

Code du bien-être au travail

Livre II.- Structures organisationnelles et concertation sociale

Titre 1^{er}.- Le service interne pour la prévention et la protection au travail

Modifié par: (1) 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^{er}.- Dispositions introductives

Art. II.1-1.- Pour l'application des dispositions du présent titre, on entend par conseiller en prévention: le conseiller en prévention du service interne, à l'exception du personnel auxiliaire administratif et médical (personnel paramédical) et des experts qui disposent des compétences visées à l'article II.1-13, alinéa 3, 3^o et 4^o.

Art. II.1-2.- § 1^{er}. Pour l'application des dispositions du présent titre, les employeurs sont classés en quatre groupes.

Le groupe A comprend les employeurs occupant plus de 1.000 travailleurs.

Ce nombre de travailleurs est réduit à:

1^o 500 pour les employeurs dont l'entreprise relève de:

- a) l'industrie de captage, d'épuration et de distribution d'eau;
- b) des industries transformatrices des métaux, de mécanique de précision et de l'industrie optique, à l'exception des entreprises visées au 2^o, f), g), h) et i);
- c) des autres industries manufacturières, à l'exception des entreprises visées au 2^o, j) et l);

2^o 200 pour les employeurs dont l'entreprise relève de:

- a) l'industrie de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude;
- b) l'industrie de production et de première transformation des métaux;
- c) l'industrie de production de pierre, ciment, béton, poterie, verre et autres;
- d) l'industrie chimique, à l'exception des entreprises visées au 3^o, d), e) et f);
- e) l'industrie de production de fibres artificielles et synthétiques;
- f) l'industrie de la fabrication d'ouvrages en métaux;
- g) l'industrie de la construction de machines et de matériel mécanique;

- h) l'industrie de la construction d'automobiles et de pièces détachées;
- i) l'industrie de la construction d'autre matériel de transport;
- j) l'industrie du bois et du meuble en bois;
- k) l'industrie du bâtiment et du génie civil;
- l) l'industrie de transformation de la viande;
- m) des soins de santé humaine;
- n) du transport et stockage;

3° 50 pour les employeurs dont l'entreprise relève de:

- a) l'industrie des combustibles nucléaires;
- b) des cockeries;
- c) l'industrie du raffinage du pétrole;
- d) l'industrie de la fabrication de produits chimiques de base;
- e) l'industrie pétrochimique et carbochimique;
- f) l'industrie de la fabrication d'autres produits chimiques principalement destinés à l'industrie et à l'agriculture.

Le groupe B comprend les employeurs:

- 1° occupant entre 200 et 1.000 travailleurs et qui ne figurent pas dans le groupe A;
- 2° occupant entre 100 et 200 travailleurs et dont l'entreprise relève des secteurs industriels visés à l'alinéa 3, 1°;
- 3° occupant entre 50 et 200 travailleurs et dont l'entreprise relève des secteurs industriels visés à l'alinéa 3, 2°;
- 4° occupant entre 20 et 50 travailleurs et dont l'entreprise relève des secteurs industriels visés à l'alinéa 3, 3°.

Le groupe C comprend les employeurs qui occupent moins de 200 travailleurs et qui ne figurent pas dans les groupes A et B.

Le groupe D comprend les employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs et où l'employeur occupe lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Si une unité technique exploitation, visée à l'article 35, § 3 de la loi, doit être classée dans un des groupes visés au présent paragraphe, l'activité de l'unité technique d'exploitation est prise en compte.

§ 2. Le nombre de travailleurs se calcule en divisant par trois cent soixante-cinq le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit dans le registre du personnel, dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, ou, pour l'employeur qui n'est pas soumis aux dispositions de cet arrêté royal,

dans tout document en tenant lieu, au cours d'une période de quatre trimestres qui précèdent chaque trimestre.

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans le registre du personnel au cours de la période visée à l'alinéa 1^{er} sera divisé par deux.

