Service public fédéral
Emploi, Travail
et Concertation sociale

Rapport d'activités 2017-2018

Conseil Supérieur pour la Prévention et la

Protection au Travail

rue Ernest Blerot, 1
1070 BRUXELLES
Tel. 02 233 41 11

CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Rapport annuel 2017 – 2018

PARTIE I. ACTIVITÉS DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL I-1

A. NOMBRE DE RÉUNIONS I-1
B. AVIS ÉMIS PAR LE CONSEIL SUPÉRIEUR I-1
I. Nombre d'avis I-1
II. Texte intégral des avis émis par le Conseil Supérieur I-4
III. Arrêtés royaux décrétés, suite aux avis émis par le Conseil Supérieur I-101
C. AUTRES ACTIVITÉS. I-104

PARTIE II. ACTIVITÉS DU BUREAU EXÉCUTIF DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL II-107

A. NOMBRE DE RÉUNIONS II-107
B. SUJETS EXAMINÉS EN 2017 ..... II-107
C. SUJETS EXAMINÉS EN 2018 ..... II-110
D. BUREAUX EXÉCUTIFS EXTRAORDINAIRES II-113

PARTIE III. ACTIVITÉS DES COMMISSIONS PERMANENTES DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL III-115

A. COMMISSION PERMANENTE DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION III-115
B. COMMISSION OPÉRATIONNELLE PERMANENTE III-116
C. COMMISSION PERMANENTE TARIFICATION ET PRESTATIONS III-117
D. COMMISSION PERMANENTE CONSTRUCTION III-118
I. NOMBRE DE RÉUNIONS III-118
II. ACTIVITES III-118
III. AUTRES ACTIVITES III-119

PARTIE IV. ACTIVITÉS DES COMMISSIONS AD HOC DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL IV-121

PARTIE V. COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉ-VENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL ET ARRÊTÉS RELATIF AU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL V-123

A. COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL AU 31/12/2018. ..... V-123
B. ARRÊTÉS RELATIFS AU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL V-125

PARTIE I

ACTIVITES DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION

ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

PARTIE I. ACTIVITÉS DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

A. NOMBRE DE RÉUNIONS

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (Conseil Supérieur) s'est réuni trois fois en 2017, à savoir le 24 février, le 14 mars et le 27 octobre 2017 et a profité à deux occasions de la possibilité de donner un avis par procédure électronique qui se sont clôturées le 18 avril 2017 et le 24 juillet 2017. En 2018, le Conseil Supérieur s'est réuni 4 fois à savoir, les 23 février, 20 avril, 22 juin et 14 décembre 2018 et a utilisé une fois la procédure électronique pour donner ses avis, qui s'est clôturée le 31 juillet 2018.

B. AVIS ÉMIS PAR LE CONSEIL SUPÉRIEUR

I. Nombre d'avis

Le Conseil Supérieur a émis 8 avis en 2017 et 11 en 2018

Aperçu succinct et chronologique des avis

2017

1. **Avis n° 200 du 11 janvier 2017**
   Concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants et visant à éviter les situations susceptibles d'engendrer un éventuel passif de déchets radioactifs et d'installations à démanteler. (**v*oir*** I-4)

2. **Avis n° 201 du 11 janvier 2017**
   Concernant le projet d'arrêté royal concernant le transport de marchandises dangereuses de la classe 7. (***voir*** I-7)

3. **Avis n° 202 du 11 janvier 2017**
   Concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 27 mai 2014 relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire. (***voir*** I-10)

4. **Avis n° 203 du 11 janvier 2017**
   Concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants - RGPRI. (***voir*** I-12)

5. **Avis n° 204 du 14 mars 2017**
   Avis complémentaire concernant le projet d'arrêté royal modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé. (***voir*** I-14)

6. **Avis n° 205 du 14 mars 2017**
   Concernant le projet d'arrêté royal 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. (***voir*** I-20)

7. **Avis n° 206 du 3 mai 2017**

   Concernant le projet d'arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 29 mai 2013 relatif au Règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. (***voir*** I-24)

8. **Avis n° 207 du 24 juillet 2017**

   Avis complémentaire concernant le projet d'arrêté royal modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé. (***voir*** I-25)

2018

1. **Avis n° 208 du 23 février 2018**

   Concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'article II.9-8 du code du bien-être au travail. (***voir*** I-34)

2. **Avis n° 209 du 23 février 2018**

   Relatif à un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 juillet 2015 relatif aux produits radioactifs destinés à un usage in vitro ou in vivo en médecine humaine, en médecine vétérinaire ou dans des études cliniques. (***voir*** I-35)

3. **Avis n° 210 du 20 avril 2018**

   Concernant le projet d'arrêté royal modifiant le titre 1er. Agents chimiques du livre VI.- Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes du code du bien-être au travail, en ce qui concerne l'utilisation de silice libre cristalline. (***voir*** I-37)

4. **Avis n° 211 du 20 avril 2018**

   Concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V. (***voir*** I-40)

5. **Avis n° 212 du 22 juin 2018**

   Concernant le projet d'arrêté royal complétant l'arrêté royal du 30 novembre 2011 portant prescriptions de sûreté des installations nucléaires en ce qui concerne la transposition de la Directive européenne 2014/87/ Euratom. (***voir*** I-47)

6. **Avis n° 213 du 22 juin 2018**

   Concernant le projet d'arrêté royal modifiant le titre 1er relatif aux agents chimiques du livre VI du code du bien-être au travail, en ce qui concerne la liste de valeurs limites d'exposition aux agents chimiques (valeurs limites non contestées). (***voir*** I-48)

7. **Avis n° 214 du 31 juillet 2018**

   Avis complémentaire concernant le projet d'arrêté royal fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison. (***voir*** I-50)

8. **Avis n° 215 du 31 juillet 2018**

   Avis de propre initiative concernant la tarification et les prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail. (***voir*** I-59)

9. **Avis n° 216 du 14 décembre 2018**

   Concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires. (***voir*** I-86)

10. **Avis n° 217 du 14 décembre 2018**

    Concernant le projet d'arrêté royal fixant la forme, le contenu ainsi que les modalités et restrictions d'accès et d'usage du registre d'exposition et du passeport radiologique. (***voir*** I-95)

11. **Avis n° 218 du 14 décembre 2018**

    Concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'article 104 du Règlement Général sur les Installations Electriques. (***voir*** I-99)

Les avis émis par le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail peuvent être consultés sur le site web du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale http://www.emploi.belgique.be/avisconseilsuperieur.aspx

II. Texte intégral des avis émis par le Conseil Supérieur

1. Avis n° 200 du 11 janvier 2017 sur le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants et visant à éviter les situations susceptibles d'engendrer un éventuel passif de déchets radioactifs et d'installations à démanteler. (D192)

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 29 août 2016, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal (PAR) à la Présidente du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil Supérieur), en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Cette lettre donne suite à la lettre du 9 août 2016 du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur qui demandait de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis au Conseil supérieur.

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur a, le 6 septembre 2016, pris connaissance de ce projet d'arrêté. L'Agence Fédérale de Contrôle Nucléaire (AFCN) a présenté ce projet d'arrêté le 4 octobre 2016 aux membres du Bureau exécutif.

Explication sur le but du PAR :

Ce projet d'arrêté royal, a pour objet d'élargir le cadre réglementaire actuel en modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 (dénommé le RGPRI ci-après) portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en vue de renforcer la sûreté au sein des établissements existants ou à autoriser et, de la sorte, d'éviter les situations susceptibles d'engendrer un éventuel passif de déchets radioactifs et d'installations à démanteler.

Des situations pratiques récentes ont en effet montré que la réglementation actuelle pouvait être améliorée en vue d'éviter des accumulations de passifs de déchets radioactifs, en particulier dans des établissements tombés en faillite.

Il répond également partiellement à une recommandation (n°15) concernant les modalités de transfert d'autorisation entre exploitants : « *The Government should update provisions so that a licence transfer is explicitly approved by the regulatory body after appropriate review* » et adressée par l'AIEA lors de l'audit international IRRS de l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire

Finalement, il peut être considéré comme un renforcement des exigences vis-à-vis des exploitants d'installations nucléaires en ce qui concerne les déchets radioactifs produits et il améliore ainsi la réalisation des objectifs de la directive 2011/70/Euratom établissant un cadre communautaire pour la gestion responsable et sûre du combustible usé et des déchets radioactifs.

Explication sur le contenu du PAR :

Transfert d'autorisations

Dans ce PAR l'article 5.4 du RGPRI est adapté et complété de telle sorte que, pour les établissements existants, le transfert de l'autorisation, en tout ou en partie, fait l'objet d'une nouvelle autorisation délivrée par l'instance compétente en la matière.

L'ONDRAF est désormais également impliqué dans la procédure de transfert. L'Agence demandera à l'ONDRAF d'émettre un avis motivé sur les aspects qui relèvent de sa compétence.

Ce PAR ajoute un nouvel article 5.4bis *« établissements placés sous curatelle ou sous administration provisoire* » dans le RGPRI.

Il y est mentionné entre autres qu'en cas de faillite ou de difficultés financières auxquelles est confrontée une entreprise, les curateurs ou les administrateurs provisoires désignés sont considérés par l'Agence comme étant l'exploitant de l'établissement concerné.

Adaptation de la procédure de demande d'autorisation – sous-dossier déchets radioactifs et démantèlement

Un nouvel article 5.8 est inséré dans le RGPRI. Cet article stipule que, lors d'une demande d'obtention d'une autorisation de création et d'exploitation d'un nouvel établissement de classe I, II ou III (RGPRI, art. 6, 7 et 8), des renseignements doivent être fournis au sujet de la production éventuelle de déchets radioactifs et du démantèlement ultérieur des installations.

L'avantage est que l'ONDRAF sera désormais impliqué dès le commencement de la procédure d'autorisation et que, sur base des renseignements fournis, un avis motivé pourra être transmis à l'Agence sur les aspects relevant de sa compétence.

Cet article nouvel stipule 5.8 que l'exploitant doit démontrer, lors de la demande d'autorisation qu'une capacité d'entreposage suffisante est prévue pour les déchets qui ont été ou seront générés.

Confirmation de l'autorisation de création et d'exploitation

Ce projet d'AR ajoute aux articles 6.9 (établissement de classe I) et 15 (établissements de classe II et III) du RGPRI, en ce qui concerne la confirmation de l'autorisation de création et d'exploitation, une disposition selon laquelle la réception inclut également la vérification de l'existence d'une convention entre l'exploitant et l'ONDRAF qui règle les aspects relevant de la compétence de ce dernier.

Interruption d'activités de longue durée

Ce PAR insère dans le RGPRI un article 16bis *« interruption de longue durée d'une activité autorisée* ». Une telle interruption doit être notifiée à l'Agence en mentionnant la cause de l'interruption, les mesures prises pour garantir la sûreté et un calendrier de reprise des activités.

Inventaire des substances radioactives

Ce PAR insère dans le RGPRI un article 27bis qui impose d'établir un inventaire de toutes les substances radioactives présentes dans l'établissement autorisé, conformément aux modalités définies dans un arrêté de l'Agence.

Dispositions transitoires

Ce PAR prévoit aussi des mesures transitoires.

Le 29 novembre 2016, le Bureau exécutif a décidé de soumettre ce projet pour avis aux membres du Conseil supérieur via une procédure électronique écrite.

La procédure électronique écrite a commencé le 20 décembre 2016 et s'est terminée le 11 janvier 2017.

II. AVIS DU CONSEIL SUPÉRIEUR PPT DU 11 JANVIER 2017 PAR PROCEDURE ELECTRONIQUE ECRITE.

Le Conseil supérieur émet un avis unanime favorable sur le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants et visant à éviter les situations susceptibles d'engendrer un éventuel passif de déchets radioactifs et d'installations à démanteler.

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

2. Avis n° 201 du 11 janvier 2017 sur le projet d'arrêté royal concernant le transport de marchandises dangereuses de la classe 7. (D193)

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 29 août 2016, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal (PAR) à la Présidente du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil supérieur), en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Cette lettre donne suite à la lettre du 9 août 2016 du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur qui demandait de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis au Conseil supérieur.

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur a, le 6 septembre 2016, pris connaissance de ce projet d'arrêté. L'Agence Fédérale de Contrôle Nucléaire (AFCN) a présenté ce projet d'arrêté le 4 octobre 2016 aux membres du Bureau exécutif.

Explication :

Ce projet d'arrêté royal transpose la directive 2008/68/CE du Parlement Européen et du Conseil du 24 septembre 2008 concernant le transport intérieur des marchandises dangereuses pour ce qui est du transport des marchandises dangereuses de classe 7.

Il contient également une transposition partielle de la directive 2013/59/Euratom du Conseil du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants et abrogeant les directives 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom et 2003/122/Euratom.

Le projet d'arrêté royal prévoit une révision du Chapitre VII de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants, consacré au transport des matières radioactives, avait été largement repris de l'arrêté royal du 28 février 1963.

Depuis cette époque, le transport des matières radioactives a subi de nombreux changements importants. Le transport doit désormais être placé dans un contexte européen voire international.
L'actuel chapitre VII n'est plus adapté à la réalité du terrain. Le transport des matières radioactives est réglé au niveau international par des conventions et des accords portant sur le transport des marchandises dangereuses. En vertu de directives européennes, ces réglementations s'appliquent également au transport national.

Dans la réglementation actuellement en vigueur, plusieurs acteurs de la chaîne logistique n'ont pas été prévus. Le projet d'arrêté élargit le champ d'application de la réglementation.

Ce projet d'arrêté a pour objectif la mise en place d'une réglementation de transport qui est adaptée au contexte européen et international du transport des matières radioactives et qui constitue une simplification administrative pour toutes les parties prenantes sans perte d'information pour les autorités compétentes sur qui transporte quoi, quand et où.

Ce projet d'arrêté a vu le jour en étroite concertation avec plusieurs stakeholders concernés qui ont été consultés à un moment ou à un autre du processus d'élaboration de ce PAR.

Concernant quelques principes du PAR :

Ce projet d'arrêté ne prévoit pas de parcours à suivre obligatoirement pour les transports de marchandises dangereuses de la classe 7.
Le mode de transport utilisé pour un envoi de marchandises dangereuses de la classe 7 doit être déterminé par l'expéditeur, en tenant compte entre autres du code de la route.
Pour des motifs de sûreté et de sécurité, l'AFCN peut, pour certains transports spécifiques, imposer des conditions supplémentaires qui peuvent éventuellement avoir trait à l'itinéraire.

Ce projet d'arrêté fait évoluer le système actuel de contrôle axé sur des autorisations administratives vers un système basé sur une approche graduée qui consiste à connaître et à agréer chaque organisation impliquée dans le transport, couplé à différents types d'inspections et sans perte de qualité au niveau des informations.

Chaque transporteur ou organisation impliqué dans le transport multimodal des marchandises dangereuses de la classe 7 doit être agréé, y compris l'organisation qui n'effectue pas elle-même ces transports mais qui effectue des opérations de transbordement par exemple (comme les exploitants de quais portuaires ou les sociétés de manutention des aéroports).

Les interruptions de transport sont également considérées dans le projet d'arrêté et les sites d'interruption de transport devront être agréés.

Lors du processus d'agrément, l'AFCN vérifiera principalement si l'organisation qui sollicite l'agrément dispose de tous les processus et procédures possibles pour garantir que l'activité pour laquelle l'agrément est sollicité puisse être exécutée en toute sûreté et dans le respect de la réglementation.

En marge des agréments de l'organisation, certains transports devront encore faire l'objet d'une autorisation préalable. Une approche graduée a été instaurée à ce niveau également.

Enfin, pour compléter cette approche graduée, certains transports doivent encore être notifiés avant que le transport ne puisse avoir lieu.

Plus d'explications sont consultables dans la « *note explicative sur le projet d'AR* » sur le site web de l'AFCN, accessible aussi via :
http://www.fanc.fgov.be/fr/page/regelgevend-project-herziening-van-de-regelgeving-voor-het-vervoer-van-radioactieve-stoffen/2014.aspx).

Le 29 novembre 2016, le Bureau exécutif a décidé de soumettre ce projet pour avis aux membres du Conseil supérieur via une procédure électronique écrite.

La procédure électronique écrite a commencé le 20 décembre 2016 et s'est terminée le 11 janvier 2017.

II. AVIS DU CONSEIL SUPÉRIEUR PPT DU 11 JANVIER 2017 PAR PROCEDURE ELECTRONIQUE ECRITE.

Le Conseil supérieur émet un avis unanime favorable sur le projet d'arrêté royal concernant le transport de marchandises dangereuses de la classe 7.

Le Conseil supérieur constate toutefois que les partenaires sociaux n'ont pas tous été activement impliqués dans l'élaboration de ce PAR et ce malgré qu'un très grand nombre est actif dans le transport des marchandises dangereuses de classe 7.

Le Conseil supérieur demande à l'AFCN de considérer tous les partenaires sociaux, employeurs et travailleurs, comme stakeholders à part entière pour les futures modifications de la législation et le développement des règles.

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

3. Avis n° 202 du 11 janvier 2017 concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 27 mai 2014 relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire. (D195)

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Dans sa lettre du 14 novembre 2016, Le Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs a demandé à la Présidente du Conseil supérieur de soumettre au Conseil supérieur, pour avis dans les deux mois, un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 27 mai 2014 relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire.

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur a pris connaissance de ce projet d'arrêté royal le 29 novembre 2016.

Explication :

L'arrêté royal du 27 mai 2014 relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire prévoit l'enregistrement des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire et des mélanges contenant une ou des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire et la notification des articles et objets complexes dans lesquels une ou des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire ont été incorporées.

Les dates d'entrée en vigueur de cet arrêté royal sont actuellement les suivantes :

- concernant les substances : 1er janvier 2016
- concernant les mélanges : 1er janvier 2017
- concernant les articles : date à fixer ultérieurement par le Roi.

Pour les produits cosmétiques, l'AR du 27 mai 2014 ne mentionne actuellement pas d'exemption de l'obligation d'enregistrement/notification.

Le projet d'arrêté royal a pour but de :

- reporter l'entrée en vigueur de l'obligation pour les mélanges au 1er janvier 2018

- et de supprimer les obligations d'enregistrement/notification concernant les produits cosmétiques, en les excluant du champ d'application de l'AR du 27 mai 2014, ceux-ci-étant déjà, pour une grande partie, visés/couverts par certaines dispositions relatives aux notifications européennes dans le cadre du Règlement 1223/2009/CE du 30 novembre 2009 concernant les produits cosmétiques.

Le Bureau exécutif a traité ce sujet lors de sa réunion du 29 novembre 2016 et a décidé de soumettre ce projet d'arrêté royal pour avis aux membres du Conseil supérieur via une procédure électronique écrite.

