

## **Code du bien-être au travail**

### **Livre I<sup>er</sup>.- Principes généraux**

#### **Titre 2.- Principes généraux relatifs à la politique du bien-être**

Transposition en droit belge de la Directive européenne 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

#### **Chapitre I<sup>er</sup>.- Disposition générale**

**Art. I.2-1**.– Sans préjudice des obligations spécifiques qui sont imposées à l'employeur dans d'autres livres et titres du présent code, les dispositions du présent titre sont d'application générale.

#### **Chapitre II.- Le système dynamique de gestion des risques**

**Art. I.2-2**.– Tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention conformément aux dispositions de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, i) de la loi, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques tel qu'il est décrit dans le présent chapitre.

Le système dynamique de gestion des risques repose sur les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi et porte sur les domaines suivants:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° les aspects psychosociaux du travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

Ce système tient compte de l'interaction qui existe ou peut exister entre les domaines visés à l'alinéa 2.

**Art. I.2-3**.– Le système dynamique de gestion des risques a pour objectif de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour réaliser cet objectif, le système se compose toujours des éléments suivants:

- 1° l'élaboration de la politique où l'employeur détermine notamment les objectifs ainsi que les moyens permettant de réaliser cet objectif;

2° la programmation de la politique où sont notamment déterminés les méthodes à appliquer et les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;

3° la mise en œuvre de la politique où sont notamment déterminées les responsabilités de toutes les personnes concernées;

4° l'évaluation de la politique où sont notamment déterminés les critères d'évaluation de la politique.

L'employeur adapte ce système chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances.

**Art. I.2-4.**– Lors de l'élaboration, de la programmation, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, l'employeur tient compte de la nature des activités et des risques spécifiques propres à ces activités ainsi que des risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de travailleurs.

**Art. I.2-5.**– L'employeur développe dans son système dynamique de gestion des risques une stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle sont déterminées des mesures de prévention, compte tenu des dispositions des articles I.2-6 et I.2-7.

**Art. I.2-6.**– L'analyse des risques s'opère au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu.

Elle se compose successivement de:

1° l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° la définition et la détermination des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° l'évaluation des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

**Art. I.2-7.**– Les mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques visée à l'article I.2-6 sont prises au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu, compte tenu de l'ordre suivant:

1° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des risques;

2° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des dommages;

3° mesures de prévention dont l'objectif est de limiter les dommages.

L'employeur examine, pour chaque groupe de mesures de prévention, l'influence de celles-ci sur le risque et si elles ne constituent pas par elles-mêmes des risques, de manière à devoir

soit appliquer un autre groupe de mesures de prévention, soit prendre des mesures de prévention supplémentaires d'un autre groupe.

Les mesures de prévention ont notamment trait à:

- 1° l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées;
- 2° l'aménagement du lieu de travail;
- 3° la conception et l'adaptation du poste de travail;
- 4° le choix et l'utilisation d'équipements de travail, et de substances ou mélanges chimiques;
- 5° la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;
- 6° le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;
- 7° l'application d'une signalisation adaptée en matière de sécurité et de santé;
- 8° la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux;
- 9° la protection contre les risques psychosociaux au travail;
- 10° la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates;
- 11° la coordination sur le lieu de travail;
- 12° les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs.

**Art. I.2-8.- § 1<sup>er</sup>**. L'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan global de prévention pour un délai de cinq ans où sont programmées les activités de prévention à développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise.

Ce plan global de prévention est établi par écrit et comprend notamment:

- 1° les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques;
- 2° les mesures de prévention à établir;
- 3° les objectifs prioritaires à atteindre;
- 4° les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs;

- 5° les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter;
- 6° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 7° le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstances;
- 8° les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

**§ 2.** Le Ministre peut établir, à l'intention des employeurs qui appartiennent au groupe D visé à l'article II.1-2, un ou plusieurs modèles de plan global de prévention.

Le Ministre peut, après avis du Conseil supérieur, établir également des modèles de plan global de prévention pour des secteurs déterminés.

**Art. I.2-9.**- L'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.

Ce plan d'action annuel, qui se base sur le plan global de prévention, est établi par écrit et détermine:

- 1° les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante;
- 2° les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;
- 3° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 4° les adaptations à apporter au plan global de prévention suite:
  - a) à un changement de circonstances;
  - b) aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution;
  - c) au rapport annuel du service interne de l'année civile précédente;
  - d) aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente.

**Art. I.2-10.**- L'employeur associe les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail à l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, au plan global de prévention fixé par écrit ainsi qu'au plan d'action annuel fixé par écrit.

Il consulte également le Comité.

L'employeur soumet le plan global de prévention fixé par écrit, lors de toute modification ou adaptation, à l'avis préalable du Comité.

L'employeur soumet le projet du plan annuel d'action à l'avis du Comité au plus tard le premier jour du deuxième mois qui précède le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte.

Le plan d'action annuel ne peut être mis en œuvre avant que le Comité n'ait émis son avis ou, à défaut, avant le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte.

**Art. I.2-11.-** Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cet effet, leur mission comporte notamment les tâches suivantes:

- 1° formuler à l'employeur des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques;
- 2° examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents;
- 3° exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection collective et individuelle et des substances et mélanges utilisées en vue de constater des défauts et de prendre des mesures pour y mettre fin;
- 4° détecter les risques psychosociaux liés au travail et veiller à leur traitement précoce;
- 5° prendre en temps utile l'avis des services de prévention et de protection au travail;
- 6° contrôler si la répartition des tâches a été effectuée de telle sorte que les différentes tâches soient exécutées par des travailleurs ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet;
- 7° surveiller le respect des instructions qui doivent être fournies en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 8° s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations reçues en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 9° organiser l'accueil de chaque travailleur débutant et désigner un travailleur expérimenté chargé de l'accompagner. Le membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur et chargé d'organiser l'accueil, signe sous son nom un document démontrant que, dans le cadre de ses tâches visées aux points 7° et 8°, les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies.

