approche collective» dans le reste de la toute législation sur le bien-être.

Au lieu de résoudre des conflits, il est créé un terrain propice où un individu peut aller contre la collectivité et ceci peut être une source de nouveaux conflits au lieu de solutions.

La réglementation se concentre trop sur différents aspects partiels de l'approche, une amorce vers une capacité de résolution n'est pas perçue.

Il est important de souligner que de nombreux problèmes psychosociaux peuvent être évités à un stade précoce (quels outils sont disponibles pour ce faire ?).

La réglementation établit des règles au moment où le problème se trouve à un stade bien avancé, au moment où plusieurs ponts ont déjà sauté.

En aucune manière, on ne s'est penché sur le parcours préliminaire du problème psychosocial. C'est dommage, car la prévention doit pouvoir être appliquée au mieux dans le parcours préliminaire.

L'application de la loi et celle de l'AR aboutissent à une complexité accrue pour toutes les parties impliquées : l'employeur, le plaignant, la personne de confiance et le conseiller en prévention.

Au vu de la complexité accrue, la collaboration entre ces acteurs devient un véritable défi qui est isolé de la résolution du problème psychosocial.

Les procédures imposées dans la loi et l'AR sont si rigides qu'aucune flexibilité n'est possible pour analyser minutieusement et aborder ces zones grises. Les directives dans la loi et l'AR sont si strictes qu'une autre approche – combinée – n'est pas possible.

En ce qui concerne les définitions, les employeurs remarquent que l'intégration de tous les éléments de la législation anti-discrimination créera plutôt des problèmes au lieu d'en résoudre.

Ainsi, il y a des doutes concernant quel cadre légal doit précisément être appliqué dans quelle situation.

Où veut-on tout simplement donner aux travailleurs des possibilités supplémentaires d'avoir raison par n'importe quelle voie ? Comme renforcement de la prévention, cela peut compter !

En ce qui concerne la définition des aspects psychosociaux, les représentants des employeurs constatent qu'il est renvoyé aujourd'hui aussi au stress et au burn-out (sans définir ou délimiter).

Cela fait apparaître des zones grises et ne permet pas une application correcte, car différentes parties utiliseront d'autres référentiels et une autre interprétation, ce qui dès lors créera à nouveau des problèmes plutôt que des solutions.

Remarque sur les articles :

Dans tout le projet, les représentants des employeurs proposent de parler de jours ouvrables et non de jours calendrier.

Faire une exception pour les cas exceptionnels ?

Les représentants des employeurs demandent de rendre aussi précis que possible le renvoi vers d'autres articles de l'AR ou de la loi.

Exemple : renvoi vers art. 32septies, cela peut-il devenir art. 32septies, §2 ?

Concernant art.3 du PAR :

Les employeurs rappellent qu'une analyse des risques concernant les aspects psychosociaux ne peut pas être comparée aux analyses des risques relatives à l'exposition aux agents physiques, chimiques, etc. Une série de méthodes peut être appliquée (entre autres méthodes positives telles que l'appreciative inquiry).

Ils demandent de maintenir ouvertes toutes les voies et de se concentrer sur le résultat, à savoir les mesures de prévention appropriées.

Ils constatent aujourd'hui que plusieurs inspecteurs sur le terrain maintiennent une approche très étroite basée sur des analyses des risques classiques.

Concernant art. 3, 2^e alinéa, du PAR :

Il stipule que l'employeur doit tenir compte en particulier des situations qui peuvent occasionner du stress ou du burn-out.

Toutefois, ces notions ne sont pas définies. La CCT 72 comporte une description du stress.

Pour le burn-out, il n'existe pas de définition généralement acceptée. La tendance scientifique actuelle est même de ne pas le considérer comme un phénomène à part.

Il est inacceptable qu'un texte de loi impose des obligations à un employeur sans clarifier ce que contiennent ces obligations.

Concernant art. 3, 3^e alinéa du PAR :

Il stipule que l'employeur détermine et évalue les risques psychosociaux au travail, en tenant compte de la situation de travail, de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, les conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

Ces notions sont ensuite décrites.

Il faut remarquer que la définition qui en est donnée ne correspond pas à la théorie et la pratique usuelles et/ou aux dispositions légales existantes (p.e. concernant les conditions de travail).

C'est pourquoi il est indiqué de ne pas détailler plus les notions dans la législation, mais bien dans une brochure explicative. De la sorte, il peut également être tenu compte de l'évolution des idées.

Concernant art. 5 du PAR :

Selon la logique de cet article, la personne de confiance (PC) interne peut aussi tenir à jour le registre, même s'il y a déjà un conseiller en prévention externe en aspects psychosociaux (CPAP).