La procédure électronique écrite a commencé le 20 décembre 2016 et a été clôturée le 11 janvier 2017.

II. AVIS DU CONSEIL SUPÉRIEUR PPT DU 11 JANVIER 2017 PAR PROCEDURE ELECTRONIQUE ECRITE

Le Conseil supérieur se rallie unanimement à l'avis commun des conseils Conseil central de l'Economie, Conseil national du Travail, Conseil Fédéral du Développement Durable et du Conseil de la Consommation.

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

4. Avis n° 203 du 11 janvier 2017 sur le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants - RGPRI. (D196)

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 21 novembre 2016, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil supérieur PPT, en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Cette lettre donne suite à la lettre du 18 octobre 2016 du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur qui demandait de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail et de recevoir l'avis du Conseil supérieur dans un délai de 3 mois.

Le Bureau exécutif a le 29 novembre 2016, pris connaissance de ce projet d'arrêté et des explications y relatives transmises avec le PAR.

Explication :

Ce projet d'arrêté royal a pour but, via des modifications à l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant le RGPRI, **d'interdire les 4 sortes d'actions suivantes** :

1) l'utilisation des sources d'AM-241 pour la mesure du niveau de remplissage de récipients utilisés dans le cadre de la production de boissons,
2) l'utilisation des appareils portables de radiographie dentaire intra-orale dans des établissements où ne séjourne aucun patient,
3) l'utilisation d'appareils et des sources émettant des rayonnements ionisants pour la détection d'équipements additionnels servant à améliorer la performance dans le cadre de la pratique cycliste,
4) l'utilisation d'un appareil portable de radiographie pour faire le contrôle non destructif de tuyaux.

Le PAR mentionne que :

- ces interdictions entrent en vigueur le 1er janvier 2017,
- les autorisations délivrées avant le 1er janvier 2017 demeurent valables jusqu'à leur échéance.

Le 29 novembre 2016, le Bureau exécutif a décidé de soumettre ce projet pour avis aux membres du Conseil supérieur via une procédure électronique écrite.

La procédure électronique écrite a commencé le 20 décembre 2016 et s'est terminée le 11 janvier 2017.

II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DU 11 JANVIER 2017 PAR PROCEDURE ELECTRONIQUE ECRITE

Le Conseil supérieur émet un avis unanime favorable sur ce projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants, moyennant la remarque mentionnée ci-dessous.

Le Conseil constate que l'article 64.8 du RGPRI tel que mentionné à l'article 1er du projet d'arrêté royal est formulé de façon trop large et imprécise. Cet article exclut en effet également l'utilisation d'appareils portables commandés à distance.

Le Conseil propose d'adapter cet article comme suit : « Il est interdit, pour des contrôles non destructifs, d'utiliser un appareil portable de radiographie ne permettant pas une protection adéquate de l'utilisateur/l'opérateur. ».

Il y a en effet une importante différence entre un « appareil que l'opérateur doit tenir en mains pendant son fonctionnement de sorte qu'il est impossible de limiter l'exposition professionnelle à un niveau aussi bas que raisonnablement possible » et un « appareil que l'opérateur n'a pas en mains pendant son fonctionnement, de sorte que la protection nécessaire peut être garantie en prenant de la distance ».

Avec un « appareil que l'opérateur doit tenir en main pendant son fonctionnement », il est impossible à l'opérateur de s'éloigner suffisamment et de prendre les mesures de sécurité suffisantes contre les rayonnements, de sorte qu'il n'est pas possible de respecter les doses limites autorisées légalement.

Avec un « appareil que l'on ne tient pas en main pendant son fonctionnement (en particulier un appareil qui est sur pied et/ou peut être commandé à distance) », l'opérateur prend la distance et les mesures de sécurité suffisantes contre les rayonnements, de sorte qu'il est possible de respecter les doses limites autorisées légalement (professionnelles ou pour le public).

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

5. Avis complémentaire concernant le projet d'arrêté royal modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé (D191bis).

I. LE CONTEXTE

Par lettre du 6 juillet 2016 du Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, le Conseil supérieur a été invité à formuler son avis endéans les deux mois concernant le projet d'arrêté royal modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé (ci-après dénommé PAR fréquence).

Le 21 octobre 2016, le Conseil supérieur a rendu un avis unanime négatif sur ce PAR fréquence.

Dans son avis n° 198 du 21 octobre 2016, le Conseil supérieur s'est engagé à mener, sur un très court terme, une réflexion approfondie concernant le rôle des médecins du travail et des autres experts de la prévention dans le cadre de la « surveillance de la santé » au sens large et à impliquer dans cet exercice les experts des secteurs et des différentes disciplines de la prévention.

Dans cet avis, le Conseil supérieur avait l'intention pour fin février 2017 au plus tard, de formuler un avis sur un accord alternatif qui précise l'intervention des diverses disciplines de prévention et les diverses actions de prévention suivant le type de risque.

II. RAPPORT DES TRAVAUX MENES PAR LE CONSEIL SUPERIEUR DEPUIS SON AVIS N° 198 DU 21 OCTOBRE 2016

A la demande des partenaires sociaux du Bureau exécutif, le secrétariat du Conseil supérieur a invité chaque service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT) agréé à venir présenter quelles bonnes pratiques le SEPPT propose en matière de surveillance de la santé selon les sortes de risques et les caractéristiques de l'entreprise, et qui décrivent ce qui est pertinent en termes de contenu et de périodicité des interventions en fonction des diverses disciplines de prévention.

Dix des onze SEPPT agréés sont venus présenter, à tour de rôle, leurs bonnes pratiques lors des réunions du Bureau exécutif extraordinaire des 6 et 16 décembre 2016.

De même, les 2 sociétés scientifiques (la SSST, société scientifique de santé au travail, et la VWVA, Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Arbeidsgezondheidskunde) ont également répondu à l'invitation des partenaires sociaux et sont venues aux réunions du Bureau exécutif extraordinaire des 6 et 16 décembre 2016 afin de faire part de leurs réflexions et considérations sur ces thématiques.

Ces 2 sociétés scientifiques ont également participé activement à la réunion du Bureau exécutif extraordinaire du 3 février 2017.

Lors des auditions précitées, il a été constaté ce qui suit :

1. Concernant la pénurie des médecins du travail :

1) la diminution (ou à tout le moins le risque de diminution à court terme) du nombre de médecins du travail actifs au sein des SEPPT et des SIPPT ;

2) la nécessité et l'urgence :
   - d'objectiver la pénurie de médecins du travail (e.a. Co-Prev, les SEPPT et les universités devraient pouvoir réaliser/participer à cette objectivation);
   - d'identifier les entraves à la vocation de médecin du travail et de déterminer de **actions/mesures pour y remédier** (en tenant compte des autorités compétentes pour l'agrément des sections chargées de surveillance médicale des SEPPT et pour l'autorisation/l'interdiction du cumul de plusieurs spécialisations en médecine et pour l'organisation des études et du stage des médecins du travail) ;
   - de stimuler les études et la vocation de médecin du travail, pour mettre en valeur ce métier et le rendre plus attractif (des campagnes pourraient être organisées et menées e.a. en collaboration avec les sociétés scientifiques SSST et VWVA, Co-Prev et les universités et en s'inspirant éventuellement de la campagne menée aux Pays-Bas).

3) des problèmes relatifs à l'accroissement du nombre de candidats-médecins du travail n'achevant pas leur parcours de spécialiste tout en étant sous contrat avec les SEPPT.

2. Concernant les pratiques et expérimentations des SEPPT :

A l'occasion des consultations, le Conseil supérieur a constaté notamment les problèmes suivants :
- Plus aucun SEPPT ne s'en tient encore à l'exécution de l'examen périodique annuel par un médecin de travail, chez tous ses clients, dans les cas où le code du bien-être au travail impose un examen annuel.
- Il existe de grandes et nombreuses différences entre les pratiques des différents SEPPT concernant l'organisation de la surveillance de la santé, des examens médicaux et des prestations intermédiaires entre les examens médicaux et la formation du personnel chargé de réaliser ces prestations et la façon de tenir les bases de données relatives à la surveillance de santé.

3. Concernant les recherches scientifiques :

- Il n'y a presque pas de recherche scientifique et donc pas de fondement scientifique pour justifier ou non une fréquence déterminée.

4. Points d'attention soulevés par les deux sociétés scientifiques entendues par le Conseil Supérieur :

- intérêt de la régularité et de la possibilité de contacts entre le médecin du travail et le travailleur pour établir des liens de confiance entre ces deux personnes et vérifier l'état de santé du travailleur en tant qu'individu et éviter des problèmes de santé pour cet individu et éventuellement aussi pour des collègues dans l'entreprise ou d'autres personnes;
- intérêt de faire examiner et suivre le travailleur par une équipe stable (médecin du travail et ses collaborateurs e.a. infirmiers) pour faciliter le suivi de l'évaluation de la santé du travailleur et la détection des problèmes de santé;
- importance de continuer à prendre en considération les facteurs de risques relatifs à la charge psychosociale dont on observe la recrudescence partout ;
- intérêt de collecter des données relatives à la santé des travailleurs exposés aux mêmes types de risques en vue de les étudier scientifiquement dans une perspective sociétale ;
  Cela pourrait se faire lors de prestations intermédiaires entre les examens médicaux (enregistrement des données exécuté par du personnel qualifié sur base d'un protocole, de check-listes et bases de données standardisées établies et validées par des médecins du travail dans la perspective d'une recherche scientifique sociétale) et cela impliquerait de rassembler les données concernant les travailleurs (de plusieurs employeurs) exposés aux mêmes risques ;
- la plupart des nouveaux risques pour la santé au travail seraient identifiés sur base d'analyses cliniques ;
- intérêt de faire une recherche/expérimentation sur les alternatives (à la surveillance de santé classique), par exemple, en cas de contact avec les denrées alimentaires (Il existe déjà des résultats d'une recherche sur des alternatives à la surveillance de santé classique en cas d'exposition aux écrans de visualisation).

Quelques principes de base importants :

- veiller à un accès facile de tous les travailleurs ;
- veiller à un contact régulier ;
- faire varier la périodicité en fonction de la nature du travail, des caractéristiques de l'individu (âge, vulnérabilité) ;
- la surveillance de santé est un moyen important pour détecter de manière précoce les maladies professionnelles ;
- prise en considération des risques psychosociaux et des autres risques ;
- collaboration avec d'autres disciplines de prévention.

III. CONCLUSIONS ET DEMANDES UNANIMES DU CONSEIL SUPERIEUR DU 14 MARS 2017

Suite à ces consultations des SEPPT, lors des réunions du Bureau exécutif extraordinaire des 3 et 16 février 2017 ainsi que lors des réunions du Bureau exécutif des 7 et 24 février 2017 et de la réunion de l'assemblée plénière du Conseil supérieur du 24 février 2017, les partenaires sociaux ont discuté des conclusions à tirer de ces consultations et des alternatives possibles au PAR Fréquence et de la façon de les déterminer et de les formuler au Ministre.

Vu que le quorum de présence n'a pas été atteint lors de la réunion du Conseil supérieur du 24 février 2017, le Conseil supérieur a été à nouveau convoqué et s'est réuni le 14 mars 2017 pour rendre le présent avis. [conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 27 octobre 2006 relatif au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail].

Le Conseil supérieur estime que la modification de la fréquence de la surveillance de santé telle que proposée dans le PAR Fréquence, sans fondement scientifique ou expérimental, ne résoudra pas les problèmes de fond actuels et n'apportera pas de plus-value en matière de prévention.

De telles modifications de la réglementation en matière de fréquence de la surveillance de la santé, sans préciser les éventuelles actions de prévention à entreprendre dans la période intermédiaire et à quelles conditions, n'ont pas de sens et ne sont pas souhaitées.

Le Conseil supérieur déconseille donc toute réforme précipitée et simpliste en cette matière.

La modification des fréquences de la surveillance de la santé n'est pas non plus une solution pour le financement des prestations des médecins du travail dans le cadre de la réintégration :

- Bricoler aux fréquences de la surveillance de sante ne change rien au volume de prestations des conseillers en prévention qu'un service externe est redevable aux entreprises. Ceci compte pour toutes les entreprises dans le système des unités de prévention, bon pour la majorité de tous les travailleurs.
- Actuellement, sans modification de la réglementation, la périodicité de la surveillance de la santé annuelle est, déjà dans les faits, de 15 à 18 mois (e.a. à cause du grand manque de médecins de travail précité).
- Bricoler aux fréquences se fera probablement au détriment des prestations dans les PME (entreprises hors du système des unités de prévention) parce qu'aucune autre compensation/contrepartie n'est prévue.

Le Conseil supérieur rappelle (confer son avis n°196) qu'actuellement, le système de réintégration ne prévoit pas un financement du rôle du conseiller en prévention - médecin du travail ni des autres conseillers en prévention et médecins impliqués.

Le Conseil supérieur demande qu'un règlement financier soit réalisé sans porter préjudice aux moyens pour la prévention.

Le Conseil rappelle que le coût du nouveau dispositif de réintégration ne peut pas être reporté/répercuté sur les employeurs, les travailleurs et autres acteurs du bien-être au travail, parce qu'il s'agit d'une mesure destinée, dans le chef du gouvernement, à épargner des coûts au niveau de l'assurance maladie invalidité par le biais de l'intervention du médecin conseil (art.73/2, §1, 2° AR Surveillance de la santé).

D'un autre côté, le Conseil supérieur ne peut pas accepter que la situation sur le terrain soit totalement laissée à la bonne volonté de chaque service externe et/ou du médecin de travail individuel. De toute façon, la nécessité d'une réglementation claire demeure. En effet, une intervention légale est nécessaire pour renforcer le contrôle et la surveillance sur la réglementation, afin de mettre un terme à la concurrence négative croissante entre services externes.

Le débat doit être élargi et ne pas se limiter seulement à la surveillance de santé et sa fréquence.

Vu toutes ces constatations, cela a peu de sens que le Conseil supérieur propose à ce stade une alternative élaborée concernant la fréquence des examens périodiques. Il n'y a en effet pas de base scientifique et une telle proposition n'apporterait pas de réponse aux autres problèmes et défis.

Le Conseil supérieur souligne qu'il faut rechercher une mise en œuvre optimale de la médecine du travail pour la prévention. Ceci implique e.a. que l'expertise du médecin du travail soit utilisée de manière optimale pour réaliser l'approche correcte en matière de prévention et une plus-value pour la santé. Cela concerne les problèmes/questions comme :

- Comment impliquer d'avantage le médecin du travail dans les analyses de risques, les processus de travail, la situation factuelle dans l'entreprise, l'approche collective des facteurs de risques ?
- Comment orienter la surveillance de la santé vers des examens apportant une plus-value (questions spontanées, plaintes, réintégration …) ?
- Comment veiller à un suivi des travailleurs individuels sur le plan de la santé ?
- Comment veiller à ce qu'il soit d'avantage tenu compte des caractéristiques de l'individu, de l'entreprise, de la nature du travail, etc. ?

C'est pourquoi, le Conseil supérieur démarrera sans délai un processus permettant d'identifier les bonnes pratiques et méthodes de travail pour certains risques, situations de travail ou groupes de risques et demande pour cela le soutien formel du Ministre.

Cela doit concerner des propositions largement soutenues provenant de la médecine du travail même, en collaboration avec les associations professionnelles et scientifiques

Les propositions doivent comprendre, outre les directives concrètes concernant la surveillance de la santé, la fréquence, la nature des prestations intermédiaires, le niveau de qualification, l'accès au médecin du travail, aussi les éléments du monitoring, le suivi et l'évaluation, ce qui doit permettre au Conseil supérieur d'évaluer à terme leur impact par rapport à un scénario « care as usual ».

Ensuite, ces propositions devraient être discutées au sein du Conseil supérieur du point de vue de la faisabilité pratique et de la plus-value (estimée) pour la prévention et de la cohérence/cohésion avec les autres disciplines de prévention, l'inspection/le contrôle, la sensibilisation, etc.

A l'unanimité au Conseil supérieur, une telle proposition peut être autorisée comme une alternative à la réglementation existante, pour laquelle les conditions connexes relatives au monitoring, à l'évaluation et au contrôle ont été fixées. Il semble aussi indiqué de demander l'engagement formel des services concernant l'application des alternatives qui de cette façon voient le jour.

Dans le cadre de ses travaux, le Conseil supérieur interpellera le monde des médecins du travail et des autres professionnels de la surveillance de la santé, e.a. les associations professionnelles telles que l'APBMT – BBvAG (association professionnelle des médecins du travail), la AMTI – VVIB (l'Association des Médecins du Travail Internes), BSOH (Belgian Society for Occupational Hygiene) et la BES (Belgian Ergonomics Society) et les sociétés scientifiques (SSST et VWVA), sur les points suivants :

1) la pénurie des médecins du travail, les entraves à la vocation de médecins du travail et les actions concrètes à mener pour y remédier et pour promouvoir et valoriser ces études et ce métier ;
2) leur propositions méthodologiques et structurelles pour renforcer leur implication et leur plus-value dans la prévention, en tant que professionnels de la santé au travail, tant concernant l'analyse des facteurs de risques professionnels que concernant la sensibilisation des employeurs et des travailleurs, (e.a. le rôle des médecins du travail relatif aux facteurs de risques professionnels).

Le Conseil supérieur souhaite dans ce cadre leur demander :

- de motiver leurs propositions d'adaptation de la réglementation actuelle / du système actuel ;
- de décrire comment l'application et le suivi de leurs propositions peuvent être garantis.

Sur base de ces nouvelles données et/ou propositions issues du monde des médecins du travail, sociétés scientifiques et des autres professionnels de la surveillance de la santé, le Conseil supérieur :

1) **discutera** avec différents acteurs au sein du Conseil supérieur des propositions concrètes, **et** les **traduira en propositions d'actions concrètes** (par ex. adaptation de la législation, d'autres initiatives, …),
2) participera avec l'administration à la **rédaction d'un projet d'AR** avant fin juin 2017.

Provisoirement, et dans l'attente du résultat des discussions consécutives au sein du Conseil supérieur, le Conseil supérieur demande au Ministre **de ne pas modifier les règles en vigueur.**

Le Conseil supérieur suggère par ailleurs au Ministre de **mener ou stimuler des recherches scientifiques et/ou des expérimentations** sur l'organisation optimale de la surveillance de la santé, le rôle du médecin du travail et des autres Conseillers en prévention, ses collaborateurs, les éventuelles fréquences des examens médicaux et autres prestations intermédiaires entre les examens médicaux ou prestations qui pourraient remplacer certains examens médicaux.

A cette fin, le Conseil supérieur propose au Ministre de :

- **chercher** quels **acteurs de terrain** seraient **intéressés à mener/participer à ces recherches ou expérimentations** (les sociétés scientifiques, certains SEPPT, certains médecins du travail ou associations de médecins de travail ou d'ergonomes, …) et
- **définir un cadre légal conditionnel** dans lequel**/une procédure organisationnelle** selon laquelle ces recherches ou expérimentations pourront être menées moyennant un encadrement par le Conseil supérieur.