Le nombre de personnes assimilées visées à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, b) à e) de la loi se calcule en divisant par mille sept cent cinquante le nombre total d'heures pendant lesquelles elles effectuent un travail, leur stage ou une forme de travail pendant une période de quatre trimestres qui précède chaque trimestre.

Chapitre II.- Les missions du service interne

Art. II.1-3.- Le service interne assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de toutes les autres mesures et activités de prévention.

Le service interne peut également exercer les missions en matière de surveillance de santé visées à l'article II.1-5, s'il répond aux conditions imposées par l'article II.1-12, § 2.

Le service interne collabore avec le service externe lorsqu'il est fait appel à un tel service.

Les dispositions du présent titre ne portent pas préjudice à la possibilité pour l'employeur de faire appel à d'autres services ou institutions qui sont spécialisés ou sont particulièrement compétents dans les domaines visés à l'article 4 de la loi et le domaine des travailleurs avec un handicap pour des problèmes spécifiques qui surviennent en relation avec le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qui nécessitent le recours à une compétence particulière qui n'est pas obligatoirement présente dans le service externe.

L'employeur fait appel aux services ou institutions visés à l'alinéa 4 avec la collaboration du service interne ou externe et après avis du Comité.

La faculté de faire appel aux services ou institutions précités doit être décrite dans le plan d'action annuel.

Art. II.1-4.- Le service interne a pour mission d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques.

Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, le service interne est chargé des missions suivantes:

1^o en relation avec l'analyse des risques:

- a) participer à l'identification des dangers;
- b) donner un avis sur les résultats de l'analyse des risques qui découlent de la définition et de la détermination des risques et proposer des mesures afin de disposer d'une analyse des risques permanente;

- c) donner un avis et formuler des propositions sur la rédaction, la mise en œuvre et l'adaptation du plan global de prévention et du plan d'action annuel;
- 2° participer à l'étude des facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents ou des incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail;
- 3° participer à l'analyse des causes de maladies professionnelles;
- 4° participer à l'analyse des causes des risques psychosociaux au travail;
- 5° contribuer et collaborer à l'étude de la charge physique et mentale de travail, à l'adaptation des techniques et des conditions de travail à la physiologie de l'homme ainsi qu'à la prévention de la fatigue professionnelle, physique et mentale et participer à l'analyse des causes d'affections liées à la charge de travail;
- 6° donner un avis sur l'organisation des lieux de travail, des postes de travail, les facteurs d'ambiance et les agents physiques, chimiques, cancérigènes et biologiques, les équipements de travail et l'équipement individuel et sur les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail;
- 7° rendre un avis sur l'hygiène des lieux de travail, notamment des cuisines, des réfectoires, des vestiaires, des installations sanitaires, les sièges de travail et de repos et les autres équipements sociaux particuliers à l'entreprise destinés aux travailleurs;
- 8° rendre un avis sur la rédaction des instructions concernant:
 - a) l'utilisation des équipements de travail;
 - b) la mise en œuvre des substances et mélanges chimiques et cancérigènes et des agents biologiques;
 - c) l'utilisation des équipements de protection collective et individuelle;
 - d) la prévention incendie;
 - e) les procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat;
- 9° rendre un avis sur la formation des travailleurs:
 - a) lors de leur engagement;
 - b) lors d'une mutation ou d'un changement de fonction;
 - c) lors de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'équipement de travail;
 - d) lors de l'introduction d'une nouvelle technologie;
- 10° faire des propositions pour l'accueil, l'accompagnement, l'information, la formation et la sensibilisation des travailleurs concernant les mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en application dans l'entreprise ou institution et collaborer aux mesures et à l'élaboration des moyens de propagande qui sont déterminés à

cet égard par le Comité;

