

## **Code du bien-être au travail**

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

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

- Modifié par: (1) arrêté royal du 7 février 2018 abrogeant diverses dispositions relatives à des notifications aux fonctionnaires chargés de la surveillance désignés en application de l'article 17 du Code pénal social pour surveiller le respect de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution (M.B. 26.2.2018)
- (2) arrêté royal du 14 août 2021 modifiant le code du bien-être au travail concernant les visites d'entreprise et l'avis stratégique (M.B. 23.8.2021)
- (3) arrêté royal du 21 février 2022 relatif aux mesures de prévention spécifiques au travail en cas d'épidémie ou de pandémie (M.B. 10.3.2022)
- (4) arrêté royal du 12 mai 2024 portant sur la simplification administrative et l'actualisation de diverses dispositions du code du bien-être au travail (M.B. 10.6.2024)

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.

**§ 1/1.** L'employeur qui appartient au groupe C ou D qui ne dispose pas dans son service interne d'un conseiller en prévention qui a terminé avec fruit la formation complémentaire de niveau I ou II tel que visé à l'article II.1-21, établit ce plan global de prévention en tenant compte de l'avis stratégique du service externe tel que visé à l'article II.3-56.

**§ 2.** Sur le site internet du SPF Emploi, des modèles de plan global de prévention peuvent être mis à disposition.

**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 et, le cas échéant, sur l'avis stratégique actualisé du service externe tel que visé à l'article II.3-56, 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;
- 5° du rapport global sur les résultats de la surveillance de santé périodique tel que visé à l'article I.4-32, § 6;
- 6° le cas échéant, de l'avis stratégique du service externe.

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.

### **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 bien-être et de celui 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 tient le rapport annuel du service interne, visé à l'article II. 1-6, § 1<sup>er</sup>, 2°, b) à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

#### **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 con-



tacter 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.

### **Chapitre VI.– Mesures de prévention spécifiques dans le cas d'une épidémie ou d'une pandémie**

**Art. I.2-27.**– § 1<sup>er</sup>. En cas d'épidémie ou de pandémie, l'employeur adopte en temps utile des mesures de prévention spécifiques et appropriées telles que visées dans cet article, à l'égard des travailleurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail. C'est le cas tant que la situation d'urgence épidémique a été déclaré par le Roi, en vertu de l'article 3 de la loi du 14 août 2021 relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique.

Pendant une période de 2 mois qui suit la fin de la situation d'urgence épidémique visée au premier alinéa, l'employeur prend au moins les mesures de prévention spécifiques et appropriées qui sont d'application pendant la phase 1 telle que visée au § 3.

**§ 2.** Les mesures de prévention spécifiques sont des prescriptions de santé et de sécurité de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle visant à assurer, dans la mesure du possible, le maintien d'une distance suffisante entre les personnes, à empêcher la propagation de l'agent infectieux sur le lieu de travail, à contrôler et à limiter les conséquences de l'épidémie ou de la pandémie sur le lieu de travail, afin de s'assurer que les travailleurs puissent continuer à travailler dans un environnement de travail sûr et sain dans le contexte d'une épidémie ou d'une pandémie. Il s'agit :

- 1° des mesures générales concernant l'information, les instructions, la sensibilisation, le télétravail, la ventilation et l'aération, le maintien d'une distance suffisante entre les personnes, le port du masque et l'hygiène;
- 2° des mesures lors des déplacements vers et depuis l'entreprise et lors des déplacements liés au travail;
- 3° des mesures à l'intérieur de l'entreprise, notamment sur le lieu de travail, lors de la circulation dans l'entreprise, pendant les pauses de repos et de lunch, dans les vestiaires, les douches et les toilettes, pendant les réunions et les formations, et lors des fêtes d'entreprise, des drinks, des teambuildings et des évènements;

4° des mesures en cas de contacts avec des tiers, notamment avec des externes, pour travailler avec des travailleurs de l'extérieur ou avec plusieurs employeurs sur le même lieu de travail, pour travailler en déplacement, ou pour des travaux hors site sur chantiers, dans le domaine public, parcs et routes;

5° des mesures en cas de maladie (symptômes), quarantaine et isolement.

**§ 3.** Les mesures de prévention spécifiques varient en fonction de la gravité de l'épidémie ou de la pandémie dans l'entreprise et dans la société. A cette fin, elles sont classées en 3 phases:

1° phase 1 (phase de vigilance) : mesures pour contrôler la propagation d'un agent infectieux dans l'entreprise. Cette phase comprend le niveau de protection de base en cas d'épidémie ou de pandémie; cette phase s'applique automatiquement et au moins dès que l'épidémie ou la pandémie est déclarée par le Roi, et se termine 2 mois après la fin de la situation d'urgence épidémique.