Le Conseil supérieur déduit également des auditions qu'il y a, à des fins de prévention et de surveillance de santé, une **nécessité de rassembler les données de chaque service** de **sorte que les risques connus**

et les nouveaux risques et leurs effets sur la santé soient liés et que, **autant pour les entreprises que pour les secteurs, des profils collectifs de risques et de santé et des benchmarks soient disponibles**.

Le Conseil supérieur est également d'avis que certaines activités médicales, comme l'exécution d'examens généraux de santé et d'examens de conduite indépendants des situations professionnelles, ne pourraient pas être confiées à des médecins du travail ou des candidats-médecins du travail.

IV. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

6. Avis n° 205 du 14 mars 2017 sur le projet d'arrêté royal 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. (PAR Notification) - D194

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 20 septembre 2016, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil supérieur), en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Le 4 octobre 2016, le Bureau exécutif a pris connaissance de ce projet d'arrêté Notification. Le Bureau exécutif discuta de ce PAR le 8 novembre 2016, le 29 novembre 2016, le 10 janvier 2017 et le 7 février 2017, et décida d'organiser une commission ad hoc, qui a eu lieu le 24 février 2017.

A cette CAH du 24 février 2017, les partenaires sociaux ont pu entendre les réflexions des membres extraordinaires du Conseil supérieur avant de formuler un avis.

Le Bureau Exécutif a décidé le 24 février 2017 de soumettre le projet d'avis concernant le PAR Notification au Conseil Supérieur PPT du 24 février 2017.

Vu que le quorum de présence n'a pas été atteint lors de la réunion du Conseil supérieur du 24 février 2017, le Conseil supérieur a été à nouveau convoqué et s'est réuni le 14 mars 2017 pour rendre le présent avis. [conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 27 octobre 2006 relatif au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail].

Explication :

Ce projet d'arrêté royal a pour objectif d'abroger un certain nombre d'obligations pour les employeurs, obligation d'envoyer des documents aux inspecteurs de la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail ainsi que l'obligation de notifier des activités déterminées à ces inspecteurs.

Ce projet d'arrêté royal concerne les obligations suivantes :

1. La communication du rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail (article 1 du PAR).

2. La communication de la production et de l'utilisation d'acide cyanhydrique (article 2 du PAR).

3. La notification du recours à une valeur limite divergente/dérogatoire, quand les travailleurs sont exposés à des agents chimiques selon un modèle différant du modèle normal (article 3 du PAR).

4. La notification en ce qui concerne les travaux en milieu hyperbare (article 4 du PAR).

Ces communications ou notifications sont remplacées par l'obligation de tenir certaines données à la disposition du fonctionnaire chargé du contrôle.

II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR PPT DU 14 mars 2017.

Les membres du Conseil supérieur émettent un avis divisé.

1. Points de vue des représentants des organisations des travailleurs les plus représentatives

Les représentants des travailleurs donnent un avis négatif sur le PAR.

A titre principal: ils renvoient à l'avis n° 197 du Conseil supérieur du 23 juin 2016 sur les objectifs stratégiques et opérationnels de la stratégie nationale Bien-être au travail 2016-2020 et en particulier aux points n° 9, optimaliser la concertation sociale, n° 10, optimaliser le fonctionnement des services d'inspections, et n° 11, la mise à disposition des données existantes en matière d'exposition et les points n° 8, datamining, et n° 9, le renforcement des services d'inspection du Contrôle du Bien-être au travail, des objectifs prioritaires pour 2017 de la stratégie.

Cette proposition a, selon les représentants des travailleurs, été dictée uniquement par la volonté politique d'arriver rapidement à la décision de suppression sans prendre en compte les conséquences négatives pour la concertation sociale, la perte d'information et sans réfléchir à des alternatives pour améliorer la qualité, la circulation et la centralisation de l'information. La concrétisation, d'une manière irréfléchie, d'un objectif sur la réglementation de qualité ne peut pas contrarier la réalisation des autres objectifs.

En outre, le Conseil supérieur a été tenu de rendre un avis sur la suppression de 4 notifications sans avoir reçu un aperçu de l'entièreté de la "simplification administrative" qui est prévue ni de l'impact de celle-ci.

Néanmoins, il a été annoncé en réunion que beaucoup d'autres suppressions allaient suivre.

Les représentants des travailleurs souhaitent recevoir très rapidement un aperçu global des suppressions prévues et des alternatives possibles pour celles-ci. Alternatives qui devraient être plus dans la ligne des objectifs opérationnels n° 9, 10 et 11 et des objectifs prioritaires pour 2017 n° 8 et 9.

Les représentants des travailleurs définissent les éléments suivants de cette proposition de suppression comme particulièrement problématiques :

- La suppression de ces notifications envoie un mauvais signal aux entreprises. Cela suscite au minimum l'impression que ces documents sont jugés moins importants par le gouvernement. De plus, le moyen de pression qui a un caractère préventif clair est supprimé et ceci aura pour conséquence que les règles légales ne seront plus suivies par certaines entreprises. Le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail en constitue un exemple. Ce rapport annuel est essentiel dans la concertation sur le bien-être au niveau de l'entreprise. Une enquête montre que déjà 10% des Comités PPT ne reçoivent pas le rapport annuel et donc n'en discutent pas. La suppression de ces notifications ne favorisera pas, selon les représentants des travailleurs, la communication de ces documents importants aux membres du Comité PPT ni leur discussion au sein du Comité PPT.
- La suppression des notifications est un signe de faiblesse des autorités de contrôle. Une des principales motivations de ce PAR est que le Contrôle du Bien-être n'a ni les moyens matériels ni le personnel pour faire quelque chose de judicieux avec les informations reçues. Il nous semble particulièrement cynique de tailler drastiquement dans les moyens disponibles pour le Contrôle du Bien-être, pour ensuite constater qu'il n'est plus en état d'exécuter toutes ses missions, pour enfin rayer toute une série d'obligations des entreprises envers l'autorité de contrôle.

- La suppression des notifications a pour conséquence que toutes ces informations ne sont plus conservées centralement et sont uniquement disponibles au niveau de l'entreprise. L'information sur l'exposition aux risques spécifiques : acide cyanhydrique, valeur limite divergente/dérogatoire, travaux en milieu hyperbare en sont des exemples dans le PAR. Combien de temps et avec quel soin seront conservées ces informations, quelle est l'accessibilité à ces informations pour les travailleurs concernés et pour l'autorité de contrôle, … Cette forme fragmentée d'information ne permet pas non plus de mener des analyses scientifiques ou d'en tirer des conclusions politiques.
- La suppression des obligations de notifications pose le problème de la garantie de la conservation des données et de leur centralisation. Dans le cas de la disparition d'une entreprise, par exemple suite à une faillite, comment un travailleur peut-il encore avoir accès à ses données d'exposition qui pourraient lui être nécessaire pour une surveillance de santé prolongée ?

Vu les éléments ci-dessus, les représentants des travailleurs donnent un avis négatif explicite sur le PAR. Ce qui n'enlève en rien qu'ils demeurent disposés à discuter de comment améliorer la circulation/le flux et le contenu de ces informations.
Ils trouvent absolument nécessaire d'avoir à court terme cette discussion plus large avant de parler de suppression de toute une série d'obligations.
En d'autres mots, des garanties doivent être intégrées pour que le bien-être des travailleurs et la concertation sociale à ce sujet ne soient pas préjudiciés/compromis.

Les représentants des travailleurs avancent les points suivants :
- L'optimalisation des droits d'information existant du Comité PPT et de la délégation syndicale au niveau du bien-être au travail. Plusieurs options existent :
  - Rendre les droits d'information existants des membres du comité plus efficaces : par exemple cfr. transmettre l'information IEF (information économiques et financières) au conseil d'entreprise et discuter de l'information de base « bien-être au travail » au début du mandat, avec une mise à jour annuelle. Les rapports annuels sont une partie de cette information de base.
  - Coupler/relier l'obligation du rapport annuel à des campagnes d'inspection. Par exemple pour chaque campagne d'inspection, contrôler systématiquement certains documents. Un enregistrement en ligne du rapport annuel pour permettre d'orienter l'inspection.
  - Coupler/relier au bilan social.
  - …
- Le réexamen du contenu des informations collectées et de la manière dont l'information peut être conservée et centralisée. Un exemple de ceci est le rapport annuel du service interne PPT. L'information disponible via ce rapport n'est pas toujours adaptée à/adéquate pour la concertation sociale, au travail du Contrôle du Bien-être, et encore moins comme une source pour la recherche sur les risques professionnels et la préparation de la stratégie politique. Des projets antérieurs au sein du SPF ETCS sur une amélioration du contenu du rapport annuel et sa digitalisation n'ont pas encore abouti à une conclusion. Cela doit être repris/relancé.
- La mise en place d'une base de données par rapport aux expositions individuelles et un datamining (données d'expositions, problèmes liés au travail, …) est également de la plus haute importance. Dans la Stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2016–2020, un consensus est mentionné sur la nécessité de prévoir des moyens financiers, techniques et humains pour la mise à disposition des données existantes en matière d'expositions (voir les références plus haut).
  Le PAR va à l'encontre de ce consensus.
- Le sous-financement et le sous-effectif des services du SPF ETCS qui travaillent autour du bien-être au travail doit être arrêté et renversé. Pour le développement d'un meilleur flux d'information, de la collecte et du traitement de l'information et du travail de préparation de la stratégie politique, plus d'effectif est nécessaire que ce qui est actuellement disponible. Egalement à la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail il y a un besoin urgent de renforcement de personnel (particulièrement les inspecteurs qui partent en pension ne sont plus remplacés), comme ainsi

demandé dans la Stratégie national belge en matière de bien-être au travail. Il manque de personnel nécessaire pour le contrôle de la communication d'informations, de l'analyse de ces informations et de campagnes d'inspections orientées sur base de cette analyse.

2. Points de vue des représentants des organisations des employeurs les plus représentatives

La délégation des employeurs donne un avis positif sur le projet d'arrêté royal 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.

La délégation des employeurs est d'accord avec l'objectif d'abroger un certain nombre d'obligations pour les employeurs d'envoyer des documents aux inspecteurs de la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail, et de notifier certaines activités à ces inspecteurs.

La délégation des employeurs attire l'attention sur le fait qu'il s'agit simplement de supprimer une obligation administrative qui est déjà, de facto, sans objet puisque les fonctionnaires chargés du contrôle ne validaient, ne traitaient ou n'utilisaient pas les rapports à des fins d'inspections.

L'adaptation proposée n'ôte rien aux obligations pour les employeurs de rassembler diverses données concernant le bien-être au travail au niveau de l'entreprise et de les garder à disposition des fonctionnaires chargés du contrôle.

Le rapport annuel du SIPPT est et reste un instrument important pour l'employeur pour avoir une vue d'ensemble des activités de prévention qui ont été menées dans son entreprise et pour adapter le système dynamique de gestion des risques.

C'est aussi un instrument très important pour la concertation sociale au sein du comité pour la prévention et la protection au travail et, le cas échéant, avec la délégation syndicale. Il est donc important de disposer de ce rapport annuel au niveau de l'entreprise.

Le maintien de l'obligation d'envoyer le rapport qui est actuellement déjà à peine respectée, pourrait avoir un effet inverse parce qu'il suggère alors qu'il s'agit d'une matière de peu d'importance et que les entreprises pourraient en conclure qu'elles ne doivent pas établir un tel rapport.

Pour ces raisons, l'envoi du rapport annuel du SIPPT à l'inspection est, en effet, une obligation administrative superflue qu'il serait mieux de supprimer.

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

7. **Avis n° 206 du 3 mai 2017 concernant le projet d'arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 29 mai 2013 relatif au Règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.**

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Le 9 février 2017, le Ministre de l'Emploi a envoyé, pour avis (dans un délai de deux mois), un projet d'arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 29 mai 2013 relatif au Règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, à la Présidente du Conseil supérieur.

Ce projet d'arrêté ministériel complète l'annexe de l'arrêté ministériel du 29 mai 2013 relatif au Règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail par l' *« annexe - règlement d'ordre intérieur à la Commission Permanente Tarification et Prestations* ».

De cette façon, le règlement d'ordre intérieur de la commission permanente Tarification et Prestations est annexé au règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur PPT, conformément au chapitre 11 du règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur.

Ce projet d'arrêté ministériel tient compte des discussions qui ont eu lieu les 30/08/2016, 27/10/2016 et 17/01/2017 au sein de la commission permanente Tarification et Prestations, au sujet du règlement d'ordre intérieur de cette commission.

Les membres du Bureau exécutif ont pris connaissance et débattu de ce projet d'arrêté ministériel le 14 mars 2017. Ils ont décidé de soumettre le projet d'arrêté ministériel à la prochaine réunion plénière du Conseil supérieur pour avis.

La commission permanente Tarification et Prestations en a été informée lors de sa réunion du 28/03/2017.

Le 28 mars 2017, les membres du Bureau exécutif ont décidé de soumettre le projet d'arrêté ministériel à la réunion plénière du Conseil supérieur pour avis, via une procédure écrite électronique

Cette procédure écrite électronique a commencé le 18 avril 2017 et s'est clôturée le 3 mai 2017.

II. AVIS n° 206 DU CONSEIL SUPERIEUR DU 3 MAI 2017

Le Conseil supérieur donne un avis unanime favorable sur ce projet d'arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 29 mai 2013 relatif au Règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, qui annexe le règlement d'ordre intérieur de la commission permanente Tarification et Prestations au règlement d'ordre intérieur du Conseil supérieur.

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

8. Avis complémentaire concernant le projet d'arrêté royal modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé (D191ter).

I. CONTEXTE

Par lettre du 6 juillet 2016 du Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, le Conseil supérieur a été invité à formuler son avis endéans les deux mois concernant le projet d'arrêté royal modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé (ci-après dénommé PAR fréquence).

Le 21 octobre 2016, le Conseil supérieur a rendu un avis unanime négatif sur ce PAR fréquence.

Dans son avis n° 198 du 21 octobre 2016, le Conseil supérieur s'est engagé à mener, sur un très court terme, une réflexion approfondie concernant le rôle des médecins du travail et des autres experts de la prévention dans le cadre de la « surveillance de la santé » au sens large et à impliquer dans cet exercice les experts des secteurs et des différentes disciplines de la prévention.

Dans cet avis, le Conseil supérieur avait l'intention pour fin février 2017 au plus tard, de formuler un avis sur une proposition alternative qui définit l'intervention des diverses disciplines de prévention et les diverses actions de prévention suivant le type de risque.

Dans l'avis complémentaire n° 204 du 14 mars 2017, le Conseil supérieur est arrivé à la conclusion que cela avait peu de sens que le Conseil supérieur propose (à ce stade) une alternative élaborée concernant la fréquence des examens périodiques.

Le Conseil supérieur a démarré à ce sujet un processus permettant d'identifier les bonnes pratiques et méthodes de travail pour certains risques, situations de travail ou groupes de risques. Ainsi, des propositions largement soutenues provenant de la médecine du travail même, en collaboration avec les associations professionnelles et scientifiques, ont été recherchées.

L'objectif était que les propositions comprendraient, outre les directives concrètes concernant la surveillance de la santé, la fréquence, la nature des prestations intermédiaires, le niveau de qualification, l'accès au médecin du travail, aussi les éléments du monitoring, le suivi et l'évaluation. Cela devait permettre au Conseil supérieur d'évaluer à terme l'impact de ces propositions par rapport à un scénario « care as usual ».

Ensuite, ces propositions auraient été discutées au sein du Conseil supérieur du point de vue de la faisabilité pratique et de la plus-value (estimée) pour la prévention et de la cohérence/cohésion avec les autres disciplines de prévention, l'inspection, la sensibilisation, etc.

Après deux avis et après avoir entendu, lors d'une série d'auditions, les conclusions, visions et propositions des « acteurs de la médecine du travail » et après la discussion qui les ont suivies au Bureau exécutif du Conseil supérieur, les partenaires sociaux sont en désaccord.

Lors des réunions du 10 mai 2017, du 6 juin 2017 et du 23 juin 2017, les membres du Bureau exécutif ont constaté que les contributions des différents intervenants ne permettent pas de formuler dans un avis une proposition largement soutenue d'alternative à la réglementation existante.

Le 23 juin 2017, les membres du Bureau exécutif ont décidé de soumettre un projet d'avis à la réunion plénière du Conseil supérieur, via procédure électronique.
Cette procédure écrite électronique a commencé le 7 juillet 2017 et s'est clôturée le 24 juillet 2017.

II. AVIS DU 24 JUILLET 2017

A. Avis unanime des organisations les plus représentatives des travailleurs.

1. Constats du banc des travailleurs à l'issue des auditions du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

- Près de 50% des travailleurs belges figurent sur la liste de la surveillance de la santé périodique.

- Actuellement, la Belgique compte trop peu de médecins du travail pour exercer ces tâches :
  - très peu de nouveaux médecins du travail ;
  - beaucoup de médecins du travail quittent la profession ;
  - missions supplémentaires à cause des examens de réintégration.

- Il ressort des auditions qui ont été réalisées au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail en préparation de cet avis, qu'aucun service externe de prévention n'organise encore des examens médicaux périodiques annuels, effectués par un médecin du travail, pour tous les travailleurs pour lesquels la législation impose un tel examen.

- L'enquête de la direction de connaissances de la DG CBE telle qu'elle a été présentée le 27 juin dernier dans une réunion de la Commission Permanente Tarification et Prestations des SEPPT révèle que l'intervention des services externes de prévention dans les PME est défaillante dans une majorité de cas concernant le principal risque pour le bien-être dans ces PME.

- La méthode actuelle d'inspection, les effectifs et les moyens ne suffisent pas à atteindre un niveau satisfaisant pour faire respecter la législation sur le bien-être en la matière.

- La manière dont les services externes abordent ce manque de médecins du travail et ce qu'ils prévoient dans l'intervalle comme alternative lorsqu'un examen médical annuel obligatoire n'est pas effectué diffère considérablement en fonction des services.

- Les examens annuels prescrits aux travailleurs selon la législation ne reposent sur aucune évidence scientifique. Sur le plan international, les avis des scientifiques sur la fréquence minimale sont également fortement divergents. Certains sont pour, d'autres contre.

- Un consensus scientifique se dégage sur les points suivants :
  - (Tous) les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'un accès facile à l'expertise en prévention ;
  - Un contact régulier est nécessaire ;

- La fréquence doit varier de préférence selon l'âge, le type de travail, le but et le résultat de la surveillance (médicale) préventive ;
- La surveillance est un outil important dans la prévention des affections liées au travail ;
- La fréquence doit varier de préférence selon les caractéristiques de l'entreprise ou l'absence de contrôles des risques (p.ex. des travailleurs intérimaires, des micro-entreprises, des entreprises sans évaluation des risques ou sans politique en prévention bien développée, des lieux de travail où les risques ne sont pas mesurés, etc.) ;
- La fréquence doit être augmentée de préférence pour les catégories de travailleurs vulnérables : les jeunes, les femmes enceintes, les personnes âgées et les travailleurs intérimaires.