- 11° fournir à l'employeur et au Comité un avis sur tout projet, mesure ou moyen dont l'employeur envisage l'application et qui directement ou indirectement, dans l'immédiat ou à terme, peuvent avoir des conséquences pour le bien-être des travailleurs;
- 12° participer à la coordination, la collaboration et l'information en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne les entreprises extérieures et les indépendants, et participer à la coordination, la collaboration et l'information en matière de bien-être pour ce qui concerne les entreprises et les institutions actives sur un même lieu de travail ou pour ce qui concerne les chantiers temporaires ou mobiles;
- 13° être à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs pour toutes questions soulevées concernant l'application de la loi et du code et, le cas échéant, soumettre celles-ci à l'avis du service externe;
- 14° participer à l'élaboration des procédures d'urgence interne et à l'application des mesures à prendre en cas de situation de danger grave et immédiat;
- 15° participer à l'organisation des premiers secours aux travailleurs victimes d'accident ou de malaise;
- 16° assurer le secrétariat du Comité;
- 17° exécuter toutes les autres missions qui sont imposées par la loi et le code.

Art. II.1-5.- En plus de la collaboration à l'exécution des missions visées à article II.1-4, les missions suivantes sont réservées aux conseillers en prévention-médecins du travail qui font partie du département ou de la section chargé de la surveillance médicale:

- 1° examiner l'interaction entre l'homme et le travail et contribuer dès lors à une meilleure adéquation entre l'homme et sa tâche d'une part et à l'adaptation du travail à l'homme d'autre part;
- 2° assurer la surveillance de la santé des travailleurs notamment afin:
 - a) d'éviter l'occupation de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques ainsi que l'admission au travail de personnes atteintes d'affections graves qui soient transmissibles, ou qui représentent un danger pour la sécurité des autres travailleurs;
 - b) de promouvoir les possibilités d'emploi pour tout un chacun, notamment en proposant des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté, et ce également pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée;
 - c) de dépister aussi précocement que possible les maladies professionnelles et les affections liées au travail, de renseigner et conseiller les travailleurs sur les affections ou déficiences dont ils seraient éventuellement atteints, de collaborer à la recherche et l'étude des facteurs de risque des maladies professionnelles et des affections liées à l'exécution du travail;
- 3° surveiller l'organisation des premiers secours aux travailleurs victimes d'accident ou de malaise.

Art. II.1-6.- § 1^{er}. Pour remplir ces missions, les conseillers en prévention sont tenus d'exécuter au moins les tâches suivantes:

1° dans le cadre de l'analyse permanente des risques, de la rédaction et de l'adaptation du plan global de prévention et du plan d'action annuel:

- a) exécuter des visites fréquentes et systématiques des lieux de travail, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur, soit et ce, dans les délais les plus courts, à la demande des travailleurs ou de leurs représentants;
- b) examiner, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur ou des travailleurs concernés, les postes de travail chaque fois que les travailleurs qui les occupent sont exposés à une augmentation de risques ou à de nouveaux risques;
- c) effectuer au moins une fois par an une enquête approfondie des lieux de travail et des postes de travail;
- d) procéder à une enquête à l'occasion des accidents du travail et des incidents qui sont survenus sur les lieux de travail;
- e) effectuer les enquêtes, les études et les recherches utiles, nécessaires et pertinentes pour l'amélioration du bien-être des travailleurs;
- f) procéder ou faire procéder à des analyses ou à des contrôles dans les conditions prévues par la loi et le code;
- g) prendre connaissance des procédés de fabrication, des méthodes de travail et des procédés de travail, les examiner sur place et proposer des mesures pour réduire les risques qui en découlent;
- h) tenir à jour la documentation nécessaire dont le contenu est fixé à l'annexe II.1-1;
- i) prendre eux-mêmes, en cas de situation d'urgence et d'impossibilité de recourir à la direction, les mesures nécessaires pour remédier aux causes de danger ou de nuisances;
- j) exécuter les tâches qui leur sont confiées par l'employeur pour prévenir la répétition d'accidents du travail graves;
- k) prendre connaissance des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail;

2° dans le cadre de la gestion et du fonctionnement du service:

