

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
EMPLOI, TRAVAIL ET  
CONCERTATION SOCIALE

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

**Avis n° 264 du 15 décembre 2023 relatif au projet d'arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne le service interne commun pour la prévention et la protection au travail (D274).**

**I. CONTEXTE DU PROJET D'ARRETE ROYAL SOUMIS POUR AVIS**

**Le projet d'arrêté royal soumis pour avis**

Par lettre du 14 septembre 2023, adressée au Président du Conseil Supérieur, le Ministre du Travail a sollicité, dans un délai de deux mois, l'avis du Conseil Supérieur sur un projet d'arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne le service interne commun pour la prévention et la protection au travail.

Ce projet d'arrêté royal a pour objectifs d'assouplir les règles relatives au service interne commun pour la prévention et la protection au travail (SIPPT commun) contenues dans le code du bien-être au travail, Livre II, Titre 2, et de réduire la charge administrative pour les employeurs et les autorités.

Le PAR prévoit la mise en place d'un SIPPT commun sans passer par une lourde procédure administrative, pour autant que les employeurs composant le SIPPT commun remplissent des conditions prévues par le code.

Chaque employeur a l'obligation de disposer de son propre SIPPT.

Il est actuellement déjà possible d'y déroger via la mise en place d'un SIPPT commun dans des cas précis.

Un arrêté royal ou ministériel est jusqu'à présent nécessaire pour autoriser la création d'un SIPPT commun.

Cette autorisation implique une importante charge administrative (examen du dossier, visite sur place, avis écrit et rédaction d'un arrêté). En outre, une nouvelle demande doit être introduite auprès de l'administration à chaque changement de composition du SIPPT commun.

La plupart des SIPPT communs sont de petite taille (moins de 5 employeurs).

Actuellement, en ce qui concerne ces petites structures, les conditions imposées dans l'avis de l'inspection sont presque toujours similaires et standardisées et ces petits SIPPT communs ne reçoivent presque jamais d'avis négatif de la DG CBE.

La procédure actuelle a une durée moyenne de 6 mois.

Etant donné la plus-value apportée par la création d'un SIPPT commun (e.a. CP mieux formé avec plus de temps pour ses tâches de prévention), ce PAR propose un assouplissement des mesures liées à la création et la modification d'un SIPPT commun.

**En ce qui concerne les plus petits groupes d'employeurs/ les petits SIPPT communs :**

Le PAR prévoit une nouvelle règle de base (qui s'écarte de la règle générale actuelle qui impose un arrêté royal ou ministériel pour autoriser la création d'un SIPPT commun).

Dans le PAR, la mise en place de (petit) SIPPT commun est d'office autorisée pour autant que les employeurs remplissent des conditions prévues dans le code (et tant qu'ils les remplissent).

Dès lors, lorsque les conditions ne sont plus remplies, les employeurs sont obligés de disposer à nouveau de leur propre SIPPT.

**Concernant les règles communes à tous les SIPPT communs (petits ou grands)**

Certaines règles mentionnées dans le PAR sont communes à tous les SIPPT (voir le chapitre IV et aussi d'autres dispositions comme l'article II.2-3), e.a. :

Dans le PAR, il est mentionné que l'accord des comités PPT des employeurs concernés est requis (et non plus uniquement leur avis), afin d'empêcher les employeurs de mettre en place un SIPPT commun ou de le modifier contre la volonté des travailleurs.

Une demande d'intervention à adresser à l'inspection du travail et une conciliation de l'inspection du travail ont également été prévues dans le PAR, en cas de litige sur l'application des dispositions du code relatives au SIPPT commun et en tout cas à défaut de l'accord requis d'un ou plusieurs comités.

En ce qui concerne les structures plus complexes d'employeurs/les grands SIPPT communs :

Le PAR maintient l'exigence d'une autorisation par arrêté pour les grands SIPPT communs.

On parle de grand SIPPT commun lorsque le groupe est composé de plus de 10 employeurs **ou** les employeurs occupent ensemble plus de 2000 travailleurs **ou** le SIPPT commun dispose de son propre département pour la surveillance de la santé.

Le PAR apporte tout de même certains changements concernant les grands SIPPT communs.

A l'heure actuelle, chaque modification de la composition du SIPPT commun exige un nouvel arrêté.

Le PAR prévoit un assouplissement des règles lors des modifications dans la composition du SIPPT commun. Selon le PAR, c'est désormais l'employeur qui a introduit la demande de création d'un SIPPT commun, en tant « qu'employeur responsable », à veiller à ce que toute modification de la composition soit communiquée à l'administration en temps utile.