1. Position syndicale.

- On ne prête pas assez d'attention à l'analyse des facteurs de risques pour la « santé » dans l'entreprise. Les causes de dommages pour la santé des travailleurs sont trop peu voire pas du tout objectivées. Il est donc impossible de mesurer les conséquences pour les travailleurs. Etablir le lien de causalité a un caractère préventif : sensibiliser, informer et élaborer des plans de prévention qui répondent à la réalité du terrain dans les entreprises, au niveau tant individuel que collectif.

- Il serait souhaitable que les médecins du travail n'évaluent pas les conséquences des conditions de travail au sein de l'entreprise uniquement lors de la consultation individuelle, mais qu'ils procèdent également à une analyse collective et qu'ils prescrivent des mesures collectives pour des problèmes/doses/dossiers au niveau collectif dans le cadre des plans annuels et quinquennaux de prévention des risques pour la santé.

- Il est important de prévoir une coordination entre les coordinateurs en prévention avec une spécialisation différente par entreprise : il serait en outre préférable de désigner un coordinateur en prévention/dispatcheur par entreprise, qui ait des compétences en termes d'analyse du travail et de ses conséquences sur la santé dans le secteur d'activité concerné.

- Il serait indiqué, via une application IT commune, d'échanger et de systématiser entre le SIPPT, le SEPPT et le SPF ETCS des données de dossiers individuels et d'entreprise concernant l'exposition d'individus aux risques de façon à pouvoir établir des données collectives et sectorielles ainsi que des benchmarks. Des analyses comparatives des plans d'action de prévention doivent aussi être rendues possibles.

Les organisations des travailleurs estiment que ce serait faire preuve de négligence coupable de maintenir à grande échelle des pratiques consistant à ignorer la législation sur la surveillance de la santé et de laisser s'installer différentes pratiques s'écartant de la législation, en fonction du service externe. Cette situation entraîne un estompement des normes en ce qui concerne les examens médicaux et les prestations exigées de la part des services externes en échange de l'affiliation obligatoire à un tarif minimum. De ce fait, ce sont surtout les travailleurs des PME qui échappent ainsi de plus en plus à l'application d'une surveillance de la santé de qualité. C'est la raison pour laquelle elles proposent que la législation soit adaptée à court terme et que son application soit assurée de la manière suivante :

1. Les représentants des travailleurs au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail rejettent toute proposition qui modifierait les fréquences minimales des examens médicaux ou les

définitions des fonctions à risques ou qui supprimerait certains risques comme la charge psychosociale, ce qui serait contraire à la loi et mettrait en doute le lien entre la charge psychosociale et l'état de santé du travailleur.

Les organisations des travailleurs refusent toute modification de la définition des fonctions de sécurité, la suppression des risques psychosociaux accrus comme motif pour l'examen médical annuel ou toute modification relative à la conduite de véhicules qui introduirait des lacunes majeures dans la surveillance de santé.
Elles souhaitent en outre le maintien de la possibilité pour les travailleurs de s'inscrire eux-mêmes à l'examen médical annuel.
Elles rejettent également toute modification des limites d'âge ou des normes pour certains risques (température, bruit, etc.) par manque d'une argumentation sérieuse.

Les organisations des travailleurs souhaitent au contraire ajouter une série de groupes à l'ensemble des travailleurs pour lesquels un examen médical annuel est nécessaire :
Les travailleurs qui transportent d'autres personnes dans le cadre de leur profession. Fréquence de base : annuellement ;
Les travailleurs qui doivent soumettre un certificat médical dans le cadre de l'examen HACCP (alimentation) : cf. fréquence HACCP ;
Les travailleurs qui, en fonction d'un permis de conduire requis dans le cadre de leur profession, doivent présenter un certificat médical selon le Code de la route : cf. fréquence indiquée dans le Code de la route.

2. Moyennant le respect d'une procédure particulière et à certaines conditions et pour certains risques, l'examen médical annuel obligatoire peut être remplacé par un contact fixe tous les deux ans avec le médecin du travail. Dans ce cas, le contact avec l'équipe paramédicale et le conseiller en prévention lors de l'année d'alternance se déroule comme suit :

<u>La première année</u> : contact personnel individuel et invariable avec le médecin du travail.

- Dans la pratique : un médecin du travail et un infirmier sont présents:
  - L'infirmier-conseiller en prévention se charge, selon le risque, de l'accueil, des mesurages, des tests, des prises d'échantillons, des questionnaires, de la première anamnèse.
  - Suivi par une discussion avec le médecin du travail lors d'un contact personnel.

<u>Année d'alternance</u> :

- Contact individuel avec l'infirmier-conseiller en prévention avec une formation de niveau II incluant un module sur la santé au travail (une adaptation des formations est à terme nécessaire) ;
- En fonction du risque : certains relevés, tests, prises d'échantillons, biomonitoring et questionnaire ciblé ;
- En fonction du résultat du questionnaire et des tests : quand même contact avec le médecin du travail en fonction des résultats et de certains points du questionnaire ;
- Toujours aussi un contact personnel avec le médecin du travail sur simple requête du travailleur : il est toujours explicitement demandé au travailleur s'il le souhaite ;
- Le médecin du travail reste disponible pour l'employeur et les travailleurs pour des questions et/ou des problèmes de santé attribué au travail ;

- Scénarios développés pour le contenu des questionnaires, relevés, tests, prises d'échantillons, questionnaires en fonction du secteur et du risque ;

- Un rapportage collectif au CPPT et aux employeurs à propos des résultats des diagnostics de santé, des conclusions, des problèmes professionnels les plus fréquents, des constatations pour l'entreprise et le secteur et du rapport aux benchmarks.

3. Donner la possibilité **aux entreprises** de passer des examens médicaux annuels à des examens médicaux tous les deux ans selon le schéma mentionné ci-dessus, mais uniquement sur la proposition du médecin du travail et à condition que l'employeur et le comité PPT ou la représentation syndicale émette un avis favorable.

   Il est uniquement possible d'organiser les examens tous les deux ans après que le médecin du travail a constaté que l'employeur concerné dispose d'une analyse des risques d'une qualité suffisante pour le risque encouru et après qu'un conseiller en prévention du service externe a vérifié si l'entreprise prend les mesures relatives à la gestion des risques prescrites par la loi.

   Cette option n'est jamais possible pour les travailleurs exposés aux agents cancérigènes ou mutagènes, aux substances reprotoxiques, aux nanomatériaux, etc.

   Cette option n'est jamais possible non plus pour les catégories particulières de travailleurs visées au livre X du code du bien-être au travail : la protection de la maternité (grossesse, lactation), jeunes, stagiaires, travailleurs intérimaires et aussi pour les travailleurs occupés dans des lieux de travail où toutes les mesures relatives au bien-être au travail relèvent de la gestion d'un autre employeur ou des clients.

4. Lorsque les entreprises disposent des unités de prévention, les prestations alternatives (l'année d'alternance sans contact personnel systématique avec le médecin du travail) sont calculées en unités de prévention. Par conséquent, le solde reste disponible sous la forme d'unités de prévention qui peuvent être utilisées plus tard pour d'autres disciplines de prévention.

5. Les entreprises qui ne font pas partie du système des unités de prévention reçoivent gratuitement des unités de prévention pour chaque examen médical annuel remplacé par un contact avec une équipe paramédicale. Cette entreprise peut consacrer ces unités gratuites aux services supplémentaires d'une autre discipline de prévention.

6. Il faut promouvoir la consultation spontanée, indépendamment de l'assertivité des travailleurs, en mettant des informations annuelles à la disposition de tous les travailleurs. Il doit être possible de réserver un examen au service de prévention externe via une seule adresse e-mail centralisée et un numéro de téléphone centralisé ; il incombe au médecin du travail d'envoyer tous les cinq ans une invitation personnelle sans engagement à tous les travailleurs qui ne sont pas concernés par les examens périodiques. Le travailleur qui soupçonne ses conditions de travail d'avoir une influence sur sa santé a le droit de contacter le médecin du travail.

7. Il faut obliger les services de prévention à établir un socle commun de questionnaires selon le risque et à rassembler, par voie électronique, les données collectées par secteur de sorte que les profils sectoriels des diagnostics de santé et les benchmarks soient disponibles, tant pour les entreprises que pour les secteurs. Il faut obliger les services à réserver un certain pourcentage de leur chiffre

d'affaires pour le travail requis de collecte de données et pour la standardisation des questionnaires et des bases de données.

8. Il faut interdire aux médecins du travail d'effectuer certaines activités : des « check-up » et des examens médicaux dans le cadre d'un permis de conduire, sauf lorsqu'il y a un lien avec la situation professionnelle. De tels actes doivent obligatoirement être sous-traités/confiés aux médecins qui ne travaillent pas en tant que médecin du travail.

9. Il faut renforcer l'impact de la prévention <u>en complétant</u> la législation comme suit :

   a. Rendre obligatoire un profil de prévention sectoriel (facteurs à risques et mesures de prévention) ; ce profil est établi par les services externes, éventuellement en collaboration avec les SIPP (en fonction du secteur) ; il est soumis à la Commission paritaire et au Comité PPT ;

   a. Le diagnostic de prévention dans l'entreprise (pour toutes les entreprises) ; Comité PPT ;

   b. Lors de l'examen après embauche : le coordinateur de prévention informe le travailleur sur les facteurs à risques et les équipements de prévention ; rôle du coordinateur de prévention ;
   c. Réunion d'information annuelle des coordinateurs de prévention sur le rôle des SIPP et des SEPP, le rôle des différents acteurs, le profil des risques du secteur et de l'entreprise, les mesures de prévention individuelles et collectives avec distribution de fiches pour le groupe-cible : nouveaux travailleurs ;
   d. Normalisation et centralisation des dossiers de santé informatisés et élaboration d'une fiche individuelle relative à l'exposition ;
   e. Communiqué annuel à chaque travailleur sur la possibilité de venir spontanément en consultation.

A. <u>*Avis unanime des organisations les plus représentatives des employeurs.*</u>

1. <u>Position des organisations d'employeurs concernant la médecine du travail/la fréquence/…</u>

Toutes les informations recueillies, y compris durant les audiences, ont clairement laissé entendre qu'il n'y a pas de solutions ou de propositions toutes faites. Les organisations d'employeurs ont cependant appris :

- que les constats faits antérieurement dans les avis sont confirmés ;
- qu'il n'y a presque pas de recherche scientifique et donc pas non plus de fondement scientifique pour justifier ou non une fréquence déterminée ou une fréquence alternative ;
- qu'il est évident que le projet initialement déposé ne règle pas les problèmes qui se posent aujourd'hui sur le terrain ;
- que tous les acteurs concernés ont la volonté de travailler à un système et une approche meilleurs.

Malgré l'engagement des organisations d'employeurs de formuler des propositions à court terme, il semble donc qu'il faudra plus de temps pour élaborer une solution durable pour l'avenir. Il n'est pas question ici de procrastination ou de report aux calendes grecques.

Comme cela a déjà été dit, toutes les parties sont disposées à et très désireuses d'aller de l'avant. Cependant, les propositions (antérieures) en vue de modifier la fréquence n'étaient pas étayées scientifiquement.

Les organisations des employeurs estiment qu'une proposition précipitée ne sera très probablement pas appliquée dans la pratique ou entraînera à tout le moins des interprétations et applications divergentes.

Par ailleurs, une proposition émanant du Conseil supérieur, sans étude complémentaire ou concertation avec les intéressés, n'aura pas plus de 'crédibilité'.

En qualité d'organisations patronales, elles veulent néanmoins préciser comment elles voient les priorités dans le cadre d'une adaptation future du cadre règlementaire.

Les organisations d'employeurs estiment en effet qu'il n'y a pas de fondement scientifique suffisant pour réaliser rapidement des réformes fondamentales, mais sont aussi à l'écoute des signaux émanant du monde du travail, à savoir : un manque de services de qualité par certains services externes, s'expliquant notamment par une pénurie de personnel qualifié, voire même des services nuls ou insatisfaisants à l'égard des PME ; un manque de transparence dans la facturation par les services externes ; et une approche proactive trop restreinte dans la définition des risques en matière de sécurité et de bien-être.

C'est la raison pour laquelle les employeurs demandent un revirement dans l'approche de cette thématique, abandonnant l'accent mis sur les obligations administratives et formelles au profit d'une protection effective des travailleurs sur le terrain.

L'objectif doit être de viser l'utilisation optimale de la 'médecine du travail' pour la prévention. Cela implique notamment une utilisation maximale de l'expertise des médecins du travail et d'autres spécialistes de la prévention pour la réalisation de l'approche adéquate de la prévention et pour le bénéfice de la santé. Pour y parvenir, une approche méthodologique s'impose. Les associations scientifiques de la médecine du travail e.a. insistent également sur ce point.

Une telle approche implique de dresser l'inventaire du nombre de médecins du travail disponibles aujourd'hui et dans un futur proche, à quelles fins cette capacité devrait être utilisée, etc. Enfin, une approche méthodologique doit aussi accorder la priorité au travail sur le terrain.

Les priorités des organisations d'employeurs sont :

- **Passer à un système où les services répondent aux besoins et demandes des entreprises membres.**
  Dans ce cadre, c'est l'employeur qui doit détenir les clés du travail sur mesure. Le système actuel, basé sur une offre obligatoire, manque son but à plusieurs égards. Les PME en particulier ont fortement besoin d'expertise externe. Or, dans le cadre réglementaire actuel, il est souvent difficile d'obtenir du travail sur mesure et des solutions adéquates.
  Dans bon nombre de cas, le fait de devoir travailler avec un seul service constitue aussi une entrave pour obtenir du travail sur mesure et des solutions adéquates.

- **Evoluer vers une approche flexible**, dans le cadre de laquelle l'employeur a une relation correcte avec le(s) prestataire(s) de services.
  Dans les PME surtout, l'expertise ad hoc en matière de sécurité et de bien-être fait souvent défaut et il est crucial que le prestataire de services agisse comme catalyseur pour la sécurité et la prévention au travail et soit un véritable partenaire. Il faut voir quelle est la personne qui convient le mieux pour ce rôle. Plutôt que de faire immédiatement appel à des experts, un rôle clé pourrait par exemple être attribué à une personne de contact centrale ayant la confiance de l'entreprise.
  Les organisations d'employeurs veulent en outre souligner qu'il faut accorder plus d'attention à la qualité. Les entreprises doivent pouvoir faire appel à des organisations qui se portent garantes de services de qualité aux clients.

- **Financement/paiement en fonction des prestations et à l'issue de celles-ci.**
  Le nouveau régime de financement est toujours source de mécontentement, dès lors qu'il apparaît que les entreprises bénéficient de moins de prestations pour la même cotisation, paient parfois sensiblement plus pour le même besoin, que les petites entreprises ne reçoivent parfois pas de services et que des problèmes surgissent avec la transmissibilité d'unités de prévention, … Cette situation est intenable.
  Si l'on y ajoute qu'il est notoire que les services externes n'assument pas (ne peuvent assumer) leurs obligations légales en raison notamment d'un manque de personnel qualifié, on comprend clairement qu'il est temps d'abandonner le système des cotisations obligatoires. En tous cas, il semble juridiquement justifié qu'un employeur abandonne le système des cotisations minimales obligatoires dès qu'il est prouvé ou constaté qu'un service externe ne respecte pas ses obligations légales.
  La responsabilité incombe à l'employeur. Le rôle principal des organisations représentatives des travailleurs et de l'inspection consiste à se préoccuper de la qualité des services pour le bien-être au travail, sans se mettre à la place de l'employeur dans son rôle d'adjudicateur.
- **Surveillance de la santé axée sur la valeur ajoutée et retour aux principes de base des directives européennes.**
  En ce qui concerne la surveillance de la santé, il faut revenir à l'essence de celle-ci telle que définie dans les directives européennes (voir article 14 ci-dessous).
  Article 14 de la directive-cadre 89/391/CEE
  Surveillance de la santé
  1. Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.
  2. Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers.

  L'approche actuelle est intenable au vu du manque de médecins du travail pour la mettre en œuvre. Et une fréquence réduite ne règlerait pas le problème.
  Les analyses indiquent que la surveillance de la santé périodique obligatoire a une valeur ajoutée beaucoup trop restreinte, engendre du 'travail à la chaîne' et tient les médecins du travail à l'écart du terrain. L'accent doit être mis sur les examens apportant une valeur ajoutée (consultation spontanée, suite à des plaintes ou des problèmes constatés, reprise du travail, réintégration, embauche).
  Dans cette perspective, le retour à la philosophie des directives européennes est une étape logique. Cela signifie que le travailleur qui est exposé à certains risques a la possibilité de se faire examiner. C'est différent de l'approche belge où l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs exposés à des risques soient <u>obligatoirement</u> soumis à une surveillance de la santé.

- **Accent sur la présence du médecin du travail sur le lieu de travail** et sur sa participation à l'analyse des risques, en collaboration avec d'autres disciplines de la prévention, pour ce qui est des aspects liés à la santé.

- **Pas de prestations nouvelles ou modifiées sans justification de leur valeur ajoutée.**
  De nouvelles prestations ou une modification des prestations existantes, à l'inclusion de prestations intermédiaires, ne sont possibles que s'il est prouvé qu'elles offrent une valeur ajoutée par rapport au scénario 'care as usual'.

- **Garantir un 'avis politique motivé' de qualité dans les PME.**
  A cet égard, la priorité doit être donnée à la protection effective des travailleurs <u>dans la pratique</u>, et non aux obligations administratives. L'accent doit être mis sur un diagnostic correct de la politique de prévention au sein de l'entreprise, sur les priorités en matière de mesures de correction et de

mesures visant à améliorer la politique du bien-être au sein de l'entreprise et sur les bonnes pratiques et outils pratiques adéquats pour mettre en œuvre les mesures proposées.

- **Proposer rapidement une solution pour le financement des prestations des services externes dans le cadre de la réintégration.**
  Les organisations d'employeurs ont déjà insisté sur ce point à plusieurs reprises. L'absence de solution semble freiner la réintégration, et ce au détriment de moyens pour la prévention. Par ailleurs, il est inadmissible d'un point de vue juridique qu'un employeur doive assumer le coût d'un ordre passé par un tiers (INAMI) qui n'a aucun lien contractuel ni avec cet employeur ni avec son service externe.