- a) établir, pour les employeurs appartenant aux groupes A, B et C, les rapports mensuels et, pour les employeurs occupant moins de 50 travailleurs et n'appartenant pas au groupe B, les rapports trimestriels dont le modèle est disponible sur le site internet du SPF Emploi;
- b) établir le rapport annuel dont les modèles sont disponibles sur le site internet du SPF Emploi;
- c) établir les fiches d'accident du travail dont le modèle est disponible sur le site internet

du SPF Emploi ou remplir le formulaire de déclaration d'accident du travail, conformément à l'article I.6-12;

- 3° établir les documents, les compléter et les viser lors du choix, de l'achat, de l'utilisation et de l'entretien des équipements de travail et des EPI;
- 4° conserver les notifications qui, en application de la loi et du code, doivent être adressées à l'autorité;
- 5° exécuter dans le cadre des travaux du secrétariat du Comité les tâches qui sont fixées à l'article II.7-24;
- 6° conserver le document visé à l'article I.2-11 alinéa 2, 9°.

§ 2. Dans le cadre des missions relatives à la surveillance de la santé visées à l'article II.1-5, les tâches suivantes sont réservées à la section chargée de la surveillance médicale:

- a) veiller à ce que les travailleurs qui sont victimes d'un accident ou d'un malaise reçoivent les premiers secours, à moins que d'autres services médicaux institués en application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail n'en soient chargés;
- b) déclarer les maladies professionnelles.

Art. II.1-7.- Sans préjudice des dispositions des articles II.1-8 à II.1-11, les missions et les tâches visées aux articles II.1-4 à II.1-6 sont exécutées par le service interne ou le service externe.

Sans préjudice des dispositions de l'article II.1-10, toutes les missions et les tâches visées à l'alinéa 1^{er} peuvent être exécutées par le service interne lorsque celui-ci dispose des compétences requises.

L'employeur doit tenir à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le document d'identification visé à l'alinéa 4, soit comme document séparé, soit joint au rapport annuel du service, soit en annexe au contrat avec le service externe.

Ce document mentionne:

- 1° l'identification de l'employeur;
- 2° les missions qui sont effectuées par le service interne, éventuellement en faisant référence aux dispositions correspondantes du présent titre;
- 3° la composition du service interne, le nombre de conseillers en prévention, leurs qualifications et la durée de leurs prestations;
- 4° les compétences qui sont représentées dans le service interne de telle sorte que les missions puissent être remplies de manière complète et efficace;
- 5° les moyens administratifs, techniques et financiers dont dispose le service interne;
- 6° les avis du Comité;
- 7° lorsqu'il s'agit de la mission relative à la surveillance de la santé, une copie de l'agrément accordé par l'autorité compétente.

Art. II.1-8.- Chez les employeurs des groupes A et B, les missions et les tâches suivantes sont toujours remplies par le service interne:

- 1° les missions visées à l'article II.1-4, alinéa 1^{er} et alinéa 2, 1°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15° et 16°;
- 2° les tâches visées à l'article II.1-6, § 1^{er}, 1°, a) b) c) e) f) g) h) i), 2°, 3°, 4° et 5°;
- 3° les missions et les tâches visées à l'article II.1-11, s'il est fait appel à un service externe.

Art. II.1-9.- Chez les employeurs du groupe C, le service interne est toujours chargé des missions visées à l'article II.1-4, alinéa 2, 7°, 13° et 16°, et des tâches visées à l'article II.1-6, § 1^{er}, 1°, a) c) h) i), 2°, 3°, 4° et 5° ainsi que des missions et des tâches visées à l'article II.1-11, s'il est fait appel à un service externe.

Art. II.1-10.- § 1^{er}. Les employeurs dont le service interne ne dispose pas d'un département chargé de la surveillance médicale répondant aux dispositions de l'article II.1-12, § 2, doivent toujours faire appel à un service externe.

Dans ce cas, le service externe exécute toujours les missions et tâches suivantes:

- 1° les missions visées à l'article II.1-5;
- 2° les tâches visées à l'article II.1-6, § 2, b).

