

Code du bien-être au travail

Livre II.- Structures organisationnelles et concertation sociale

Titre 2.- Le service interne commun 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)
- (2) arrêté royal du 26 mars 2024 modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne le service interne commun pour la prévention et la protection au travail (M.B. 2.5.2024)

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 générales et définitions

Art. II.2-1.- Pour l'application des dispositions de ce titre, on entend par:

- 1° un grand service interne commun : un service interne commun pour la prévention et la protection au travail, créé par un groupe d'employeurs qui répond au moins à l'un des critères suivants:
- Le groupe d'employeurs est composé de plus de dix employeurs;
 - Le groupe d'employeurs occupe au total plus que 2000 travailleurs, calculé conformément à l'article II.1-2, § 2;
 - Le groupe d'employeurs dispose de son propre département chargé de la surveillance médicale.
- 2° un petit service interne commun: un service interne commun pour la prévention et la protection au travail, créé par un groupe d'employeurs qui ne répond à aucun des critères visés dans le 1°.

Art. II.2-2.- § 1^{er}. En application de l'article 38, § 1^{er} de la loi, les employeurs peuvent créer un service interne commun pour la prévention et la protection au travail conformément aux dispositions du présent titre, à condition que ce service interne commun ait une valeur ajoutée démontrable pour la politique de prévention des employeurs concernés et pour la promotion du bien-être au travail de leurs travailleurs.

§ 2. Un groupe d'employeurs peut créer un petit service interne commun si:

- les conditions visées dans le chapitre II de ce titre sont remplies;
- la procédure visée dans le chapitre III de ce titre est suivie;
- les règles de fonctionnement visées dans le chapitre V de ce titre sont respectées.

§ 3. Un groupe d'employeurs peut créer un grand service interne commun si:

- les conditions visées dans le chapitre II de ce titre sont remplies;
- la procédure visée dans le chapitre IV de ce titre est suivie;
- les règles de fonctionnement visées dans le chapitre V de ce titre sont respectées.

§ 4. Un employeur du secteur public qui doit créer plusieurs services internes en vertu de l'article 36 de la loi peut également créer un service interne commun dans les conditions visées au § 2 ou au § 3 selon le cas.

Art. II.2-3.- Si plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation en application de l'article 50, § 3 de la loi, celles-ci créent un service interne conformément à l'article 35, § 4 de la loi, et les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas, à l'exception de l'article II.2-17, § 2, § 3 et § 5

Chapitre II.- Conditions pour la création d'un service interne commun

Art. II.2-4.- Un groupe d'employeurs peut créer un service interne commun si les conditions suivantes sont remplies:

- 1° le service interne commun est compétent pour tous les travailleurs occupés par les employeurs concernés;
- 2° il existe un lien juridique, économique, géographique ou technique entre les employeurs concernés;
- 3° il est démontré que le service interne commun présente une valeur ajoutée évidente pour les employeurs concernés et permet une politique de prévention plus efficace par rapport aux services internes individuels de ces employeurs, notamment parce que:
 - un plus grand nombre de conseillers en prévention sont présents;
 - un plus grand nombre de disciplines de prévention sont représentées;
 - les conseillers en prévention disposent d'un niveau plus élevé de formation complémentaire;
 - le temps consacré aux tâches de prévention est plus important;
- 4° il existe un accord entre les employeurs concernés sur l'organisation du service interne commun, y compris sur le nombre de conseillers en prévention, leur niveau de formation et sur la gestion du service interne commun. La durée minimale des prestations des conseillers en prévention du service interne commun est déterminée de sorte que les tâches et les fonctions assignées au service interne soient pleinement et effectivement remplies à tout moment auprès de tous les employeurs concernés et que le temps consacré aux tâches de prévention par le conseiller en prévention unique ou le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne commun soit au moins égal à la moitié d'un emploi à temps plein;
- 5° chaque employeur concerné désigne une personne de contact qui est occupée dans l'entreprise ou l'institution de cet employeur, et qui est
 - soit un conseiller en prévention qui fait partie du service interne commun,

- soit un autre membre du personnel ayant au moins une connaissance adéquate de la législation relative au bien-être au travail visée à l'article II.1-20;
- 6° il existe un accord entre les employeurs concernés dans le cas où ils souhaitent faire appel aux compétences en ergonomie, hygiène du travail ou aspects psychosociaux du travail, pour autant que des travailleurs d'un ou de plusieurs des employeurs concernés disposent de l'expertise visée à l'article II.3-30, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, 4^o ou 5^o;
- 7° il existe un accord de tous les Comités concernés, tels que visés à l'article I.1-3, 14°, concernant la création du service interne commun, la désignation des conseillers en prévention et la durée de leurs prestations.