- **Application des dispositions relatives aux 'travaux avec des tiers' au(x) prestataire(s) de services.**
  Le chapitre IV de la loi sur le bien-être (dispositions spécifiques concernant les travaux effectués par des entreprises extérieures ou par des travailleurs intérimaires) doit être appliqué.
  Il est évident que les travaux de services externes chez des employeurs relèvent de l'application de ce chapitre et qu'ils doivent être considérés comme des 'entrepreneurs'.
  En vertu de ce chapitre, l'employeur est tenu d'écarter tout entrepreneur dont il peut savoir ou constate que celui-ci ne respecte pas les obligations imposées par la loi sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution visant la protection des travailleurs.
  Inversement, cela signifie aussi que les employeurs ne peuvent être forcés à travailler avec des entrepreneurs/prestataires de services externes dont ils savent ou peuvent savoir qu'ils ne respectent pas leurs obligations.
  Les services externes sont donc des entrepreneurs qui proposent leurs services (et leur expertise) aux entreprises. L'employeur doit avoir la possibilité de faire appel au(x) partenaire(s), services externes ou autres experts les plus adéquats pour l'aider à réaliser la meilleure protection possible de ses travailleurs.

2. <u>Conclusion des organisations des employeurs :</u>

Les organisations d'employeurs demandent au Ministre de l'Emploi d'initier sans tarder une approche méthodique qui implique les partenaires sociaux et les acteurs sur le terrain en vue de traduire en une approche pragmatique et réaliste l'objectif susmentionné d'une utilisation optimale de la médecine du travail.

La priorité doit être donnée à la protection des travailleurs dans la pratique, plutôt qu'aux obligations administratives comme c'est le cas aujourd'hui. Les employeurs ne peuvent rejoindre la demande des syndicats, qui veulent que cette thématique soit de plus en plus bureaucratisée. Les organisations d'employeurs demandent un cadre flexible et transparent qui accorde la priorité à la sécurité et au bien-être et veulent y contribuer de manière constructive.

III. <u>DECISION</u>

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

9. Avis n° 208 du 23 février 2018 concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'article II.9-8 du code du bien-être au travail (D201).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 21 novembre 2017 du Ministre de l'Emploi, le Conseil Supérieur PPT a été invité à formuler son avis concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'article II.9-8 du code du bien-être au travail.

Le projet d'arrêté royal a été soumis au bureau exécutif le 28 novembre 2017. (PPT/PBW - D201- BE 1244)

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé le 6 février 2018 de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis à la prochaine réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 23 février 2018. (PPT/PBW – D201 - 685).

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a formulé son avis au cours de la réunion plénière du 23 février 2018.

Explication :

Ce projet d'arrêté royal a pour but d'adapter et de préciser, dans le code, les règles de nomination des membres extraordinaires du Conseil Supérieur PPT et d'ajouter, dans le code, des règles de fin de mandat et de remplacement pour ces membres, en tenant compte des articles 44, 45, §1er, et 47 de la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de l'exposé des motifs y relatif.

II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DU 23 FEVRIER 2018

Le Conseil Supérieur PPT émet un avis unanime positif concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'article II.9-8 du code du bien-être au travail.

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

10. Avis n° 209 du 23 février 2018 relatif à un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 juillet 2015 relatif aux produits radioactifs destinés à un usage *in vitro* ou *in vivo* en médecine humaine, en médecine vétérinaire ou dans des études cliniques (D202).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 20 novembre 2017, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil Supérieur), en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Cette lettre donne suite à la lettre du 30 octobre 2017 du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur dans laquelle il est demandé de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis au Conseil Supérieur.

Explication :

Le projet d'arrêté royal a pour objectif de :

1. s'aligner sur la directive 2013/59/Euratom

L'arrêté royal prévoit l'ajout d'une condition d'autorisation concernant la justification de l'utilisation du produit radioactif en comparaison avec d'autres méthodes existantes qui ont la même finalité.

Il vise également à modifier les définitions d'« assurance de qualité » et de « contrôle de la qualité » et à les aligner sur les définitions reprises dans la directive 2013/59/Euratom afin de conserver une certaine cohérence dans la réglementation.

2. donner des éclaircissements (écarter des imprécisions)

Le champ d'application est modifié afin de le définir plus clairement pour le secteur.
La zone dans laquelle une livraison peut se faire est autrement décrite.

3. insérer une mesure transitoire complémentaire

Sauf disposition contraire, les pharmaciens autorisés en application des arrêtés royaux précédents sont réputés agréés en vertu des dispositions de l'arrêté du 12 juillet 2015.

L'insertion de cette disposition est logique dès lors que le champ d'application des autorisations est plus large que celui des agréments délivrés en vertu de l'arrêté du 12 juillet 2015.

Le projet d'arrêté royal a été soumis au bureau exécutif le 28 novembre 2017. (PPT/PBW - D202- BE 1245)

Des représentants de l'Agence Fédérale de Contrôle Nucléaire (AFCN) ont présenté ce projet d'arrêté le 28 novembre 2017 aux membres du bureau exécutif.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé le 28 novembre 2017 de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis à la prochaine réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 23 février 2018. (PPT/PBW – D202 - 686)

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 23 FEVRIER 2018

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail émet un avis unanime favorable sur le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 juillet 2015 relatif aux produits radioactifs destines à un usage *in vitro* ou *in vivo* en médecine humaine, en médecine vétérinaire ou dans des études cliniques.

Le Conseil Supérieur regrette que le RGPRI, qui était auparavant une entité unique, soit de plus en plus fragmenté.
Une version consolidée est bénéfique à la sécurité générale et à l'applicabilité de la législation. Le Conseil Supérieur se réfère ici au CODE comme un bon exemple.

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

11. Avis n° 210 du 20 avril 2018 concernant le projet d'arrêté royal modifiant le titre 1er.- Agents chimiques du livre VI.- Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes du code du bien-être au travail, en ce qui concerne l'utilisation de silice libre cristalline

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 27 juillet 2017 du Ministre de l'Emploi, le Conseil Supérieur PPT a été invité à formuler son avis concernant le projet d'arrêté royal modifiant le titre 1er. - Agents chimiques du livre VI.- Agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et réprotoxiques du code du bien-être au travail, en ce qui concerne l'utilisation de silice libre cristalline.

Le projet d'arrêté royal a été soumis au bureau exécutif le 28 novembre 2017. (PPT/PBW - D200 – BE 1222) et il a été décidé de créer une CAH D200.

La CAH D200 s'est réunie le 21 novembre 2017.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé le 27 mars 2018 de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis à la prochaine réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 20 avril 2018 (PPT/PBW – D200 - 692).

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a formulé son avis au cours de la réunion plénière du 20 avril 2018.

Explication :

Dans l'actuel article VI.1-35, §1 du codex du bien-être au travail, il est interdit d'utiliser du sable ou d'autres grains contenant plus de 1% de silice libre « cristalline » pour effectuer des travaux de traitement au jet et de dessablage.

Cette interdiction ne s'applique pas si les travaux de traitement au jet et de dessablage ont lieu dans des conditions bien définies dans des locaux, cabines ou appareils hermétiquement clos (article VI.1-35, §2). En outre, le ministre d'Emploi peut délivrer une autorisation pour l'exécution en plein air des travaux de traitement au jet et de dessablage quand l'opération concerne des surfaces importantes ou des constructions fixes (article VI.1-35, §3). Dans les arrêtés ministériels avec lesquelles ces autorisations sont accordées, un certain nombre de mesures de prévention concrètes sont imposées, ainsi que l'obligation de recruter les travailleurs qui effectuent le travail avec un contrat de travail à durée indéterminée.

Une campagne d'inspection du Laboratoire de toxicologie industrielle a révélé que le « sablage à sec » classique avec du sable de quartz (qui donne lieu à une exposition forte au quartz) n'est plus beaucoup utilisé. Les entreprises ont largement opté pour une utilisation combinée d'autres abrasifs et d'eau, où l'exposition à la fraction alvéolaire de quartz est considérablement plus faible qu'avec le « sablage à sec ». Pour les applications autres que le nettoyage de surface à l'air libre, il existe des méthodes où aucun abrasif contenant du quartz n'est utilisé.

Ce projet d'arrêté royal vise à modifier les dispositions de l'article VI.1-35 comme suit :

- les travaux de traitement au jet et de dessablage utilisant du sable ou d'autres granulés contenant plus de 1% de silice cristalline libre restent interdites ;
- une exception est faite à cette interdiction lors de l'emploi en plein air de « procédés de traitement au jet avec l'utilisation inhérente d'eau », si la substitution par un procédé moins dangereux est

techniquement impossible. Il découle que le « sablage à sec » avec des grains contenant plus de 1% de silice libre cristalline est totalement interdit, même dans les systèmes clos ;
- le système d'autorisation pour l'exécution en plein air des travaux de traitement au jet et de dessablage est aboli.

Les mesures préventives concrètes additionnelles imposées par les arrêtés ministériels accordant les autorisations ne figuraient pas à l'article VI.1-35 car elles découlent des dispositions des titres 1 et 2 du livre VI.- Agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et réprotoxiques du code du bien-être au travail. Pour y compenser, un document avec des lignes directrices pour des travaux de traitement au jet et de dessablage sera établi par le Laboratoire de toxicologie industrielle. L'obligation de recruter des travailleurs qui effectuent ces travaux avec un contrat de travail à durée indéterminée n'a pas non plus été reprise.

II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DU 20 AVRIL 2018

Le Conseil Supérieur PPT émet un avis unanime concernant le projet d'arrêté royal modifiant modifiant le titre 1er - Agents chimiques du livre VI.- Agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et réprotoxiques du code du bien-être au travail, en ce qui concerne l'utilisation de silice libre cristalline.

Concernant silice libre cristalline

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur marquent unanimement leur accord sur l'insertion au paragraphe 1er du mot « cristalline » entre les mots « silice libre » et les mots « pour effectuer ».

Concernant l'interdiction totale des travaux de sablage à sec en plein air

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur marquent unanimement leur accord sur l'interdiction totale des travaux de sablage à sec en plein air pour lequel on utilise du sable ou d'autres grains qui contiennent plus de 1% de silice libre cristalline.

Concernant la suppression de l'obligation de l'autorisation lors de l'utilisation de silice cristalline

L'explication motivée de l'administration a montré qu'il y a une évolution significative dans les méthodes de travail dans l'activité de sablage.
En conséquence, les risques pour la santé pour ce type d'activité ont été considérablement réduits.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur peuvent donc accepter la proposition de suppression de l'exigence de l'autorisation pour l'activité de sablage.

Néanmoins, ils sont d'avis qu'une mauvaise application des activités de sablage peut entraîner de graves risques pour la santé.
Sur base de ces préoccupations et, dans un ordre subordonné, pour lutter contre la concurrence déloyale dans ce secteur d'activité, les partenaires sociaux demandent de cartographier les activités de sablage au moyen d'une notification préalable et administrativement simple.
En conséquence, les services d'inspection de la DG CBE et les conseillers en bien-être de Constructiv auront l'opportunité de superviser le travail en question et éventuellement d'agir en tant que conseil, contrôle et sanction.
A cette fin, une case supplémentaire « sablage » sera ajoutée à côté de la notification obligatoire existante pour les travaux d'amiante, via la notification électronique 30bis (loi du 27.06.1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs).

Concernant la relation durable entre l'employeur et le travailleur

Dans les activités visées par le projet d'arrêté royal, il existe un risque d'exposition à la substance cancérigène silice cristalline, provenant soit de l'abrasif, soit de la surface (traitées, sablées).
Dans le cadre de la réglementation du bien-être, il en résulte un certain nombre d'obligations en matière de protection des travailleurs concernés :

- une information renforcée et des exigences de formation : le suivi correct des instructions, moyens de travail et la bonne utilisation de équipements de protection collectifs et individuels est indispensable pour maintenir l'exposition aussi bas que possible techniquement ;
- en ce qui concerne la surveillance de la santé, une surveillance de la santé préalable à l'embauche, annuelle et possible après l'arrêt de l'exposition est exigée. Sur base de cette surveillance de la santé, le médecin du travail donne un avis sur les mesures de prévention et les EPI à utiliser. Le dossier de santé doit être conservé 40 ans après l'arrêt de l'exposition, le travailleur a accès au contenu de ce dossier de santé, etc.

Ces obligations importantes sont difficiles à mettre en pratique lorsqu'il n'existe pas de relation durable entre les travailleurs concernés et leur employeur.
Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur constatent pourtant que, par la suppression d'obligation d'autorisation, la condition de seulement laisser réaliser ces travaux par des travailleurs avec un contrat de travail à durée indéterminée est aussi automatiquement supprimée.
Sans vouloir se limiter à cette forme de contrat de travail, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur demandent tout de même que la relation entre le travailleur et l'employeur soit établie de telle sorte qu'elle offre les garanties suffisantes pour satisfaire aux exigences mentionnées ci-dessus concernant la formation et la surveillance de la santé.

Quand il fait appel à de la main d'œuvre externe pour des activités sablage, l'utilisateur a les obligations suivantes :

1°. éviter l'entrepreneur, le sous-traitant, l'indépendant ou l'agence intérim dont il peut savoir que ces obligations de sécurité, formation et santé ne sont pas respectées ou qui n'ont pas la compétence et l'expertise pour ce type d'activités ;
2°. dans le cas où l'entrepreneur, le sous-traitant, l'indépendant ou l'agence intérim n'applique pas ou insuffisamment les obligations en ce qui concerne la sécurité et la santé, l'utilisateur doit veiller à ce que les mesures nécessaires soient prises pour faire cesser les conditions de travail dangereuses et nocives, éventuellement aux frais du prestataire de service externe.

Concernant une campagne de sensibilisation

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur proposent de développer et mener une campagne de sensibilisation concernant l'exposition à la silice cristalline.
Cette campagne aurait comme but la sensibilisation des employeurs et travailleurs notamment sur les bonnes pratiques, les mesures à prendre et les produits et techniques de remplacement possibles (cf. système Torbo).

Concernant des définitions claires

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur attirent l'attention sur le fait qu'ils ont besoin d'une définition claire de « silice libre cristalline » et des méthodes de mesurage validées afin d'évaluer l'exposition des travailleurs (de préférence selon les normes internationales).

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

12. Avis n° 211 du 20 avril 2018 relatif à un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V (D203).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 20 novembre 2017, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil Supérieur), en demandant de formuler un avis en urgence sur ce projet d'arrêté royal.

Cette lettre donne suite à la lettre du 7 novembre 2017 du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur dans laquelle il est demandé de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis au Conseil Supérieur.

Explication sur le projet d'arrêté royal :

Ce projet d'arrêté royal réforme et clarifie le contrôle physique des établissements classés et des transporteurs car il ressort de nombreux évènements, développements et expériences de terrain que cela est nécessaire.

Les organismes agréés ont actuellement deux fonctions distinctes (prestations de contrôle physique pour les exploitants et surveillance de ceux-ci – en délégation de l'autorité), impliquant le fait que la séparation contrôleur-contrôlé n'est pas claire.

La mission de revue des pairs (dénommée IRRS) organisée par l'Agence Internationale de l'Energie Atomique (AIEA) en Belgique fin 2013 a mis en évidence qu'il est nécessaire de définir clairement le contour du régulateur et de donner un statut clair et non ambigu aux "organismes agréés" (recommandation n° 5).
Les organismes agréés seront désormais du côté des exploitants et agiront sous la responsabilité et pour le compte de ceux-ci. Ils n'effectueront plus de missions en délégation de l'autorité publique.

L'IRRS a également mis en évidence qu'il est nécessaire que le cadre légal n'autorise plus l'Agence à effectuer du contrôle physique chez les exploitants (recommandation n° 5).

De plus, le régime d'agrément des organismes de contrôle physique doit être revu en vue de l'ouverture au marché privé, avec des conditions et critères clairs.

Enfin, l'expérience accumulée depuis 2001 par l'Agence permet de proposer un concept de contrôle qui renforce la sûreté et la radioprotection sur le terrain :

- Chaque exploitant doit établir un service de contrôle physique interne et doter ce service des moyens nécessaires pour assurer efficacement les missions en radioprotection et en sûreté nucléaire qui lui sont confiées. Le bon fonctionnement de ce service est de la seule responsabilité de l'exploitant.
- Le chef du service de contrôle physique fait toujours partie du personnel de l'exploitant, indépendamment qu'il soit un expert qualifié en contrôle physique ou non. Cette disposition renforce la responsabilité de l'exploitant.

- L'arrêté intègre les nouvelles exigences de la directive 2013/59/Euratom (« Basic Safety Standards — BSS ») relatives aux concepts de « personne chargée de la radioprotection (RPO) »

et d'« expert en radioprotection (RPE) » dans la réglementation belge, avec les exigences de formation associées.

De plus, pour les activités de transport de marchandises dangereuses de la classe 7, les tâches et missions du contrôle physique par rapport à celles du conseiller à la sécurité (pour le transport des marchandises dangereuses) classe 7 sont clarifiées.

Enfin, ce projet d'arrêté met également en œuvre les dispositions de la loi du 7 mai 2017 modifiant la loi du 15 avril 1994 relative à la protection de la population et de l'environnement contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et relative à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire en ce qui concerne l'organisation du contrôle physique. Par ce biais, le rôle de Bel V est également mieux défini.

Le 28 novembre 2017, le projet d'arrêté royal a été soumis au bureau exécutif et présenté par des représentants de l'Agence Fédérale de Contrôle Nucléaire (AFCN). (PPT/PBW - D203- BE 1246)

Le 28 novembre 2017, les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé de discuter du projet d'arrêté royal le 25 janvier 2018, en commission ad hoc.

Le 27 mars 2018, les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis à la prochaine réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 20 avril 2018. (PPT/PBW – D203 - 693)
Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a formulé son avis au cours de la réunion plénière du 20 avril 2018.

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LE 20 AVRIL 2018

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail émet un avis pour partie unanime et pour partie divisé concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V.

Avis unanime du Conseil Supérieur.

De manière générale, les partenaires sociaux estiment que :
1. les renvois aux différents arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent être actualisés et il doit être renvoyé aux bons articles du code du bien-être au travail.
2. les compétences de l'AFCN doivent rester chez l'AFCN et ne peuvent être élargies. La répartition des compétences entre le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et l'AFCN doit rester telle qu'elle existe actuellement.
3. le contrôle sur la pratique doit toujours être en fonction de la protection des médecin, patient et travailleur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux demandent que les Ministres compétents prennent connaissance et tiennent compte de la note (en néerlandais) de la direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et concertation sociale (HUA/29618/N/A/EH/CD/GP) qui est annexée à cet avis.

Projet d'article 23.1.1 : service commun pour le contrôle physique

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail trouve qu'il est nécessaire de mentionner aussi parmi les critères minimums d'approbation que suffisamment d'experts agréés doivent

être présents dans le service commun pour exécuter d'une manière correcte les missions et tâches reprises à l'article 23.