A l'art.5, §2, ajouter « spécialisés » devant « services ». Une confusion est possible avec les services « externes ».

Concernant art. 6 du PAR :

On peut ici demander une analyse des risques spécifique au niveau d'une situation de travail spécifique. Cette analyse des risques tient compte des éléments visés à l'art.3, troisième alinéa.

C'est un double emploi.

S'il y a un problème au niveau de la situation de travail spécifique, il sera pris en compte dans le cadre de l'art. 3, donc dans l'analyse des risques « générale » (selon la législation, l'analyse des risques doit toujours aller jusqu'au niveau de l'individu).

Dans cet article, il est par ailleurs question que l'analyse des risques doit être effectuée avec les travailleurs. Cela signifie-t-il TOUS les travailleurs ?

C'est pourquoi les employeurs proposent de supprimer l'art. 6, car il n'a pas de valeur ajoutée.

De plus, il faut aussi s'attendre à de nombreuses discussions à ce sujet avec l'Inspection (contrôle bien-être au travail) qui donne déjà une interprétation très « mécanique » de la notion analyse des risques pour les aspects psychosociaux.

Les employeurs s'opposent dès lors à ce que cet arrêté royal donne la possibilité à l'Inspection d'exiger une analyse des risques spécifique. L'intervention de l'Inspection avec toute la cascade de possibilités d'intervention doit être réglée via la législation spécifique en la matière. De la sorte, les interventions arbitraires peuvent être évitées et des mesures motivées et adaptées à la situation (proportionnalité) doivent être choisies.

Concernant art. 7 du PAR :

Le renvoi dans cet article à l'article 9 de l'AR « politique » montre que l'analyse des risques spécifique est un double emploi et donc est superflue.

Pourquoi cet article parle-t-il de « demandeur » ?

Les résultats de l'analyse des risques doivent être communiqués à tous les travailleurs (p.e. via le comité) et non au demandeur. Cet article est repris dans le chapitre qui décrit ce que doivent comprendre l'analyse des risques et les mesures de prévention. De ce fait, renvoyer au demandeur n'a pas de sens.

Concernant art. 8, §2, 1°, du PAR :

Supprimer les demandes pour la situation de travail spécifique, car on peut renvoyer à l'adaptation de l'analyse des risques (voir aussi la remarque sur l'art. 6).

Proposition : 1° adaptation à l'analyse des risques.

Concernant art. 11 du PAR :

Cet article stipule que le CPAP participe à l'élaboration de la procédure.

Selon les employeurs, on ne sait pas quelle contribution le CPAP peut/doit précisément fournir. Cela suffit qu'il soit informé de la procédure acceptée en fin de compte.

Au dernier alinéa, ajouter « *et prend une décision* » à la dernière phrase « *...dans un délai de 30 jours à dater de la notification* ».

Les employeurs demandent d'élaborer une procédure modèle dans une brochure explicative et souhaitent être impliqués dans sa rédaction.

Concernant art. 12 du PAR :

Cet article stipule que si la consultation a lieu pendant la suspension de l'exécution des prestations de travail, le travailleur a le droit de demander le remboursement des frais de déplacement à l'employeur.

Les employeurs remarquent que pendant la suspension du contrat de travail, aucun droit ne peut être appliqué qui n'est pas fixé dans une loi spécifique.

Pendant la suspension, la Loi sur le bien-être (et ses arrêtés d'exécution) ne sont en effet pas d'application.

Concernant art. 13 du PAR :

Ajouter « pendant l'entretien personnel » entre « le travailleur choisit » et « le type d'intervention qu'il souhaite faire usage ».

Attention : donne l'impression qu'il doit choisir quelque chose !!! Le but est néanmoins d'éviter cela autant que possible.

Concernant art. 14, al.1, du PAR :

Les employeurs remarquent que les obligations sous b) et c) ne sont pas toujours nécessaires.

Ajouter : « le cas échéant ».

Concernant art. 15 du PAR :

Art. 15, §1, première phrase : ajouter « ou » entre collectives et/ou mesures individuelles.

Concernant art. 16 du PAR :

Le travailleur est ici poussé à faire quelque chose. Cependant, il a le choix de ne pas entreprendre d'étapes supplémentaires ?

Concernant art. 17 du PAR :

Il est préférable de préciser sur la base de quels critères le CPAP peut refuser une demande d'intervention psychosociale formelle.

Concernant art. 23, §1, du PAR :

Si des mesures collectives ne doivent pas être prises ou si le comité décide de ne pas prendre de mesures collectives, la procédure concernant les aspects collectifs doit être arrêtée ici.

Les employeurs remarquent, de plus, que l'AR déroge à ce qui est prévu dans la loi.