A défaut d'accord de tous les Comités concernés tel que visé au point 7°, les employeurs concernés demandent l'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance. Celui-ci entend les parties concernées et tente de concilier les positions. En l'absence de conciliation, le fonctionnaire prend une décision motivée sur la création du service interne commun, et la transmet aux employeurs concernés, qui en informent les Comités concernés dans les plus brefs délais.

Chapitre III.- Procédure pour la création et la modification d'un petit service interne commun

Art. II.2-5.- Un des employeurs concernés notifie à la direction générale HUT la création du service interne commun dans les meilleurs délais, et transmet également une liste actualisée de tous les employeurs concernés.

Art. II.2-6.- Lors de chaque modification susceptible d'avoir un impact sur le service interne commun, il est vérifié si les conditions visées au chapitre II sont toujours remplies et, si nécessaire, l'organisation du service interne commun est modifiée. Ces modifications nécessitent l'accord de tous les employeurs et des Comités concernés.

Cela s'applique également lorsqu'un employeur veut s'affilier ou se retirer d'un service interne commun existant.

Art. II.2-7.- En cas de changement d'employeurs faisant appel au service interne commun, un des employeurs le notifie à la direction générale HUT dans les meilleurs délais en transmettant une liste actualisée des employeurs concernés. En l'absence d'une telle notification, les employeurs non notifiés ne peuvent pas faire appel au service interne commun.

Si cette modification a pour conséquence que le groupe d'employeurs répond au moins à l'un des critères visés à l'article II.2-1, 1°, le groupe d'employeurs est tenu de demander l'autorisation de créer un grand service interne commun conformément à la procédure prévue au chapitre IV.

Art. II.2-8.- § 1^{er}. Le groupe d'employeurs peut faire usage de ce service interne commun tant que les conditions prévues aux chapitres II et III sont remplies; si ces conditions ne sont pas ou plus remplies, tous les employeurs concernés sont tenus de disposer de leur propre service interne tel que prévu à l'article 33 de la loi.

§ 2. La dissolution du service interne commun requiert l'accord de tous les employeurs et des Comités concernés. Un des employeurs concernés notifie la direction générale HUT dans les meilleurs délais.

Chapitre IV.- Procédure pour la création et la modification d'un grand service interne commun

Art. II.2-9.- Le Ministre peut autoriser l'employeur responsable, agissant pour le compte d'un groupe d'employeurs visé à l'article II.2-1, 1^o, à créer un grand service interne commun pour le groupe d'employeurs conformément à la procédure définie dans le présent chapitre.

Art. II.2-10.- § 1^{er}. L'employeur responsable introduit la demande de création d'un service interne commun auprès de la direction générale HUT au moyen du formulaire disponible sur le site internet du SPF Emploi.

§ 2. L'employeur responsable joint à la demande:

- 1^o les documents nécessaires pour prouver que les conditions visées au chapitre II sont remplies;
- 2^o une liste actualisée reprenant tous les employeurs concernés par le service interne commun, leur activité principale et le nombre de travailleurs;
- 3^o le cas échéant, l'accord des employeurs concernés qui souhaitent reprendre dans le service interne commun un département existant chargé de la surveillance médicale, ainsi que l'agrément de ce département par les autorités compétentes;
- 4^o le cas échéant, l'accord des employeurs et des Comités concernés sur la création et les compétences d'un comité de gestion pour le service interne commun. Ce comité de gestion est composé de tous les employeurs concernés et des représentants des travailleurs et peut être chargé notamment de:
 - la désignation, le remplacement et l'écartement des conseillers en prévention, et la durée de leurs prestations;
 - l'affiliation des employeurs au service interne commun et du retrait de ceux-ci du service interne commun;
 - la dissolution du service interne commun;
 - la gestion financière du service interne commun;
 - le suivi des politiques et des activités du service interne commun.

Art. II.2-11.- La direction générale CBE examine la demande et émet un avis motivé sur la création du service interne commun.

Art. II.2-12.- La direction générale HUT et la direction générale CBE peuvent demander toute autre information pertinente ou document qui est nécessaire dans le cadre de cette procédure.

Art. II.2-13.- § 1^{er}. Le Ministre décide d'octroyer ou non l'autorisation de créer un service interne commun.

§ 2. L'autorisation de créer un service interne commun est accordée à l'employeur responsable par arrêté ministériel. Cet arrêté ministériel relatif au service interne commun concrétise les conditions visées au chapitre II, et peut, le cas échéant, fixer des modalités complémentaires concernant:

- 1° la création et les compétences d'un comité de gestion tel que visé à l'article II.2-10, § 2, 4°;
- 2° la création, la composition et les compétences d'un conseil d'administration;
- 3° la façon dont les employeurs peuvent s'affilier au service interne commun et se retirer du service interne commun.

§ 3. En cas de refus de la demande de création d'un service interne commun, le Ministre rend une décision motivée qui est communiquée à l'employeur responsable par envoi recommandé.