Projet d'article 23.3 : étudiants, apprentis et stagiaires

Dans le code du bien-être au travail, des règles supplémentaires sont imposées en ce qui concerne les jeunes, les étudiants et les stagiaires contre une exposition possible au rayonnement ionisant.
C'est pourquoi le Conseil Supérieur trouve que, bien que cette catégorie soit déjà protégée dans le titre 5 concernant les rayonnements ionisants du livre V du code du bien-être au travail, l'article 23.3 doit être précédé par : « sans préjudice des dispositions des titres 3 et 4 du livre X du code du bien-être au travail ».

Formation de base, formation permanente, formation complémentaire, expérience pratique.

Chez les agents et chez les experts agréés, il y a des conditions de formation et d'expérience pratique. Le projet d'arrêté royal prévoit dans plusieurs articles que l'Agence peut fixer des exigences minimales concernant le contenu de ces formations et expériences. Pour autant que ce ne soit pas encore le cas, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur trouvent nécessaire que l'Agence fixe ces exigences minimales en complément de cet arrêté royal.

Avis divisé du Conseil Supérieur.

Concernant le projet d'article 23.1.6

Les représentants des travailleurs du Conseil Supérieur sont d'avis qu'à côté des données de l'article 23.1.5 b) 6°, les données qui sont constatées par le service de contrôle physique selon l'article 23.1.5 b) 8°, 10° et 11° doivent également directement être transmises au médecin agréé et au service ou au département chargé de la surveillance de la santé, car ces données sont importantes dans le cadre de la surveillance de la santé. Il s'agit ici d'expositions comme conséquence d'un accident ou d'un incident et des mesures préventives afin d'éviter que cela se reproduise, du programme de surveillance de la santé et de l'adaptation des postes de travail pour les femmes enceintes ou les femmes qui allaitent.

Les représentants des employeurs du Conseil Supérieur trouvent que seules les données de l'article 23.1.5 b) 11° doivent être transmises directement étant donné que c'est de la compétence du médecin du travail et que c'est déjà d'application.
Ils remarquent que les articles 23.1.5 b) 8° et 10°, au contraire, tombent sous la responsabilité de l'employeur.

Projet d'article 23.2.7

Par analogie avec leurs remarques à l'article 23.1.6, les représentants des travailleurs trouvent qu'il est nécessaire, en plus des données de l'article 23.2.6 b) 4°, de transmettre directement au médecin agréé et au service ou département chargé de la surveillance de la santé, également les données de l'article 23.2.6 b) 6°, 7° et 8°.

Les représentants des employeurs du Conseil Supérieur indiquent, par analogie avec l'article 23.1.6, qu'ici aussi, seules les données de l'article 23.2.6 b) 8° doivent être transmises directement, étant donné que c'est de la compétence du médecin du travail et que c'est déjà d'application.
Ici aussi, ils remarquent que les articles 23.2.6 b) 6° et 7°, au contraire, tombent sous la responsabilité de l'employeur.

Projet d'article 23.5 : protection du chef du service de contrôle physique

Les représentants des travailleurs du Conseil Supérieur sont d'avis que le chef du service de contrôle physique, tout comme les conseillers en prévention du service interne, doit jouir d'une forme de protection.

Ils font les commentaires supplémentaires suivants :

- comme seul le chef du service de contrôle physique jouit d'une protection, ils trouvent qu'il est nécessaire d'élargir cette protection à tous les experts agréés de sorte qu'ils puissent exécuter leurs tâches et missions en toute indépendance (cf. protection pour tous les conseillers en prévention et pas seulement pour le chef du service interne).
- cette protection a peu de sens quand elle n'est pas couplée avec une réglementation qui prévoit des procédures, possibilités de recours et éventuelles sanctions. (cf. la Loi du 20 décembre 2002 concernant la protection des conseillers en prévention)

Les représentants des employeurs du Conseil Supérieur se demandent quelle est la plus-value de cette protection. Il n'y a aucune description de situations qui motive ou démontre qu'une telle protection soit nécessaire. Les tâches du chef du service de contrôle physique ne sont pas du tout comparable à celles d'un conseiller en prévention. Elles sont d'une nature telle qu'on ne doit pas craindre pour son indépendance. Si des arguments solides peuvent démontrer qu'il est nécessaire d'offrir une forme de protection, il doit être souligné que cela ne peut se faire via un arrêté royal. Les travaux préparatoires, l'avis du Conseil d'Etat et les discussions parlementaires concernant la Loi du 20 décembre 2002 relative à la protection des conseillers en prévention ont clairement exprimé qu'un tel statut et les protections y liées doivent être réglés par une loi.
En outre, les représentants des employeurs soulèvent que, dans de nombreux cas, la « protection » des conseillers en prévention est contreproductive, entre autre par le fait qu'ils sont maintenus en dehors des décisions et discussions stratégiques. Par leur « statut protégé », ils ne jouissent pas souvent de l'entière confiance et semblent, pour la plupart, avoir peu d'impact au sein de l'entreprise ou de l'institution où ils sont employés.

Projet d'article 74 : organismes de contrôle physique

Les représentants des travailleurs du Conseil Supérieur sont d'avis que l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité des organismes doivent être garanties.
De plus, il faut éviter que les moyens prévus pour l'organisation du contrôle physique s'écoulent hors des organismes.
Ils trouvent que, par la suppression de la commission d'avis, c'est aussi une source d'information et de contrôle des partenaires sociaux qui disparaît.
C'est pourquoi les représentants des travailleurs du Conseil Supérieur proposent ce qui suit pour supprimer partiellement ces préoccupations.

- Pour prévenir que l'argent visé pour l'exécution des missions et tâches concernant le contrôle physique s'écoule vers des organisations liées, il peut être repris, par analogie avec ce qui est imposé aux services externes pour la prévention et la protection au travail dans l'article II.3-12 du code du bien-être au travail, que les revenus de fonctionnement des organismes pour le contrôle physique soient utilisés pour permettre à ces organismes de remplir les missions qui leur sont confiées en application de la réglementation.
- Pour renforcer l'indépendance des experts, par analogie avec ce qui concerne le personnel des SECT dans l'article II.5-5 du code, leur rémunération ne peut pas dépendre du nombre de contrôles ou de la durée de ceux-ci, ni des résultats de ces contrôles.
- Pour autant que cette possibilité n'existe pas encore, une procédure où les partenaires sociaux peuvent communiquer à l'AFCN des questions sur des incidents ou des problèmes en lien avec le

contrôle physique et le fonctionnement des organismes pour le contrôle physique, doit être convenir avec la garantie d'un suivi et d'un feedback.

- Organiser l'évaluation générale du contrôle physique via une commission ad hoc qui se réunit une fois par an sur invitation de l'AFCN, pour laquelle l'AFCN rédige un rapport sur le contrôle physique et le fonctionnement des organismes agréés. Les organismes agréés peuvent être entendus sur propre initiative ou à la demande des partenaires sociaux. Cela peut coïncider avec le rapport annuel de l'AFCN au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection concernant les activités et résultats dans le cadre de la surveillance dosimétrique (article 25/15 de la loi du 15 avril 1994 concernant la protection de la population et de l'environnement contre les dangers des rayonnements ionisants et concernant l'Agence Fédérale pour le Contrôle Nucléaire, en ce qui concerne la surveillance dosimétrique).
- En ce qui concerne les compétences de la commission ad hoc, elles devraient reprendre au minimum les compétences des actuelles commissions de surveillance des organisme agréés.
- Les représentants des travailleurs s'inquiètent également de l'ouverture totale du marché des organisme agréés et cela pour différentes raisons :
  - C'est déjà un petit marché particulier et, par exemple, au niveau de l'expertise, une trop grande fragmentation n'est pas souhaitable.
  - Le contrôle sur ces éventuels nouveaux acteurs nous semble problématique, certainement dans le cas des organismes étrangers. Il y a des doutes au niveau des possibilités de contrôle aussi bien par l'AFCN que, et surtout, par les partenaires sociaux.
  - Nous craignons qu'une pression s'installe sur les prix et que cela soit associé à la qualité des services, avec de possibles problèmes pour la protection des professions libérales, de leurs clients et de leurs travailleurs.
  - Les conditions de formation pour le directeur d'organisme agréés disparaissent également. Nous craignons que, de ce fait, la priorité de protection au rayonnement glisse vers une priorité de recette et de marge bénéficiaire.
- C'est pourquoi les représentants des travailleurs proposent d'imposer des conditions supplémentaires aux organisme agréés :
  - une formation comme expert en rayonnement pour le directeur de l'organisme ;
  - un conseil d'administration qui est composé, au moins pour moitié, de personnes ayant une formation en protection au rayonnement ;
  - quand même maintenir la forme d'a.s.b.l..

Les représentants des employeurs du Conseil Supérieur sont également d'avis que l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité des organismes doivent être garanties. Toutefois, imposer une formation au directeur ou des limitations au conseil d'administration est une mauvaise et non souhaitable manière de garantir le bon fonctionnement et de forcer la qualité. Ils voudraient ici se référer au manuel de qualité et aux règles et codes nationaux et internationaux en ce qui concerne la bonne gestion.

De plus, les représentants des employeurs formulent les remarques suivantes :

Remarque générale

Le secteur hospitalier a, lors de précédentes activités de l'AFCN, déjà été interpellé comme stakeholder. Malheureusement, ce secteur remarque qu'il n'a pas été suffisamment tenu compte des remarques et demandes d'éclaircissement. Celles-ci sont pourtant cruciales pour une bonne implémentation et préparation sur le terrain.

Concernant la formation

1. La question se pose de savoir quels organismes vont donner ces formations.
   Aujourd'hui, par exemple, il y a déjà une liste d'attente pour les infirmières qui doivent suivre une formation obligatoire de 50h (+10h) pour l'utilisation d'appareil RX sous surveillance. C'est pourquoi la question se pose de savoir si les institutions de formation pourront bien répondre à la demande supplémentaire qui suivra la nouvelle réglementation. Les centres de formation sont-ils suffisamment préparés ?
2. De quelle formation de base l'agent de radioprotection doit-il déjà disposer avant de suivre les formations complémentaires ?
   Cela n'est pas suffisamment précisé.

Questions sur le rôle de l'agent de radioprotection

1. Concernant la présence lorsque l'installation est en fonctionnement (par exemple : les appareils de rayons (Röntgen) qui sont utilisés 24h/24h, médecine nucléaire, radiothérapie, …).
   Un agent doit-il toujours être présent dans le service (24/24, respectivement pendant l'ouverture du service) ?
2. Un agent peut-il être responsable pour plusieurs services différents, éventuellement sur des sites différents ? (par ex.: Radiologie, et densitométrie et dentisterie) ?
   Et si oui, quelle distance maximale peut-il y avoir entre chacun ?

Remarques sur le chef du service

1. Que se passe-t-il lors de l'absence temporaire du chef de service (back-up) ?
2. « Chef » n'est pas le terme adéquat pour cette fonction. Celui-ci semble faire partie de la ligne hiérarchique. Coordinateur ?
3. Un chef de service peut-il aussi poser des actes lui-même, ou sa tâche reste-t-elle limitée au contrôle ?

Manipulation sporadique de biens dangereux

En ce qui concerne la manipulation sporadique des biens dangereux, la notion de « sporadique » est insuffisamment spécifiée.

Le service ou le département en charge de la surveillance de la santé

Qu'entend-on par service ou département en charge de la surveillance de la santé ?

Flux électroniques de données uniformisés

Vu toute l'information qui doit être conservée et transmise, il semble opportun de le faire via un flux électronique de données uniformisé.

Aussi, les représentants des employeurs du Conseil Supérieur précisent que, dans le cadre de la révision du même arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants, l'avis n° 203 du Conseil supérieur reprenait le suivant :

> … « Le Conseil constate que l'article 64.8 du RGPRI tel que mentionné à l'article 1er du projet d'arrêté royal est formulé de façon trop large et imprécise. Cet article exclut en effet également l'utilisation d'appareils portables commandés à distance.
> Le Conseil propose d'adapter cet article comme suit : « Il est interdit, pour des contrôles non destructifs, d'utiliser un appareil portable de radiographie ne permettant pas une protection adéquate de l'utilisateur/l'opérateur. ». »…

Tel qu'explicité à l'AFCN, l'imprécision de la formulation interdirait certains appareils de contrôle nécessaires pour le respect de certaines normes en matière de contrôles de l'intégrité des tuyauteries et dont l'utilisation contrôlée assure une protection adéquate de l'opérateur.

Il est donc demandé par le biais de ce second avis que la formulation de l'article 64.8 soit précisée en vue de garantir la possibilité du respect des normes en matière de contrôles des tuyauteries.

A ce titre, l'AFCN a transmis le projet de texte en cours de révision y relatif à cet article au CSPPT le 27 mars. Le fait d'exclure les appareils utilisés pour l'analyse de la composition chimique des matériaux et de remplacer « portables» par « tenus en mains par l'opérateur » répond à la demande du Conseil Supérieur. Il est à noter que l'article concerné est le 64.7 dans cette proposition de texte.

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

13. Avis n° 212 du 22 juin 2018 relatif au projet d'arrêté royal modifiant le titre 1er relatif aux agents chimiques du livre VI du code du bien-être au travail, en ce qui concerne la liste de valeurs limites d'exposition aux agents chimiques (valeurs limites non contestées) (D199bis).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Le 2 mai 2017, une procédure de consultation publique a été lancée sur une proposition d'adaptation de la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle, reprise à l'annexe VI.1-1. A du code du bien-être au travail.

La proposition d'adaptation de la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle comprenait :

- une actualisation de la liste des valeurs limites aux adaptations de l'ACGIH de 2009 à 2016 inclus, et
- la transposition de la Directive (CE) 2017/164 de la Commission du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle. Cette directive doit être transposée en droit belge pour le 21 août 2018 au plus tard.

Les objections à des valeurs limites individuelles pouvait être introduites jusqu'au 1er septembre 2017.

Les dossiers d'objections circonstanciés, requis pour les valeurs limites individuelles contre lesquelles une objection a été enregistrée, pouvaient être introduits jusqu'au 1er décembre 2017.

Par lettre du 5 avril 2018, adressée au président du Conseil supérieur, le Ministre de l'Emploi a sollicité l'avis du Conseil supérieur, sur un projet d'arrêté royal modifiant le titre 1er relatif aux agents chimiques du livre VI du code du bien-être au travail, en ce qui concerne la liste de valeurs limites d'exposition aux agents chimiques (valeurs limites non contestées).

Ce projet d'arrêté royal vise l'adaptation du point A "Liste des valeurs limites pour l'exposition aux agents chimiques" de l'annexe VI.1-1. A du code du bien-être au travail, en y ajoutant et/ ou adaptant les valeurs limites pour lesquelles aucune objection n'a été déposée au cours de la « quatrième procédure de consultation publique au sujet de l'adaptation de la liste des valeurs limites ».

Pour les valeurs limites pour lesquelles des dossiers d'objections ont été introduits au cours de la procédure de consultation publique, les valeurs limites en vigueur actuellement ont été reprises.

Cette liste adaptée a été reprise comme annexe du présent projet d'arrêté royal.

Le projet d'arrêté royal a été soumis aux membres du bureau exécutif le 20 avril 2018 BE 1269).

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé le 5 juin 2018 de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis à la prochaine réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail du 22 juin 2018 (PBW/PPT – D199bis – 698).

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 22 juin 2018

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail émet un avis unanimement favorable sur le projet.

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

14. Avis n° 213 du 22 juin 2018 relatif à un projet d'arrêté royal complétant l'arrêté royal du 30 novembre 2011 portant prescriptions de sûreté des installations nucléaires en ce qui concerne la transposition de la Directive européenne 2014/87/ Euratom (D204).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 27 février 2018, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil Supérieur), en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Cette lettre donne suite à la lettre du 18 janvier 2018 du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur dans laquelle il est demandé de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis au Conseil Supérieur.

Explication :

La Directive 2009/71/Euratom du 25 juin 2009 du Conseil établissant un cadre communautaire pour la sûreté nucléaire des installations nucléaires oblige les Etats membres à établir un cadre législatif et réglementaire pour le contrôle de la sûreté des installations nucléaires.

Cette Directive 2009/71/Euratom a été modifiée par la Directive 2014/87/Euratom du 8 juillet 2014 à la suite de l'accident survenu à la centrale nucléaire de Fukushima-Daiichi.
Elle rend juridiquement contraignant l'objectif de sûreté de la Déclaration de Vienne adoptée par les parties contractantes à la Convention sur la Sûreté Nucléaire.

Les articles 6, 8bis, 8ter et 8quater de la directive modifiée contiennent des prescriptions particulières à l'égard des exploitants des installations nucléaires.
Ces dispositions spécifiques de la directive sont transposées dans ce projet d'arrêté royal en vue de leur insertion dans l'arrêté royal du 30 novembre 2011 portant prescriptions de sûreté des installations nucléaires.
Les modifications apportées à cet arrêté royal du 30 novembre 2011 portent sur le chapitre 2 « Prescriptions de sûreté génériques » et s'appliquent donc à tous les établissements de Classe I, telle que définie dans le Règlement général.

Finalement, cet arrêté s'inscrit dans l'amélioration continue du cadre réglementaire belge en sûreté nucléaire telle que requise par la Directive, qui se poursuit notamment par la participation et l'implication belges aux efforts d'harmonisation des réglementations européennes en sûreté réalisés dans le cadre de la WENRA (« Western European Nuclear Regulators Association »).

Le projet d'arrêté royal a été soumis aux membres du bureau exécutif le 23 mars 2018 (PBW/PPT – D204 – BE 1261) et présenté en bureau exécutif extraordinaire par des représentants de l'Agence Fédérale de Contrôle Nucléaire (AFCN)

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé le 5 juin 2018 de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis à la prochaine réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 22 juin 2018. (PPT/PBW – D204 - 699)

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 22 juin 2018

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail émet un avis unanime favorable sur le projet d'arrêté royal complétant l'arrêté royal du 30 novembre 2011 portant prescriptions de sûreté des installations nucléaires en ce qui concerne la transposition de la Directive européenne 2014/87/ Euratom.

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

15. Avis complémentaire n° 214 du 31 juillet 2018 sur le projet d'arrêté royal fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison (D175)

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

I.1. Contexte/historique

Par un courrier du 21 mai 2014, le Ministre de l'Emploi a transmis un **projet d'arrêté royal fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison** à la Présidente du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (Conseil Supérieur), lui demandant l'avis du Conseil Supérieur dans les 2 mois.

Ce projet d'arrêté royal (PAR) s'inscrivait dans le contexte de l'engagement du gouvernement belge à ratifier la convention de l'OIT n°189 sur le travail décent des travailleurs et des travailleuses domestiques et à adapter la réglementation relative au bien-être au travail pour tenir compte de cette convention de l'OIT (e.a. l'article 13).

La loi du 15 mai 2014 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et le personnel de maison, a étendu le champ d'application de la loi bien-être au travail pour les domestiques et le personnel de maison. Cette loi n'est pas encore entrée en vigueur et entrera en vigueur par arrêté royal.