§ 2. Chez les employeurs du groupe C où le service interne ne dispose pas de conseiller en prévention qui a terminé avec fruit une formation complémentaire du niveau I ou II tel que fixé à l'article II.1-21, les missions et tâches suivantes sont toujours remplies par le service externe:

- 1° les missions visées à l'article II.1-4, alinéa 1^{er} et 2, 1°;
- 2° exécuter les enquêtes sur les lieux de travail après un accident de travail sur les lieux de travail ayant entraîné une incapacité de travail de quatre jours ou plus;
- 3° les missions et tâches que l'employeur leur confie en application des articles I.6-1 à I.6-6, en vue de prévenir la répétition d'accidents du travail graves.

§ 3. Chez les employeurs du groupe D, les missions et tâches visées au § 2 sont toujours remplies par un service externe.

Art. II.1-11.- Sans préjudice des dispositions des articles II.1-8 à II.1-10, chaque fois qu'un service externe est sollicité, le service interne est toujours chargé des missions suivantes:

- 1° organiser la collaboration avec le service externe;
- 2° assurer la coordination avec le service externe en fournissant à ce service externe toutes les informations utiles dont il a besoin pour accomplir ses missions;
- 3° dans le cadre de l'analyse des risques, collaborer avec le service externe, en accompagnant le conseiller en prévention du service externe lors des visites des lieux de travail et en l'assistant lors de l'étude des causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que lors de l'établissement d'inventaires;

- 4° collaborer avec le service externe dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de prévention prises sur base de l'analyse des risques, notamment en donnant un avis sur les mesures en matière de propagande et en matière d'accueil, d'information, de formation et de sensibilisation des travailleurs, et sur la rédaction des instructions destinées aux travailleurs;
- 5° participer à l'élaboration des procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat, et à l'organisation des premiers secours.

Chapitre III.- L'organisation et le fonctionnement du service interne

Art. II.1-12.- § 1^{er}. Le service interne se compose ou non de sections conformément aux articles 35 et 36 de la loi.

§ 2. L'employeur qui choisit de confier au service interne les missions visées à l'article II.1-5 crée au sein de ce service interne un département chargé de la surveillance médicale qui peut être agréé par les autorités compétentes.

Le département chargé de la surveillance médicale est dirigé par un conseiller en prévention-médecin du travail visé à l'article II.3-30, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°.

Le personnel qui fait partie de ce département exerce ses missions sous la responsabilité exclusive de ce conseiller en prévention.

La composition de ce département et la durée des prestations de ses membres sont conformes aux dispositions des articles II.3-33 à II.3-35.

§ 3. Le service médical des forces armées peut être chargé des missions d'un département chargé de la surveillance médicale.

Toutefois ce service doit répondre aux conditions suivantes:

- 1° être en mesure de remplir les obligations imposées par le présent titre, tant en ce qui concerne l'exécution des tâches prescrites par celui-ci, qu'en ce qui concerne les titres et qualifications scientifiques que devront posséder les conseillers en prévention auxquels ces tâches seront confiées;
- 2° la structure de ce service garantit l'indépendance de ceux-ci, ainsi que des conseillers en prévention;
- 3° le dossier médical fait l'objet d'un traitement distinct en ce qui concerne la médecine du travail.

Art. II.1-13.- Sans préjudice des dispositions relatives au département chargé de la surveillance médicale, le service interne est composé de manière à pouvoir accomplir ses missions sur la base du principe de multidisciplinarité.

Le principe de multidisciplinarité s'obtient par l'intervention coordonnée de conseillers en prévention et d'experts qui disposent de compétences différentes contribuant à la promotion du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ces compétences ont notamment trait à:

- 1° la sécurité du travail;

- 2° la médecine du travail;
- 3° l'ergonomie;
- 4° l'hygiène du travail;
- 5° les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'employeur détermine, compte tenu du plan global de prévention et après avis préalable du Comité, les compétences qui doivent être présentes dans son entreprise ou institution et pour quelles compétences il fait appel à un service externe.

L'employeur donne suite à cet avis, conformément à l'article II.7-19.

Les compétences relatives à la sécurité du travail et celles relatives à la médecine du travail ne peuvent jamais être exercées par une seule et même personne.