Art. II.2-14.- § 1^{er}. L'autorisation de créer un service interne commun accordée à l'employeur responsable vaut pour tous les employeurs figurant sur la liste des employeurs concernés au moment de la demande.

En cas de changement d'employeurs faisant appel au service interne commun, l'employeur responsable en informe la direction générale HUT dans les meilleurs délais en transmettant une liste actualisée des employeurs concernés et en indiquant l'impact du changement sur l'organisation du service interne commun. En l'absence d'une telle notification, l'autorisation est limitée aux employeurs pour lesquels la notification a été réalisée. Si l'employeur responsable change, une nouvelle demande est introduite.

§ 2. Lors de toute modification susceptible d'avoir un impact sur le service interne commun, il est vérifié si les conditions de l'arrêté ministériel relatif au service interne commun sont toujours remplies et, si nécessaire, l'organisation du service interne commun est modifiée. Ces modifications nécessitent l'accord, selon le cas, du comité de gestion, ou de tous les employeurs et des Comités concernés

Art. II.2-15.- L'employeur responsable conserve les documents suivants et les tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance:

- 1° l'arrêté ministériel relatif au service interne commun, ainsi que les documents visés à l'article II.2-10;
- 2° l'historique des changements relatifs aux employeurs faisant appel au service interne commun et à l'organisation du service interne commun.

Art. II.2-16.- Le groupe d'employeurs peut faire appel 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 comme le stipule l'article 33 de la loi.

La dissolution du service interne commun requiert l'accord, selon le cas, du comité de gestion, ou de tous les employeurs et des Comités concernés. L'employeur responsable transmet la demande de dissolution du service interne commun, y compris les accords, dans les plus brefs délais à la direction générale HUT, qui veille à ce que l'arrêté ministériel relatif au service interne commun soit abrogé.

Chapitre VI.- Règles de fonctionnement d'un service interne commun

Art. II.2-17.- § 1^{er}. Les dispositions du livre II, titre 1er sont applicables au service interne commun, étant entendu que ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des employeurs faisant appel au service interne commun, notamment en ce qui concerne:

- la création des sections du service interne,
- la direction du service interne,
- le niveau de formation des conseillers en prévention et du ou des conseiller(s) en prévention responsable(s) du service et, le cas échéant, des sections.

Les rapports mensuels et le rapport annuel du service interne commun pour la prévention et la protection au travail visés à l'article II.1-6, § 1^{er}, 2^o, a) et b), comportent des annexes avec des données distinctes pour chacun des employeurs concernés.

§ 2. Les conseillers en prévention du service interne commun appartiennent au personnel d'un des employeurs concernés.

§ 3. Les conseillers en prévention du service interne commun ont accès aux entreprises de tous les employeurs concernés afin de remplir leurs missions.

§ 4. Le document d'identification du service interne visé à l'article II.1-7 concerne le service interne commun et tous les employeurs concernés.

Le document d'identification contient également:

1^o les informations relatives au service interne commun visées au chapitre II, notamment:

- le lien entre les employeurs concernés visé à l'article II.2-4, 2^o;
- la valeur ajoutée pour l'employeur concerné visée à l'article II.2-4, 3^o;
- le nom de la personne de contact chez l'employeur, telle que visée à l'article II.2-4, 5^o;
- les noms de tous les conseillers en prévention du service interne commun et la durée minimale de leurs prestations;
- le cas échéant, l'accord préalable entre les employeurs concernés, visé à l'article II.2-4, 6^o;
- l'accord du Comité de l'employeur, visé à l'article II.2-4, 7^o;
- le cas échéant, les avis et les décisions motivées du fonctionnaire chargé de la surveillance mentionnés dans ce titre.

2^o une liste actualisée de tous les employeurs concernés.

Tous les employeurs concernés disposent en permanence d'un document d'identification à jour et de la liste actualisée des employeurs concernés et tiennent ces documents à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance, ainsi que les documents prouvant que les conditions visées au chapitre II sont remplies.

§ 5. Lorsqu'il est fait appel, en complément, à un service externe, tous les employeurs concernés font appel au même service externe, sauf si cela est impossible en raison d'autres obligations légales, notamment en matière de marchés publics, et sans préjudice des dispositions de l'article II.3-2, alinéas 3 et 4.

Art. II.2-18.- En cas de litige sur l'application des dispositions du présent titre, et en tout cas à défaut de l'accord requis sur les modifications du service interne commun, l'un des employeurs ou Comités concernés demande l'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance. Celui-ci entend les parties concernées et tente de concilier les positions. En l'absence de conciliation, il émet un avis à l'intention des employeurs concernés, qui en informent les Comités concernés dans les plus brefs délais.

ANNEXE II.2-1

abrogé