Ce PAR est un arrêté d'exécution de cette loi et fixe e.a. une date d'entrée en vigueur pour la loi du 15 mai 2014.

En 2015, l'Etat belge a ratifié la convention de l'OIT n°189 sur le travail décent des travailleurs et des travailleuses domestiques.

Le 11 décembre 2015, le Conseil Supérieur a rendu un avis négatif (l'avis n°188) sur ce PAR, plus précisément sur l'approche proposée dans le PAR.

L'avis n°188 du Conseil Supérieur de 2015 mentionnait :
« Le Conseil Supérieur constate que la convention de l'OIT n°189 (art.13) n'exige pas l'application de toute la réglementation bien-être aux domestiques et gens de maison mais bien que l'Etat membre prenne des mesures effectives en tenant compte des caractéristiques particulières des domestiques et des gens de maison, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques et gens de maison. ... »
« Le Conseil Supérieur souhaite entamer une réflexion concernant le contenu d'un tel arrêté royal et concernant les mécanismes et instruments pragmatiques pour aider les employeurs des travailleurs domestiques et de personnel de maison à mener leur politique de bien-être, de même que pour aider les travailleurs domestiques et gens de maison.
Le Conseil Supérieur souhaite également discuter avec les SEPPT de l'approche collective et de l'approche individuelle de cette catégorie spécifique d'employeurs et de travailleurs.
Le Conseil Supérieur propose de chercher, en commission ad hoc (au sein du Conseil supérieur) des mécanismes et instruments pragmatiques qui peuvent (ou doivent) aider cette catégorie spécifique d'employeurs et de travailleurs pour mener et exécuter une politique de bien-être et qui, dans un stade ultérieur, pourront être proposés au Ministre de l'Emploi. »

A cette fin, plusieurs réunions de la commission ad hoc (CAH) D175 ont eu lieu (les 16 février 2016, 14 mars 2016 et 22 septembre 2017).

Lors des premières réunions de cette CAH, l'administration (DG HUT du SPF ETCS) a présenté les outils et informations (e.a. des chiffres) à sa disposition.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif du Conseil Supérieur et ceux ayant participé à la CAH ont rédigé un texte de consensus sur le sujet des domestiques et personnel de maison (dernière version en septembre 2017).

Dans ce texte de consensus, les partenaires sociaux ont e.a. listé quelques suggestions de moyens à développer (comme un OIRA) et des acteurs concernés (tels que SEPP, assureurs accidents du travail, secteurs) à consulter et à impliquer pour le développement de mécanismes et instruments pragmatiques.

Un bureau exécutif extraordinaire (BEE) du Conseil Supérieur s'est réuni le 15 décembre 2017 avec un expert en assurances, pour en savoir plus sur les publics cibles (tâches précises effectuées par les domestiques et par le personnel de maison ?, secteurs concernés ?) et les mécanismes et instruments pragmatiques qui existent déjà (e.a. chez les assureurs) ou pourraient être développés (e.a par les assureurs) pour les domestiques et le personnel de maison et leurs employeurs.

Pendant la réunion du 15 décembre 2017, cet expert en assurances a apporté quelques premières réponses, e.a. :

- Des assureurs sont déjà en contact (points de liaison) avec des employeurs de domestiques et des domestiques. Il existe en effet une assurance spéciale « personnel/gens de maison » qui couvre entre autres les/des domestiques.
- Les assureurs ont des listes d'activités effectuées par des domestiques ou du personnel de maison et comprenant des risques auxquels il faut être particulièrement attentif, à traiter en priorité.
- La plupart des assureurs ont déjà développé des programmes de sensibilisation pour ces publics cibles probablement et certainement pour des publics semblables (par ex. « titres-services »), des instruments de sensibilisation pour les employeurs, utilisateurs et pour les travailleurs.
-

Cet expert allait se renseigner auprès des assureurs pour voir quelles informations et quels outils les assureurs sont disposés à communiquer aux membres du Conseil Supérieur.

-

Faisant suite à la réunion du BEE du 15/12/2017 et à la demande des partenaires sociaux, le secrétariat du Conseil Supérieur a posé officiellement, le 8 janvier 2018, par email les mêmes questions à tous les SEPPT (sauf celui qui s'occupe exclusivement des chemins de fer) ainsi qu'au partenaire social représentant les assureurs au sein du Conseil Supérieur.

Ces questions portaient e.a. sur :

- comment les assureurs/SEPPT envisagent leur rôle par rapport aux travailleurs domestiques, au personnel de maison et à leurs employeurs ;
- leurs expériences à l'égard de ces catégories de travailleurs et d'employeurs,
- les tâches effectuées par ces catégories de travailleurs et les risques y liés,
- les outils /moyens des assureurs/SEPPT spécifiques pour ces publics cibles (ou à tout le moins qui pourraient être adaptés et utilisés pour ces publics cibles).

La plupart des SEPPT ont répondu ne pas avoir d'expérience ou avoir peu d'expérience avec ce public cible et ne pas avoir d'outils spécifiques pour ce public cible.
Quelques SEPPT ont répondu avoir des outils transposables ou des outils spécifiques pour certaines tâches pouvant être effectuées par des domestiques.

Au printemps 2018, il s'est avéré impossible de réunir, au sein d'une CAH ou d'un BEE, à la fois partenaires sociaux (y compris celui représentant les assureurs) et représentants des SEPPT pour discuter des réponses aux questions des partenaires sociaux.

L'administration (le manager du Point focal belge) a informé les partenaires sociaux lors de la réunion du bureau exécutif du 8 mai 2018 qu'un OiRA est bien dans les « startingblocks » pour le secteur de l'immobilier (agent immobilier, syndic et concierge, domestiques et gens de maison) étant donné que les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 323 *pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques* ont exprimé officiellement leur engagement pour participer au développement d'un OiRA pour le secteur.

L'administration (le manager du Point focal belge) a attiré l'attention sur le fait que les membres du bureau exécutif sont bien évidemment les bienvenus pour participer aux réunions relatives au développement des OiRA.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont encore discuté de ce PAR les 8 mai, 5 juin, 22 juin et 4 juillet 2018 (les discussions du 4 juillet ont eu lieu dans le cadre d'un bureau exécutif extraordinaire).
Ce PAR était un point (sous réserve) à l'ordre du jour de la réunion plénière du Conseil Supérieur PPT du 22 juin 2018. Pendant la réunion plénière du Conseil Supérieur du 22 juin 2018, les représentants des travailleurs ont présenté déjà leurs remarques complémentaires sur ce PAR.
Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé les 22 juin 2018 et 4 juillet 2018, de soumettre à nouveau ce PAR pour avis (cette fois pour avis complémentaire) au Conseil Supérieur PBW via une procédure électronique qui débutera le 17 juillet 2018 et sera clôturée le 31 juillet 2018.

1.2. Explications sur le projet d'arrêté royal

Le projet d'arrêté royal soumis vise à donner exécution à l'article 4, §1er, troisième alinéa de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que modifiée par la loi du 15 mai 2014 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne les domestiques et les gens de maison.

Ce PAR fixe e.a. la date d'entrée en vigueur de cette loi du 15 mai 2014.

Ce projet d'arrêté royal est d'application aux employeurs qui occupent au total un maximum de 5 domestiques et gens de maison.

Si un employeur occupe plus de 5 de ces travailleurs, la totalité de la législation sur le bien-être au travail lui sera applicable sans exception.

Le projet d'arrêté royal prévoit une protection spécifique pour les domestiques et gens de maison par le biais d'une série de dérogations aux dispositions générales de la législation sur le bien-être au travail.

L'application d'un certain nombre de dispositions de la réglementation bien-être au travail est exclue explicitement parce que l'application de ces dispositions n'est pas ou est difficilement réalisable dans une telle situation privée spécifique ou parce qu'il existe déjà, dans ces domaines, d'autres règles légales applicables dans la sphère privée.

Dans ce projet, les charges administratives pour les employeurs qui emploient des domestiques ou du personnel de maison sont limitées.
L'employeur est exonéré de l'obligation d'établir un rapport annuel, un plan global de prévention et un plan d'action annuel.
Par ailleurs, le Ministre peut mettre à disposition des outils pour faire une analyse des risques en ligne.
Un employeur qui utilise un tel outil est considéré comme avoir exécuté l'analyse des risques visée dans le code du bien-être au travail.

Les résultats de l'analyse des risques (que l'employeur ne doit pas rédiger tout seul mais pour lesquels il est spécifié dans le PAR que l'employeur reçoit l'assistance active du service externe PPT) doivent être notés sur un document (une sorte de fiche de poste de travail), de sorte que non seulement l'employeur mais aussi les domestiques et les gens de maison sont, à tout moment (et, dans chaque cas, avant qu'ils ne commencent à travailler) au courant des risques et des mesures de prévention à prendre.

Sur le plan de la surveillance de la santé, le PAR prévoit que, avant le début de l'occupation, (si nécessaire) une évaluation de santé est exécutée par le conseiller en prévention - médecin du travail du service externe PPT et que les vaccinations nécessaires sont effectuées.
Cette surveillance de santé est exécutée tous les 5 ans.
Si, pendant cette période intermédiaire, une évaluation de santé périodique est nécessaire (en conséquence des risques auxquels le domestique ou le membre du personnel de maison est exposé), le PAR prévoit que cela peut être effectué par le médecin traitant du domestique ou du membre du personnel de maison et que l'employeur en supporte les coûts.

L'employeur peut déterminer librement avec son service externe PPT les tarifs en échange des prestations à effectuer.

II. AVIS COMPLEMENTAIRE n° 214 EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LE 31 JUILLET 2018

Le Conseil Supérieur rend un avis complémentaire sur le projet d'arrêté royal soumis au Conseil Supérieur. Cet avis complémentaire est en partie unanime et en partie divisé.

II.A. Points de vue unanimes des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs :

Les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs renvoient au texte de consensus de septembre 2017 qui est joint en annexe.

II.B. Points de vue divisés :

II.B.1. Remarques des représentants des employeurs :

Bien qu'aucune date d'entrée en vigueur pour l'application de la réglementation bien-être aux domestiques et au personnel de maison n'a été fixée par arrêté royal, on ne peut pas dire qu'il n'y a pas eu d'application de la convention de l'OIT n°189.

Les différentes consultations avec les acteurs du terrain ont enseigné qu'il existe bien une série d'initiatives orientées vers le public cible, principalement des initiatives d'assureurs et, dans une mesure limitée, de services de prévention PPT.

Il est évident que un certain nombre d'instruments de la réglementation bien-être ne sont pas adéquats pour favoriser le bien-être du public cible spécifique.
Ainsi l'affiliation obligatoire auprès d'un service externe PPT n'offre aucune garantie qu'une contribution réelle et substantielle puisse être fournie pour favoriser le bien-être de ce groupe cible.
Par conséquent, il faut chercher d'autres manières pour veiller à ce que les employeurs et les travailleurs (domestiques et personnel de maison) concernés reçoivent les informations/instructions utiles concernant les risques et les mesures de prévention et à ce que des canaux existent pour aborder les problèmes.

Imposer sans restrictions les dispositions de la réglementation bien-être au public cible signifie de facto qu'on fait des domestiques et du personnel de maison des travailleurs de second plan concernant la protection de leur bien-être sachant qu'il n'existe ni la capacité ni la garantie pour que les prestations nécessaires soient fournies.
Dans des avis précédents, les partenaires sociaux attiraient déjà unanimement l'attention sur le caractère problématique de la prestation des services aux micro entreprises et à leurs employeurs.
Ce serait très naïf de croire que cela réussira mieux pour une catégorie d'employeurs encore plus difficile à atteindre, des employeurs qui dans la plus part des cas ne sont même pas des entités juridiques.

Il serait peu raisonnable de choisir cette voie simplement par principe.
La convention de l'OIT ne demande pas que la réglementation bien-être soit appliquée dans son intégralité aux domestiques et personnel de maison.
Cette convention demande bien que l'Etat membre prenne des mesures effectives tenant compte des caractéristiques des domestiques et du personnel de maison, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des domestiques et du personnel de maison.

Dans le texte de consensus de septembre 2017 plusieurs propositions ont été faites à cette fin.
Cela concernait des instruments comme :

- un outil online (confer OiRA) que l'employeur peut compléter de manière autonome ou guidée ;
- des fiches de prévention/des fiches de poste de travail pour des fonctions spécifiques qui peuvent être utilisées pour informer les domestiques et leurs employeurs ;
- des informations de base, des brochures, éventuellement un website où tout est rassemblé.

Ces propositions sont toujours pertinentes. Entretemps, il y a peut-être encore plus de possibilités et d'autres outils à offrir via des canaux digitaux.

De plus, dans le texte de consensus, il n'est pas plaidé en faveur d'une affiliation directe à un service externe PPT.
Un rôle y est bien prévu pour les services externes PPT mais plutôt via une approche collective.

II.B.2. Remarques des représentants des travailleurs :

Plus de 4 ans se sont écoulés depuis l'ajout des domestiques dans le champ d'application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Et 3 ans se sont écoulés depuis la ratification de la convention de l'OIT n°189 concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques par l'Etat belge le 10 juin 2015.
Vu que la date d'entrée en vigueur de l'application de la réglementation bien-être aux travailleurs domestiques n'a pas encore été fixée par arrêté royal, l'application de la convention de l'OIT n°189 reste lettre morte. Les représentants des travailleurs au sein du Conseil Supérieur estiment cela inacceptable.

Les représentants des travailleurs sont conscients qu'ils sont bien en partie coresponsables de ce report car ils ont rendu un avis négatif le 11 décembre 2015 sur un projet d'arrêté royal qui décrivait quelles sous-parties de la réglementation bien-être ne sont pas applicables aux domestiques.
Ils ont rendu cet avis dans l'espoir de trouver, à relatif court terme, un consensus entre partenaires sociaux et autres acteurs de la prévention au sujet de l'application pratique de la réglementation à ce groupe de travailleurs. Et ceci sans exclure à priori les domestiques et leurs employeurs de certaines sous-parties de la réglementation bien-être.

Après plusieurs réunions de la commission ad hoc, avec de longs intervalles, parfois même plus d'un an, un texte consensus a été finalisé en septembre 2017. Ce texte décrit un nombre de principes importants

et de droits minimaux des domestiques, des propositions d'actions concrètes et la description du rôle possible des différents acteurs de prévention.
L'objectif était de soumettre pour examen ce texte de consensus à ces acteurs de prévention, notamment les services externes pour la Prévention et la Protection au travail, les assureurs d'accidents de travail et le secteur via la CP 323.
Après plusieurs tentatives d'organiser des réunions avec les assureurs et les services externes, les représentants des travailleurs ne peuvent pas faire autrement que constater qu'il n'existe pas particulièrement d'enthousiasme pour faire avancer ce dossier. Le résultat est particulièrement maigre : un expert des assureurs allait s'informer auprès des assureurs, un engagement venait de la CP 323 de travailler à un OiRA pour le secteur et malgré les réponses écrites de services externes PPT, il était clair qu'ils ne peuvent ou ne veulent pas donner la plus grande priorité à ce groupe de travailleurs et d'employeurs.
Vu ce lent déroulement exaspérant et le résultat limité des discussions, les représentants des travailleurs ont signalé qu'ils voulaient donner aussi rapidement que possible un avis complémentaire sur l'application de la réglementation bien-être aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs.

Les représentants des travailleurs au sein du Conseil Supérieur demandent au ministre de publier aussi rapidement que possible un arrêté royal avec une date d'entrée en vigueur de la réglementation bien-être aux domestiques et à leurs employeurs. Les représentants des travailleurs **ne souhaitent pas exclure a priori ce groupe de travailleurs et d'employeurs de l'application de sous-parties de cette réglementation.** Les représentants des travailleurs **demandent donc également de ne pas reprendre d'exceptions dans l'arrêté royal.**

Les exceptions ne se justifient pas parce que les travailleurs domestiques et leurs employeurs ne sont pas intrinsèquement différents des autres employeurs et travailleurs. Ni sur le plan des risques auxquels les domestiques sont exposés, qui sont identiques à ceux auxquels les travailleurs d'activités semblables sont exposés. Ni au niveau des relations de travail et de l'environnement de travail qui sont semblables à une quantité de situations dans les micro-entreprises avec un très petit nombre de travailleurs.
Les représentants des travailleurs ne souhaitent pas faire des domestiques des travailleurs de deuxième classe et certainement pas quand cela concerne la protection de leur bien-être.

Les représentants des travailleurs sont cependant conscients que des choix doivent être faits lors de l'application concrète de la réglementation en fonction des risques présents, de la nature du lieu de travail, des relations de travail et de l'expertise présente. Mais cela aussi ne diffère pas de la situation dans d'autres entreprises. La réglementation bien-être autorise cela aussi.
En fonction des risques présents, il est choisi de quelle manière et avec quelles mesures le bien-être des travailleurs est le mieux protégé. L'expertise présente en interne également, la relation avec les services externes, la manière de participer des travailleurs, etc., sont dépendants de la taille et du type d'entreprise. Dans la pratique, toutes les dispositions de la réglementation bien-être, et sûrement pas automatiquement, ne sont donc pas d'application à tous les employeurs et leurs travailleurs. Ce n'est pas ainsi dans la plupart des entreprises et cela ne le sera pas non plus pour les domestiques et leurs employeurs.
En ce qui concerne l'application de la réglementation dans la pratique les représentants des travailleurs réfèrent au texte de consensus de septembre 2017 (voir annexe). Après la publication de l'arrêté royal, ce texte peut être utilisé comme lignes directrices pour déterminer les actions prioritaires et les responsabilités des acteurs impliqués lors de l'application de la réglementation bien-être aux domestiques et à leurs employeurs.

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

PPT/PBW – Dossier 175 – 709
Annexe de l'avis complémentaire n° 214 du 31 juillet 2018 :
Texte de consensus de septembre 2017.

Une approche possible pour appliquer la réglementation en matière de bien-être aux domestiques, au personnel de maison et à leurs employeurs

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail a rendu un avis négatif au sujet d'un projet d'arrêté royal fixant les éléments de la réglementation relative au bien-être applicables aux domestiques, au personnel de maison et à leurs employeurs. Ce projet d'AR a été rejeté parce que c'est sur le terrain qu'il faut évaluer, en fonction des risques auxquels le domestique est exposé dans ses conditions de travail spécifiques, quelles parties de la réglementation du bien-être sont applicables. Les conditions de travail pouvant varier très fortement dans la pratique, il n'est pas possible de fixer ce set minimum de mesures par AR.

La Convention n°189 de l'OIT (art.13) demande que l'Etat membre prenne des mesures effectives en tenant compte des caractéristiques particulières des travailleurs domestiques et du personnel de maison, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail de ces travailleurs.