L'employeur qui doit disposer d'une des compétences visées à l'alinéa 3, 3° et 4° en application du plan global de prévention, peut également faire appel à d'autres personnes de son entreprise ou institution qui ne font pas partie du service interne, pour autant que ces personnes disposent de l'expertise visée à l'article II.3-30, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3° et 4° et pour autant que ces personnes disposent du temps et des moyens nécessaires.

Art. II.1-14.- Lorsqu'un service interne se compose de plusieurs sections au sens des articles 35 et 36 de la loi ou lorsqu'un département chargé de la surveillance médicale est présent, l'employeur détermine, après avis préalable du Comité, les relations entre, le cas échéant, les sections, le département et le service central, et par qui et de quelle manière la direction du service et, le cas échéant, de chaque section, est assurée.

La direction du service ou de la section est assurée par:

- 1° soit un conseiller en prévention qui a terminé avec fruit un cours agréé de formation complémentaire de niveau I, lorsque l'employeur ou l'unité technique d'exploitation appartient au groupe A;
- 2° soit un conseiller en prévention qui a terminé avec fruit un cours agréé de formation de niveau II au moins, lorsque l'employeur ou l'unité technique d'exploitation appartient au groupe B;
- 3° soit le conseiller en prévention chargé de la direction du département chargé de la surveillance médicale.

Lorsque le conseiller en prévention chargé de la direction du département chargé de la surveillance médicale exerce la direction du service interne ou de la section, le service interne ou l'unité technique d'exploitation doit également disposer d'un conseiller en prévention, qui selon que l'employeur ou l'unité technique d'exploitation appartient au groupe A ou B, remplit les conditions fixées à l'alinéa 2, 1° et 2°.

Art. II.1-15.- Le conseiller en prévention chargé de la direction du service relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution et a directement accès à la personne ou aux personnes chargées de la gestion journalière de l'unité technique d'exploitation ou des unités techniques d'exploitation.

Le conseiller en prévention chargé de la direction d'une section relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'unité technique d'exploitation pour laquelle la section a été créée et a directement accès à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution.

Le conseiller en prévention chargé de la direction du département chargé de la surveillance médicale visé à l'article II.1-12, § 2 a également directement accès aux personnes chargées de la gestion journalière, visées à l'alinéa 1^{er}.

Art. II.1-16.- § 1^{er}. L'employeur détermine, après avis préalable du Comité:

- 1° le mode de composition du service interne;
- 2° les moyens techniques et scientifiques, les locaux et les moyens financiers ainsi que le personnel administratif mis à la disposition du service interne.

L'employeur donne suite à cet avis, conformément à l'article II.7-19.

§ 2. L'employeur détermine, après accord préalable du Comité, la durée minimale des prestations des conseillers en prévention de sorte que les missions attribuées au service interne puissent toujours être accomplies de manière complète et efficace.

A la demande de toute partie intéressée, la durée minimale des prestations peut être modifiée selon la même procédure.

Par durée des prestations, il convient d'entendre le temps minimal devant être consacré à l'accomplissement des missions et activités attribuées aux conseillers en prévention.

Art. II.1-17.- Afin de permettre aux conseillers en prévention d'accomplir efficacement leurs missions et activités:

- 1° l'employeur les informe des procédés de fabrication, des techniques de travail, des méthodes de travail et de production, ainsi que des substances et produits utilisés dans l'entreprise ou dont on envisage l'utilisation;
- 2° l'employeur les informe et les consulte sur les modifications apportées aux procédés de fabrication, aux techniques de travail ou aux installations si elles peuvent aggraver les risques existants ou en faire apparaître de nouveaux, ainsi que lorsque de nouveaux produits sont utilisés ou fabriqués et sur les modifications apportées aux autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail;
- 3° l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs leur donnent toute information qu'ils demandent afin de leur permettre d'accomplir les missions du service interne;
- 4° l'employeur informe le conseiller en prévention chargé de la direction du service ou de la section de toutes les activités exécutées sur le lieu de travail par l'intervention d'entreprises extérieures, d'indépendants ou de travailleurs intérimaires;
- 5° l'employeur communique au conseiller en prévention chargé de la direction du service la liste des travailleurs, complétée des données nécessaires à l'exercice de ses missions.