2° phase 2 (phase d'intervention) : mesures pour contrôler une épidémie (imminente) et/ou pour limiter la propagation d'un agent infectieux, entre autres dans la cadre de la gestion des clusters. Cette phase est activée:

- dans l'entreprise: par l'employeur après avis du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il y a une circulation accrue de l'agent infectieux et/ou une épidémie (imminente) dans l'entreprise;
- dans toutes les entreprises d'un secteur: par un protocole conclu dans la ou les commission(s) paritaire(s) compétentes, lorsqu'il y a une circulation accrue de l'agent infectieux et/ou des épidémies (imminentes) dans le secteur concerné;
- dans toutes ou certaines entreprises ou pour certaines activités: par l'autorité compétente, lorsqu'il y a une circulation accrue de l'agent infectieux dans le pays ou une ou plusieurs de ses parties.

3° phase 3 (phase critique): mesures pour contenir une épidémie ou une pandémie (généralisée) et éviter le confinement ou la fermeture (totale ou partielle) de(s) l'entreprise(s).

Cette phase est activée:

- dans l'entreprise : par l'employeur après avis du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il y a une épidémie et/ou une circulation fortement accrue de l'agent infectieux dans l'entreprise;
- dans toutes les entreprises d'un secteur : par un protocole conclu dans la ou les commission(s) paritaire(s) compétentes, lorsqu'il y a des épidémies et/ou une circulation fortement accrue de l'agent infectieux dans le secteur concerné;
- dans toutes ou certaines entreprises ou pour certaines activités : par l'autorité compétente, lorsqu'il y a une circulation fortement accrue de l'agent infectieux dans le pays ou une ou plusieurs de ses parties.

En cas d'amélioration de la situation épidémique dans l'entreprise, dans le secteur, ou dans toutes ou certaines entreprises ou pour certaines activités, le retour à une phase antérieure se fait selon la même procédure et par la même instance compétente que lors de l'activation

d'une phase, sans préjudice toutefois de la décision d'activer une phase plus rigoureuse prise à un niveau de décision supérieur.

**§ 4.** Le SPF Emploi concrétise en concertation avec les partenaires sociaux du Conseil supérieur, les mesures de prévention spécifiques sous la forme d'un « Guide générique pour travailler en toute sécurité pendant une épidémie ou une pandémie », en tenant compte de la nature et des caractéristiques spécifiques de l'agent infectieux et de la gravité de l'épidémie ou de la pandémie. Ils adaptent le Guide, si nécessaire, à l'évolution de l'agent infectieux et aux connaissances scientifiques actuelles.

Le Guide générique peut être complété au niveau sectoriel par des mesures spécifiques au secteur, après accord entre les partenaires sociaux du secteur.

Le Guide générique et les suppléments sectoriels sont publiés sur le site web du SPF Emploi.

**§ 5.** En tenant compte des résultats de l'analyse des risques, des recommandations des experts et des autorités, de la circulation de l'agent infectieux dans la société et de la situation épidémique réelle dans l'entreprise, et après consultation du (ou des) conseiller(s) en prévention compétent(s), l'employeur prend les mesures de prévention spécifiques appropriées, visées au présent article, qui sont adaptées aux conditions de travail concrètes et au contexte de travail concret. Il prend ces mesures de prévention au niveau de l'entreprise dans le respect des règles de concertation sociale dans l'entreprise, notamment avec le conseil d'entreprise et/ou le comité, conformément à leurs compétences.

L'employeur qui prend les mesures telles que déterminées dans le Guide générique, le cas échéant complétées par des mesures au niveau sectoriel, est présumé avoir pris les mesures de prévention spécifiques et avoir agi conformément au § 1<sup>er</sup>. Si l'employeur prend d'autres mesures de prévention que celles prévues dans le Guide générique, il doit pouvoir démontrer que ces autres mesures offrent un niveau de protection au moins équivalent.

**§ 6.** L'employeur informe en temps utile les travailleurs des mesures de prévention en vigueur et leur fournit la formation et les instructions requises.

L'employeur informe également en temps utile les tiers et les autres personnes présentes sur le lieu de travail des mesures de prévention en vigueur.

**§ 7.** L'employeur, les travailleurs et les autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail sont tenus d'appliquer les mesures de prévention en vigueur dans l'entreprise.