L'article 32/2, §3, al.4, de la loi prévoit en effet uniquement que le conseiller en prévention remet un avis avec une proposition de mesures de prévention (conformément à l'art. 32/2, §2, b).

Il n'est pas question d'autres étapes ou d'étapes supplémentaires contrairement à ce qui est mentionné dans l'AR (on y renvoie à la procédure conformément aux articles 25 à 34 de l'AR). Ce n'est pas prévu dans la loi !

Il n'est de toute façon pas possible/admissible qu'un travailleur individuel demande des missions/prestations supplémentaires au service externe de son employeur. Cela n'est possible qu'à la demande de l'employeur même !

Concernant art. 26 du PAR :

A l'art. 26, 5°, et 6°, ajouter : « le cas échéant ».

Concernant art. 29 du PAR :

Discussion en rapport avec art. 26, 5°.

Les employeurs estiment qu'il n'est pas possible/admissible que le CPAP doive rédiger un document/une motivation supplémentaire en plus de ce qui est déjà prévu à l'art. 26, 5° et 6°.

Concernant art. 32, 1°, du PAR :

Ici aussi, l'employeur peut informer la personne de confiance (PC), au lieu du CPAP.
Le CPAP peut en effet communiquer à l'employeur que c'est arrivé via la PC.

Concernant art. 34, 8°, du PAR :

Ajouter : "si d'application".

Concernant art. 35, §2, premier alinéa, et §3, deuxième alinéa, du PAR :

Un service externe ne peut recevoir aucune demande.

Concernant art. 37, al.1, 1°, du PAR :

Par écrit ou oralement ?

Proposition : ajouter « par écrit ».

Concernant art. 39 du PAR :

En ce qui concerne l'implication possible du Centre pour l'égalité des chances et pour la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, les employeurs estiment qu'il est raisonnable d'exiger que le Centre puisse ici uniquement en faire la demande pour autant qu'ils disposent en interne de quelqu'un ayant les mêmes compétences que le CPAP.

Une ingérence dans ces procédures par des tiers non spécialistes doit absolument être évitée.

Concernant art. 40 du PAR :

Cet article place le conseiller en prévention aspects psychosociaux dans une situation impossible et inacceptable à l'égard de l'employeur : d'une part conseiller, d'autre part contrôleur aussi.

Selon les représentants des employeurs, il ne revient pas au CPAP de jouer un rôle de contrôleur et d'intervenir à la place de l'Inspection.

Il est et reste toujours un conseiller de l'employeur (et seule une obligation de moyen repose sur lui).

C'est un fil rouge dans l'ensemble de la réglementation sur le bien-être !

Concernant art. 42 du PAR :

L'employeur ne peut le faire que lorsqu'il est informé du fait que le demandeur et la personne mise en cause envisagent d'introduire une action en justice.

L'objectif est-il de contraindre le demandeur ou la personne mise en cause d'informer l'employeur qu'ils vont engager une action en justice ?

Proposition : ajouter après « l'employeur communique », « à la demande du demandeur ou de la personne mise en cause ».

Concernant art. 43 du PAR :

Bien que bien fondée, cette disposition ne peut et n'aura qu'un effet très limité.

Pour autant que les mesures n'ont aucun rapport avec l'interaction avec le donneur d'ordre, le travailleur devra cependant également suivre une procédure via son propre employeur.

En effet, on ne peut pas attendre d'un employeur qu'il prenne des mesures en interne sur avis d'une personne externe.

Concernant art. 46 du PAR

L'employeur n'est pas impliqué dans la concertation. Cela n'est pas admissible!

La concertation sur l'adaptation du poste de travail doit avoir lieu entre l'employeur et le travailleur, le cas échéant avec l'assistance/avis du conseiller en prévention.

Proposition : ajouter : « *et en concertation avec l'employeur* ».

Concernant art. 50 du PAR

L'employeur ne peut pas donner d'information au comité s'il n'y a aucune information à donner, en d'autres termes s'il n'y a pas eu de demande.

Proposition : ajouter après « *au moins une fois par an* », « le cas échéant ».

Concernant art. 55 et 56 du PAR

Nous supposons que les CPAP et PC désignés maintenant, ne doivent plus l'être à nouveau.

Concernant art. 79 du PAR

La version française et la version néerlandaise ne correspondent pas.

Concernant art. 80 du PAR

Le comité doit donner un avis préalable sur « les éléments de l'organisation du travail qui peuvent avoir des conséquences pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

Si nous lisons ce qui est entendu dans ce projet par « organisation du travail » (voir art.. 3), un avis préalable peut causer des conflits.

Certains éléments relèvent de la compétence du conseil d'entreprise.

De plus, l'organisation du travail fait partie des prérogatives de l'employeur !

III. DECISION

Remettre l'avis à Madame la Ministre de l'Emploi.