Chapitre IV.- Statut des conseillers en prévention d'un service interne

Art. II.1-18.- Les conseillers en prévention sont liés à l'employeur par un contrat de travail ou un statut par lequel leur situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique.

Ils sont occupés dans l'entreprise ou l'institution pour laquelle le service interne a été créé.

Les conseillers en prévention d'une section sont occupés dans l'unité technique d'exploitation pour laquelle la section a été créée.

Art. II.1-19.- § 1^{er}. L'employeur désigne les conseillers en prévention ou leurs remplaçants temporaires, les remplace ou les écarte de leur fonction, après accord préalable du Comité.

Lorsqu'il s'agit du conseiller en prévention chargé de la direction d'un service interne composé de différentes sections ainsi que des conseillers en prévention qui l'assistent, l'accord préalable de tous les Comités est requis.

Lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention qui est occupé dans un service interne qui n'est pas composé de sections, l'accord préalable du Comité est requis.

Lorsqu'il s'agit du conseiller en prévention occupé dans une section, l'accord préalable du Comité compétent pour l'unité technique d'exploitation pour laquelle la section a été créée est requis.

§ 2. Si aucun accord n'est obtenu au sein d'un ou de plusieurs Comités, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun.

En l'absence de conciliation, le fonctionnaire chargé de la surveillance donne un avis qui est notifié à l'employeur par envoi recommandé.

L'employeur informe le Comité de l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.

§ 3. Les dispositions des § 1^{er} et 2, ne sont, en ce qui concerne la désignation, pas applicables aux chefs du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et leurs adjoints, qui en vertu des dispositions de l'article 833.2.1. R.G.P.T. étaient désignés avant le 10 avril 1998, ainsi qu'aux médecins du travail, qui étaient désignés en vertu des dispositions de l'article 112 R.G.P.T. avant le 10 avril 1998, et qui continuent à exercer la fonction de conseiller en prévention et pour autant qu'ils exercent cette fonction dans la même entreprise, institution ou unité technique d'exploitation.

Art. II.1-20.- Les conseillers en prévention disposent d'une connaissance suffisante de la législation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, d'application dans l'entreprise ou l'institution dans laquelle ils exercent leur mission, et ont les connaissances techniques et scientifiques nécessaires à l'exercice des activités visées au chapitre II du présent titre.

Ces connaissances ont notamment trait:

1° aux techniques relatives à l'analyse des risques;

2° à la coordination des activités de prévention:

- dans le service interne;
- entre le service interne et externe;
- avec les employeurs et les travailleurs des entreprises extérieures qui effectuent des travaux dans son entreprise;

3° aux mesures relatives à l'hygiène sur les lieux de travail;

4° à l'organisation des premiers secours des travailleurs qui sont victimes d'un accident ou d'un malaise et aux mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat;

5° aux missions des conseillers en prévention visées au titre 7 du présent livre;

6° au mode de rédaction des rapports.

Art. II.1-21.- § 1^{er}. Chez les employeurs des groupes A et B, un conseiller en prévention doit avoir suivi avec fruit la formation complémentaire déterminée au titre 4 du présent livre.

Chez les employeurs qui appartiennent au groupe A, les conseillers en prévention qui remplissent les missions visées à l'article II.1-4 doivent fournir la preuve qu'ils ont terminé avec fruit un cours agréé de niveau II au moins et le conseiller en prévention qui remplit les missions visées à l'article II.1-4 et qui est chargé de la direction du service doit fournir la preuve qu'il a terminé avec fruit un cours agréé de niveau I et possède au moins deux ans d'expérience comme conseiller en prévention dans un service interne.