Le PAR prévoit également des règles supplémentaires concernant le fonctionnement du grand SIPPT commun (création d'un comité de gestion, durée des prestations, compétences spécifiques de certains CP, ...).

Le groupe d'employeurs peut recourir au service interne commun tant que les conditions prévues par l'arrêté ministériel relatif au service interne commun sont remplies

Si les conditions de l'arrêté ministériel relatif au service interne commun ne sont pas ou plus remplies, l'autorisation devient caduque de plein droit et tous les employeurs concernés sont tenus de disposer de leur propre service interne.

En ce qui concerne les mesures transitoires :

Les employeurs qui souhaitent conserver leur SIPPT commun créé avant la date d'entrée en vigueur du nouvel AR devront se soumettre aux nouvelles règles au plus tard trois ans après l'entrée en vigueur de l'arrêté royal, soit, en tant que petites structures, en remplissant les conditions prévues par le code, soit, en tant que structure complexe, en demandant à l'administration une nouvelle décision d'autorisation.

***Traitement du projet d'arrêté royal au sein du Conseil Supérieur et de ses organes***

Le projet d'arrêté royal a été soumis et expliqué aux membres du bureau exécutif le 2 octobre 2023 (PBW/PPT – D274 – BE1776).

La demande d'avis comprend les documents suivants :

- la lettre du 14 septembre 2023 du Ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, invitant le Conseil Supérieur à formuler son avis endéans les deux mois ;
- le projet d'arrêté modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne le service interne commun pour la prévention et la protection au travail ;

Lors de la réunion du bureau exécutif du 2 octobre 2023, le PAR a été présenté à l'aide d'une présentation Power-Point.

Lors de cette réunion, il a été décidé d'organiser une commission ad hoc. Cette commission ad hoc a eu lieu le 14 novembre 2023.

Lors de cette CAH, l'administration a présenté le PAR à l'aide d'une présentation PowerPoint et a répondu aux questions et réagi aux remarques formulées par les membres et experts invités.

Par la suite, le projet d'arrêté royal a été discuté lors des réunions du bureau exécutif des 14 novembre et des 7, 13 et 15 décembre 2023.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé le 15 décembre 2023 de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis à la réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail du 15 décembre 2023 (PBW/PPT – D274 – 870).

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a formulé son avis le 15 décembre 2023.

## **II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LE 15 décembre 2023**

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail émet un **avis favorable** sur le projet d'arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne le service interne commun pour la prévention et la protection au travail, **sous réserve des remarques suivantes.**

### ***Concernant la nécessité d'une explication sur la nouvelle réglementation sur le site web du SPF ETCS***

Le Conseil Supérieur demande qu'après la publication de cet arrêté, l'administration publie sur le site web du SPF ETCS une explication sur la nouvelle réglementation, dans laquelle entre autres les différents points mentionnés dans cet avis seront clarifiés.

### ***Concernant les conseillers en prévention au sein du SIPPT commun***

- Le Conseil Supérieur constate que le PAR ne prévoit pas de disposition spécifique qui protège les conseillers en prévention qui font partie d'un SIPPT commun en cas de dissolution de ce SIPPT commun ou si un employeur se retire d'un SIPPT commun.

L'article II.2-14, §2, inséré par le PAR, stipule que : « Les conseillers en prévention du service interne commun appartiennent au personnel d'un des employeurs concernés. ».

Le Conseil Supérieur estime que les conseillers en prévention travaillant dans un SIPPT commun devraient bénéficier de la même protection légale que les autres conseillers en prévention.

Le Conseil Supérieur demande que l'administration précise sur le site web du SPF ETCS comment cette protection légale doit être appliquée lorsque le conseiller en prévention travaille dans un SIPPT commun.

- Le PAR prévoit que l'un des éléments possibles pour démontrer la valeur ajoutée d'un SIPPT commun est la présence d'un plus grand nombre de conseillers en prévention. Or, bien que le Conseil Supérieur estime que la création d'un SIPPT commun est une plus-value pour la formation des conseillers en prévention, il émet des doutes quant à l'impact de la création d'un SIPPT commun sur le nombre de conseillers en prévention. Selon le Conseil Supérieur, le nombre de conseillers en prévention n'augmentera en général pas à la suite de l'instauration d'un SIPPT commun par rapport au nombre de conseillers en prévention chez les employeurs distincts avant leur affiliation à un SIPPT commun.