**Art. I.2-12.-** L'employeur évalue régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, le système dynamique de gestion des risques.

A cet égard, il tient notamment compte:

- 1° des rapports annuels des services de prévention et de protection au travail;
- 2° des avis du Comité et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- 3° des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle des mesures de prévention sont prises;
- 4° des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution.

Compte tenu de cette évaluation, l'employeur établit au moins une fois tous les cinq ans un nouveau plan global de prévention selon les dispositions de l'article I.2-8.

**Art. I.2-13.**– Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur.

**Art. I.2-14.**– Les mesures concernant le bien-être des travailleurs ne peuvent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

La façon dont les charges financières sont supportées à l'égard des personnes visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, b) et e) de la loi est déterminée par arrêté royal.

### **Chapitre III.– Obligations de l'employeur en matière d'accueil, d'accompagnement, d'information et de formation des travailleurs**

**Art. I.2-15.**– L'employeur prend les mesures appropriées pour l'organisation de l'accueil de chaque travailleur et, le cas échéant, confie celle-ci à un membre de la ligne hiérarchique.

Dans le cas où c'est l'employeur lui-même qui assure l'organisation de l'accueil, il signe lui-même le document visé à l'article I.2-11, alinéa 2, 9°.

L'employeur, ou, le cas échéant, un membre de la ligne hiérarchique prend également les mesures appropriées afin de désigner un travailleur expérimenté pour accompagner le travailleur. L'employeur peut éventuellement assurer lui-même cet accompagnement.

**Art. I.2-16.**– L'employeur donne aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs toutes les informations concernant les risques et les mesures de prévention qui s'appliquent au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau du poste de travail ou de la fonction individuels, dont ils ont besoin pour l'exécution de leur tâche ou dont ils ont besoin pour la protection de leur sécurité ou de leur santé et de celle des autres travailleurs.

Il leur fournit également les informations nécessaires sur les procédures d'urgence et notamment sur les mesures qui doivent être prises en cas de danger grave et immédiat, et sur celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs.

**Art. I.2-17.-** § 1<sup>er</sup>. L'employeur informe les travailleurs des missions et des tâches des services interne et externe, et des différents conseillers en prévention.

§ 2. L'employeur mentionne à un endroit facilement accessible pour les travailleurs, les noms et coordonnées des conseillers en prévention compétents pour la sécurité du travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux, et le cas échéant le nom et les coordonnées de la personne de confiance et du service externe.

**Art. I.2-18.-** L'employeur établit, pour la ligne hiérarchique et pour les travailleurs, un programme de formation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en tenant compte des données du plan global de prévention.

Le programme ainsi que le contenu de la formation même tiennent compte des instructions qui doivent être établies en vertu de la réglementation.

**Art. I.2-19.-** Lorsque l'employeur confie l'exécution d'une tâche à un travailleur, il prend en considération les capacités de ce travailleur en matière de bien-être au travail.

**Art. I.2-20.-** L'employeur prend les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de danger grave et spécifique.

**Art. I.2-21.-** L'employeur veille à ce que chaque travailleur reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate en rapport avec le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, formation spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction.

Cette formation est notamment donnée à l'occasion:

- 1° de son engagement;
- 2° d'une mutation ou d'un changement de fonction;
- 3° de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'un équipement de travail;
- 4° de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux et être répétée périodiquement si nécessaire.

Les coûts de la formation ne peuvent être mis à la charge des travailleurs. La formation est donnée pendant le temps de travail.

#### **Chapitre IV.- Obligations de l'employeur concernant certains documents**

**Art. I.2-22.-** L'employeur envoie au fonctionnaire chargé de la surveillance un rapport annuel complet sur le fonctionnement du service interne au plus tard dans les trois mois suivant la clôture de l'année civile à laquelle il se rapporte.

## **Chapitre V.– Mesures en situation d’urgence et en cas de danger grave et immédiat**

**Art. I.2-23.**– L’employeur élabore un plan d’urgence interne à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs lorsque cela s’avère nécessaire suite aux constatations faites lors de l’analyse des risques.

Ce plan est basé sur des procédures appropriées aux situations dangereuses et aux cas d’accident ou d’incident possibles qui sont spécifiques à l’entreprise ou à l’institution, ainsi qu’aux cas de violence d’origine externe.

Ces procédures portent sur:

- 1° l’information et les instructions relatives aux mesures d’urgence;
- 2° le système d’alarme et de communication;
- 3° les exercices de sécurité;
- 4° les opérations d’évacuation et de premiers secours;
- 5° les dispositifs des soins d’urgence;
- 6° les mesures pour prévenir ou limiter le stress post-traumatique.

**Art. I.2-24.**– L’employeur informe le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un danger grave et immédiat sur ce danger et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection.

Il prend des mesures et donne des instructions aux travailleurs pour leur permettre, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d’arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Il s’abstient, sauf exception dûment motivée, de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

**Art. I.2-25.**– L’employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité ou celle d’autres personnes, puisse, en cas d’impossibilité de contacter le membre compétent de la ligne hiérarchique ou le service interne et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d’un tel danger.

Son action ne peut entraîner pour lui aucun préjudice, à moins qu’il n’ait agi de manière inconsiderée ou qu’il n’ait commis une faute lourde.

**Art. I.2-26.**– Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s’éloigne de son poste de travail ou d’une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

Il en informe immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le service interne.