Dans les unités techniques d'exploitation qui appartiennent au groupe A, les conseillers en prévention qui remplissent les missions visées à l'article II.1-4, doivent fournir la preuve qu'ils ont terminé avec fruit un cours agréé de niveau II au moins et le conseiller en prévention, qui remplit les missions visées à l'article II.1-4 et qui est chargé de la direction de la section, doit fournir la preuve qu'il a terminé avec fruit un cours agréé de niveau I et possède au moins deux ans d'expérience comme conseiller en prévention dans un service interne.

Chez les employeurs qui appartiennent au groupe B, le conseiller en prévention, qui remplit les missions visées à l'article II.1-4 et qui est chargé de la direction du service, doit fournir la preuve qu'il a terminé avec fruit un cours agréé de niveau II au moins.

Dans les unités techniques d'exploitation qui appartiennent au groupe B, le conseiller en prévention, qui remplit les missions visées à l'article II.1-4 et qui est chargé de la direction de la section, doit fournir la preuve qu'il a terminé avec fruit un cours agréé de niveau II au moins.

Des personnes qui sont porteurs d'un diplôme, attestation ou autre titre, prouvant qu'elles possèdent la qualification pour exercer dans un état membre de l'Union Européenne la fonction de conseiller en prévention, peuvent, conformément au niveau de cette qualification, exercer chez des employeurs appartenant au groupe A ou B la fonction de conseiller en prévention, à condition qu'elles puissent prouver qu'elles ont suivi avec fruit chez un organisateur les disciplines du module multidisciplinaire de base et du module de spécialisation concernant les aspects juridiques et sociaux de cette fonction en Belgique.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, il suffit que le conseiller en prévention qui remplit les missions visées à l'article II.1-5, fournisse la preuve qu'il répond aux conditions fixées à l'article II.3-

30, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, même s'il est chargé de la direction du service interne ou d'une section.

Art. II.1-22.- Les conseillers en prévention ont le droit et l'obligation de se perfectionner.

A cet effet, l'employeur leur permet d'entretenir tous les contacts utiles avec des centres universitaires et autres instances spécialisées qui sont en mesure de leur apporter les moyens souhaités en matière de perfectionnement, l'enseignement souhaité et la collaboration voulue.

Art. II.1-23.- Le temps consacré aux activités de formation est considéré comme temps de travail normal et les coûts y afférents donnent lieu à une indemnisation.

Art. II.1-24.- En application de l'article 43 de la loi, les conseillers en prévention accomplissent leurs missions en totale indépendance par rapport à l'employeur et aux travailleurs.

Les divergences relatives à la réalité de cette indépendance sont soumises, à la demande du conseiller en prévention, de l'employeur ou des travailleurs à l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Art. II.1-25.- Les conseillers en prévention ont le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts utiles à l'accomplissement de leurs missions avec le service externe, les SECT et tous les autres services ou institutions spécialisés ou particulièrement compétents dans le domaine de la sécurité du travail, de la santé, de l'hygiène du travail, de l'ergonomie, de l'environnement et des aspects psychosociaux du travail ou dans le domaine des personnes avec un handicap, sous les mêmes conditions que celles fixées à l'article II.1-3, alinéa 4.

ANNEXE II.1-1

Contenu de la documentation visée à l'article II.1-6, § 1^{er}, 1^o, h)

1. Les dispositions légales et conventions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en application dans l'entreprise ou dans l'institution.
2. Les actes et documents imposés par ces mêmes dispositions légales et conventions.
3. Tout autre document établi dans l'entreprise ou dans l'institution en vue d'assurer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi que l'attention pour l'environnement interne et externe.
4. L'inventaire des appareils et machines à faire contrôler par les SECT, en vertu des dispositions légales.
5. La liste et la localisation des substances et mélanges dangereux utilisés dans l'entreprise ou dans l'institution.
6. La liste et les données relatives aux points d'émissions concernant la pollution de l'air et de l'eau, présents dans l'entreprise ou dans l'institution.

ANNEXE II.1-2

abrogé

ANNEXE II.1-3

abrogé

ANNEXE II.1-4

abrogé