Selon le Conseil Supérieur, c'est certainement une plus-value pour les PME de pouvoir disposer d'un meilleur soutien de la part des conseillers en prévention (par exemple, un niveau plus élevé de formation complémentaire ou plus de temps à consacrer aux tâches de prévention).

### ***Concernant la collaboration entre le SEPPT et le SIPPT commun***

Bien que cela dépasse le cadre de ce PAR, le Conseil Supérieur s'interroge sur la manière dont un SEPPT pourra, si le PAR est d'application, déterminer les services à fournir par le SEPPT aux clients qui font partie d'un SIPPT commun et la tarification applicable à ce client.

Compte tenu de leurs codes NACE (souvent différents), les employeurs faisant partie du SIPPT commun ne relèvent pas toujours du même groupe tarifaire. Le PAR n'apporte pas de précisions à ce sujet et ce n'est pas (encore) réglementé explicitement dans le code.

Le Conseil Supérieur estime que ce système ne peut avoir sur le terrain aucune influence sur le niveau de tarification tel qu'il est réglementé dans le code. Le Conseil demande que l'administration éclaircisse ce point de sorte que ce point puisse être discuté en temps opportun, au sein du Conseil Supérieur, sur base d'un certain nombre de scénarios possibles et de leurs conséquences éventuelles.

### ***Concernant l'obligation pour chaque employeur de disposer d'une personne de contact qui est soit un conseiller en prévention faisant partie du SIPPT commun, soit un autre membre du personnel ayant au moins une connaissance suffisante de la législation sur le bien-être au travail***

Le Conseil Supérieur constate que le PAR ne précise pas que la « personne de contact » est un point de contact pour la DG CBE, pour les travailleurs au sein de l'entreprise, pour le SEPPT et pour l'employeur.

Le Conseil Supérieur propose que ce soit précisé dans le code.

Le Conseil Supérieur estime également que, concernant la désignation de la personne de contact, il doit être clairement précisé ce qu'il faut entendre par « employeur », surtout pour les structures des autorités publiques plus complexes ou faïtières.

### ***Concernant l'erreur de référence à l'article II.2-2, §3 concernant les règles applicables aux SIPPT si plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation en application de la loi bien-être***

Le Conseil Supérieur constate que le PAR fait référence, dans l'article II.2-2 §3, à l'article II.2-13, §2, §3 et §5. Or, cet article II.2-13, §2, §3 et §5 n'existe pas dans le PAR.

Le Conseil Supérieur prend acte des explications de l'administration concernant cette référence.

D'une part, il faudrait faire référence à l'article II.2-14, §2 en §3, mentionnés dans le PAR.

D'autre part, concernant le §5, cela devait concerner l'obligation pour tous les employeurs (entités juridiques) de s'affilier à un même SEPPT. Cette obligation est prévue comme une condition relative à la création d'un SIPPT commun à l'article II.2-3, 8° du PAR.

Le Conseil Supérieur se demande s'il faut ajouter cette règle aussi à l'article II.2-14. La référence à cette obligation devrait également être adaptée dans l'article II.2-2, §3.

### ***Concernant les mesures transitoires***

Le PAR prévoit que les grands SIPPT communs qui ont été autorisés à créer un SIPPT commun par arrêté avant le 1er janvier 2024, doivent demander dans les meilleurs délais, et au plus tard le 1er janvier 2026, une nouvelle autorisation pour créer un SIPPT commun.

Le Conseil Supérieur regrette que les SIPPT communs dont l'administration est certaine de l'existence doivent tout de même introduire une nouvelle demande.

### ***Concernant la visibilité des SIPPT communs***

Le Conseil Supérieur constate qu'il n'y a actuellement pas de visibilité claire par rapport à l'existence du nombre de SIPPT communs actifs. Il regrette que le PAR n'améliore pas la connaissance du nombre de SIPPT communs.

C'est pourquoi le Conseil Supérieur propose que le PAR prévoit une notification à l'administration pour les petits SIPPT communs pour lesquels aucun arrêté ministériel ne doit être établi

Un formulaire en ligne (sur le site web du SPF ETCS) peut être utilisé à cette fin, par lequel l'administration est facilement informée de l'existence d'un SIPPT commun. Un tel flux d'informations fournit une vue d'ensemble du nombre de SIPPT communs et peut également être utile pour le contrôle de la DG CBE.

Une telle notification pourrait également être effectuée pour les SIPPT communs déjà existants (voir point précédent).

### **III. DECISION**

Transmettre l'avis au Ministre du Travail.