Le Conseil Supérieur PPT est d'avis que les domestiques, le personnel de maison et leurs employeurs respectifs doivent être visés dans le champ d'application de la réglementation relative au bien-être au travail. Vu la diversité des tâches à effectuer et les lieux et conditions de travail spécifiques des domestiques et du personnel de maison, le Conseil Supérieur estime qu'il serait opportun que le Roi détermine des mesures particulières pour ces catégories spécifiques de travailleurs et d'employeurs en application de l'article 4, §1er, alinéa 3 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996.

Le Conseil Supérieur PPT souhaite lancer une initiative pour développer ces mesures et mécanismes particuliers et des instruments axés sur la pratique, pour aider les employeurs des domestiques et du personnel de maison à mener leur politique de bien-être ainsi que pour assister les domestiques et le personnel de maison. En d'autres termes, le Conseil Supérieur privilégie une approche réelle et axée sur la pratique plutôt qu'une approche purement théorique. Le Conseil Supérieur est d'avis que le secteur des services externes pour la prévention et la protection au travail et les services de prévention des assureurs accidents du travail sont des partenaires tout indiqués dans ce contexte.

La réglementation sur le bien-être doit pouvoir s'appliquer à ce groupe de travailleurs. La mise en œuvre peut varier en fonction des risques présents sur le lieu d'occupation et du soutien qui est offert par les experts de la prévention. C'est pourquoi, des accords concrets doivent être passés sur les modalités de mise en pratique. Vous trouvez ci-dessous quelques pistes éventuelles d'approche.

Les domestiques et le personnel de maison sont en effet exposés aux risques physiques (postures contraignantes, manutentions de charges, équipements de travail, températures extrêmes, travail à l'extérieur, déplacements) /risques chimiques (produits d'entretien)/biologiques (déchets ménagers, produits biologiques) et psychosociaux :

- multiplicité des tâches ;
- relations interpersonnelles potentiellement difficiles ;
- isolement ;
- charge émotionnelle ;
- rythme de travail ;
- ordres contradictoires ;
- … .

Indépendamment du type de travail et des risques éventuellement présents, le soutien minimum suivant devrait être mis à la disposition de l'employeur et du travailleur :

Travailleur (domestique/personnel de maison) :

- les mesures de prévention nécessaires ;
- un point de contact pour une consultation (spontanée) en rapport avec des questions/problèmes de bien-être : sécurité, santé, aspects psychosociaux ;
- surveillance de santé éventuelle et/ou autres examens en fonction du risque ;
- information au sujet des risques, des mesures de prévention nécessaires, des possibilités de soutien externe ;
- formation ;
- … .

Employeur :

- soutien lors de l'évaluation des risques et lors de l'établissement/la rédaction des mesures de prévention/ du plan de prévention ;
- un point de contact pour les questions ad hoc ou un soutien en cas de problèmes ;
- formation.

Les instruments suivants devraient être développés :

- un outil en ligne (cf. OiRA, ...) que l'employeur peut remplir de manière autonome ou guidée ;
- des fiches de prévention/fiches de poste de travail pour des fonctions spécifiques qui peuvent être utilisées pour informer le travailleur (domestique/personnel de maison) et l'employeur ;
- informations de base, brochures, éventuellement un site web où tout est rassemblé.

Partenaires concernés :

- Les services externes pour la prévention et la protection au travail, éventuellement assistés par les services de prévention des assureurs accidents du travail nous semblent être les partenaires les plus indiqués pour offrir le soutien décrit ci-dessus aux domestiques, au personnel de maison et à leurs employeurs.

  Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les particularités du secteur, à savoir des particuliers-employeurs, une occupation limitée, un nombre restreint de lieux de travail, ... font qu'il est peu intéressant pour ces services de développer un service individualisé. Nous nous rendons bien compte que la taille de ce groupe de très petits employeurs est un facteur important pour pouvoir assurer ce service. Un ou plusieurs services pourraient se spécialiser sectoriellement et faire une offre. Une approche collective peut être mise au point. On peut éventuellement examiner si les domestiques, le personnel de maison et leurs employeurs ne peuvent pas être réunis avec d'autres groupes d'employeurs/de travailleurs occupés dans des fonctions similaires. Ces services doivent assister les employeurs dans l'application de la réglementation sur le bien-être en fonction des risques qui se présentent aux travailleurs domestiques et au personnel de maison.

- Les secteurs peuvent, moyennant un soutien du SPF ETCS et des services externes PPT, jouer eux-mêmes un rôle dans le développement et le financement d'un outil/une plate-forme sectoriel(le) pour l'analyse des risques, la prévention et l'information de ces employeurs et de leurs travailleurs. Il convient d'examiner quel rôle la commission paritaire compétente peut

jouer. Eventuellement, une collaboration pourrait être mise en place avec les secteurs/commissions paritaires auxquels ressortissent les travailleurs/employeurs avec des types similaires d'activités/de risques (titres-services ? aide et soins à domicile?). Les secteurs peuvent également être mobilisés pour des campagnes d'information et de sensibilisation.

- On peut également faire appel aux assureurs accidents du travail pour que, dans leurs contacts avec leurs clients, ils sensibilisent et informent au sujet des risques et de la prévention. Ils peuvent être un point de contact dans le cadre de leur mission de prévention. Ils pourraient également fournir une idée plus précise du groupe cible à toucher.

Les services de contrôle du bien-être au travail ont la faculté de visiter et de contrôler les lieux de travail des domestiques et du personnel de maison. Dans la pratique, ces services constatent que l'accès à ces lieux de travail n'est pas évident car ces derniers se situent dans la sphère privée de l'employeur. Un meilleur exercice du contrôle de la part des services qui en sont chargé doit être possible et doit donc faire l'objet d'un examen.

16. Avis de propre initiative n° 215 du 31 juillet 2018 concernant la tarification et les prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail (D210).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Cet avis est donné de propre initiative.

En 2015, suite à l'accord du groupe des 10 du 2 mars 2015, le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail a proposé de propre initiative dans ses avis n° 184 du 29 mai 205, et n° 184bis du 13 juillet 2015 au Ministre de l'Emploi de réformer le système de financement des services externes pour la prévention et la protection au travail par l'introduction d'une nouvelle base de calcul pour la cotisation au service externe et par la fixation des prestations que le service externe doit fournir à un employeur en échange de cette cotisation, avec une meilleure répartition de cet ensemble de tâches entre les différents domaines du bien-être.

Tenant compte de ces avis du Conseil Supérieur PPT, la réglementation sur les services externes pour la prévention et la protection au travail a été modifiée par l'arrêté royal du 27 novembre 2015 modifiant l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail en ce qui concerne la tarification. Cet arrêté est entré en vigueur le 1er janvier 2016.

Dans son avis n° 184bis, le Conseil Supérieur prévoyaient un monitoring de la réforme du système de financement pour :

1. vérifier quel est l'impact réel d'un système proportionnel sur le chiffre d'affaires obtenu en application de la tarification qui était d'application à ce moment ;
1. porter une attention particulière aux possibles chocs tarifaires dans certains secteurs ;
2. contrôler l'effet de la nouvelle tarification et de l'application du régime proportionnel sur les prestations de services par rapport aux PME ;
2. porter une attention particulière à l'application du système d'unités de prévention, notamment le niveau et la pondération des différentes disciplines de prévention.

L'exécution de ce monitoring a été confiée à une commission permanente au sein du Conseil Supérieur PPT. La commission permanente tarification et prestations a été créée par l'arrêté ministériel du 2 juin 2016 portant la création d'une Commission permanente Tarification et Prestations au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail.

Cette Commission Permanente est chargée du monitoring de l'application concrète du chapitre III du titre 3 du livre II du code du bien-être au travail (l'ancienne section II/1 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail), par les services externes pour la prévention et la protection au travail et les employeurs affiliés, particulièrement en ce qui concerne les tarifs et prestations, en vue de l'évaluation des dispositions dans ce chapitre.

Cette Commission permanente s'est réunie deux fois en 2016 (les 30 août et 27 octobre), six fois en 2017 (les 17 janvier, 28 mars, 2 mai, 27 juin, 8 septembre et 30 novembre), et deux fois en 2018 (les 23 janvier et 12 mars).

Suite aux et sur base des discussions et concertations concernant l'impact de la réglementation tarifaire qui ont eu lieu lors de réunions de la Commission permanente tarification et prestations, du bureau exécutif et lors de contacts informels, les partenaires sociaux ont rédigé un projet d'avis de propre initiative concernant les tarifs et les prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail.

Pendant la séance plénière du Conseil Supérieur PPT du 22 juin 2018, les membres du bureau exécutif ont informé les membres du Conseil Supérieur PPT qu'un projet d'avis de propre initiative concernant les tarifs et les prestations des services externes étaient en cours de rédaction et que cet avis de propre initiative serait soumis à la réunion plénière du Conseil Supérieur PPT, via une procédure électronique au cours du mois de juillet 2018 et qu'il en serait encore discuté lors d'une réunion d'un bureau exécutif extraordinaire le 4 juillet 2018.

Lors de la réunion du bureau exécutif extraordinaire du 4 juillet 2018 à laquelle le représentant de Co-Prev a été invité et a assisté, les membres du bureau exécutif ont décidé de soumettre le projet d'avis de propre initiative à la réunion plénière du Conseil supérieur PPT, via une procédure écrite électronique.

Cette procédure écrite électronique a commencé le 17 juillet 2018 et s'est clôturée le 31 juillet 2018.

II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DU 31 JUILLET 2018

Le Conseil Supérieur PPT propose au Ministre de faire les adaptations réglementaires, en ce qui concerne différents domaines qui touchent aux tarifs et aux prestations des services externes. Pour chacun des domaines, une fiche a été rédigée. Chaque fiche comprend trois éléments : l'analyse du problème, des propositions pour régler le problème et une proposition d'adaptation du code du bien-être au travail pour pouvoir mettre en œuvre à court terme les propositions du Conseil Supérieur PPT.

Les différents domaines sont :

1. plan d'action pour la réglementation prorata ;
1. initiatives sectorielles ;
2. avis stratégique motivé ;
3. adaptation de la tarification ;
4. adaptation et plan d'action PME ;
5. transférabilité des unités de prévention ;
6. participation active à l'analyse des risques et procédure d'agrément.

Les membres du Conseil Supérieur PPT souhaitent que ces modifications entrent en vigueur le 1er janvier 2019.

Ci-après les fiches seront expliquées, précédées par une introduction y liée.

Introduction

En 2016, à la suite de l'accord intervenu au sein du Groupe des 10 le 2 mars 2015, les partenaires sociaux ont réformé le paysage des services externes, en collaboration avec le ministre de l'Emploi, Kris Peeters. En intervenant notamment dans le mode de tarification, les partenaires sociaux ont réorienté le paysage du bien-être au travail.
Au lieu de faire dépendre le montant du tarif au nombre de travailleurs soumis à la surveillance de la santé, la nouvelle tarification prend en compte tous les domaines du bien-être. La nouvelle tarification a notamment fixé pour objectif de faire concorder la réglementation tarifaire avec une politique de prévention ne consistant pas uniquement en une composante médicale pure, mais prenant également en considération des disciplines et risques tels que l'ergonomie, les aspects psychosociaux, l'hygiène du travail et la sécurité.
L'analyse des risques générale au niveau de l'entreprise constitue le point de départ de l'élaboration et de la mise en œuvre du système dynamique de gestion des risques.

Pour leur réforme tarifaire, les partenaires sociaux ont décidé de prendre en compte les principes suivants : la réforme devait être neutre sur le plan budgétaire; ne pas porter préjudice à la qualité du service ; le montant des tarifs serait basé sur les risques de l'entreprise au niveau du secteur; une distinction au niveau du tarif a été instaurée entre les micro-entreprises et les autres; pour les travailleurs qui ne sont pas actifs toute l'année dans l'entreprise, il ne faut pas payer la totalité de la cotisation, mais s'en acquitter sur une base mensuelle.
Sur la base de ces principes, convenus dans l'accord du Groupe des 10, les partenaires sociaux ont fixé les tarifs minimums, ainsi que les tarifs horaires minimums pour les différents types de conseillers en prévention, ainsi que le tarif par unité de prévention. À cet égard, ils ont travaillé en étroite concertation avec le secteur des services externes de prévention.

- Afin d'assurer le suivi des effets de la réforme, une Commission permanente Tarification et Prestations a été mise sur pied. Les missions de ladite commission sont fixées légalement dans l'arrêté ministériel du 2 juin 2016 portant la création d'une Commission permanente Tarification et Prestations au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail.
  Le monitoring concerne : la prestation des services pour les entreprises C - et D, la prestation des services pour les entreprises A, B, C, le système des unités de prévention, les groupes tarifaires, le régime proportionnel et le respect des tarifs minimums, la facturation complémentaire et la qualité des prestations réalisées.

Sur le plan des modifications, en qualité et en quantité, des prestations, du service et de l'organisation du paysage du bien-être, les partenaires sociaux accordent une attention particulière à la tarification générale; aux travailleurs soumis au régime proportionnel; aux petites et moyennes entreprises; à la procédure d'agrément des services externes; à la collaboration entre les secteurs, en particulier les (sous-)commissions paritaires et les services externes, à la communication relative à la tarification et aux prestations fournies et, pour les entreprises C - et D en particulier, aux prestations auxquelles ces entreprises ont droit dans le cadre du paquet de base et, enfin, à l'application du système des unités de prévention.
Ils pensent que sur l'ensemble de ces domaines, il est encore possible d'engranger un gain d'efficacité.

En ce qui concerne le régime proportionnel et les propositions d'amélioration des mesures de prévention et de la surveillance de la santé à l'égard des travailleurs dans le régime proportionnel, des données et inputs complémentaires ont été demandés à plusieurs reprises aux services externes depuis janvier 2018. Aucune suite n'a été accordée à ces demandes.

Depuis un certain temps déjà, les partenaires sociaux se concertent au sujet de l'impact de la tarification. Ces discussions ont eu lieu au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection et de différentes commissions organisées sous l'égide de ce Conseil Supérieur.
Les partenaires sociaux ont également mené des discussions collégiales. Se basant sur l'ensemble de ces travaux, les partenaires sociaux membres du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail ont formulé le présent avis.

Les partenaires sociaux présentent dans ce document différents domaines, tels que déjà énumérés ci-dessus, dans lesquels ils demandent des adaptations visant à améliorer la prestation de services des services externes à l'égard des entreprises qui leur sont affiliées et à procéder aux ajustements budgétaires nécessaires en s'efforçant d'atteindre la neutralité budgétaire visée par la réforme tarifaire.

L'avis est construit de la façon suivante : chaque domaine fait l'objet d'une fiche. Chaque fiche comprend 3 éléments : l'analyse du problème, la proposition pour remédier au problème et une première proposition

(ou une proposition complète) quant à la façon dont il conviendrait d'adapter le Code du bien-être au travail pour pouvoir mettre en œuvre les propositions des partenaires sociaux à court terme.

Pour faciliter la lecture, nous avons placé des liens cliquables renvoyant vers chaque partie du texte :

1. Fiche 1 : plan d'action régime proportionnel
1. Fiche 2 : initiatives sectorielles
2. Fiche 3 : avis stratégique motivé
3. Fiche 4 : adaptation de la tarification
4. Fiche 5 : adaptation et plan d'action PME
5. Fiche 6 : transfert des unités de prévention
6. Fiche 7 : participation active à l'analyse des risques et procédure d'agrément

C'est pourquoi les partenaires sociaux souhaitent, de leur propre initiative, remettre l'avis unanime suivant au ministre de l'Emploi par le biais du Conseil Supérieur. Le Conseil Supérieur demande que ces propositions entrent en vigueur le 1er janvier 2019.

Dans cet avis, les partenaires sociaux s'en tiennent aux principes établis à l'origine par le Groupe des 10 dans le cadre de la réforme tarifaire en 2015 et en poursuivent le développement par l'adaptation des tarifs et de la réglementation.

Dans le cadre de cet avis, les partenaires sociaux demandent également à être étroitement associés aux thèmes que le ministre de l'Emploi souhaite encore aborder durant la présente législature.
Ils demandent plus précisément à faire partie de façon structurelle de la concertation dans le cadre de la réforme de la surveillance de la santé. À cet égard, ils insistent d'ores et déjà sur le fait qu'il ne faut pas toucher aux définitions de la surveillance de la santé et qu'une éventuelle révision de la réglementation ne peut conduire à un abaissement du niveau de protection des travailleurs et des travailleuses. En effet, cela risquerait de saper et de nuire lourdement à la mise en œuvre du présent avis.

Les partenaires sociaux sont convaincus que la mise en œuvre de leurs propositions conduira à une meilleure collaboration entre tous les acteurs concernés par le bien-être au travail et aura un impact positif sur le terrain.
L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux reste l'optimisation, de commun accord, de la situation de travail au niveau de l'entreprise et de l'individu et le renforcement, à tous les niveaux, de la portée d'une politique du bien-être digne de ce nom.

Fiche 1 : plan d'action pour les travailleurs soumis au régime proportionnel

La réforme de la tarification aborde clairement la question du nombre de travailleurs soumis au calcul tarifaire adapté du régime proportionnel.
Les partenaires sociaux constatent que ces groupes de travailleurs ont parfois des besoins spécifiques. Un travailleur occasionnel actif pour quelques mois dans la fruiticulture et qui ne maîtrise ni le néerlandais, ni le français, court peut-être un autre risque en matière de santé ou de sécurité qu'un travailleur qui travaille déjà de façon permanente dans l'entreprise depuis plusieurs années.
Sur un autre plan, l'expérience peut également constituer un élément déterminant en matière de risque pour la sécurité et la santé. Par exemple, les travailleurs intérimaires ou les étudiants ne courent pas les mêmes risques qu'un travailleur expérimenté.

Ils tiennent tout de même à souligner que la cotisation demandée aux entreprises pour des travailleurs soumis au régime proportionnel est de facto distincte des prestations fournies pour ce travailleur.
L'employeur est responsable du bien-être au travail de tous les travailleurs, indépendamment du montant de la cotisation qu'il paie pour ces travailleurs.
Si un service externe fournit une prestation individuelle pour un travailleur soumis au régime proportionnel, l'employeur est bien redevable de la totalité de la cotisation annuelle.

Afin d'avoir une vue plus précise du fonctionnement du service externe à l'égard des entreprises occupant un nombre substantiel de travailleurs soumis à la base de calcul au pro rata, les partenaires sociaux demandent que les services externes présentent chaque année (en commun ou séparément) un plan d'approche à la Commission permanente Tarification et Prestations.
Ce plan d'approche a pour objectif (1) de disposer d'une vue plus précise des activités déployées par les services externes pour les travailleurs soumis au régime proportionnel et (2) d'encourager les services à élaborer une politique effective pour ce groupe. Le service externe intègre ce plan d'approche à son rapport annuel, en tant que subdivision de celui-ci. Ce plan d'approche doit au moins reprendre les éléments suivants :

1. L'approche stratégique (méthodologie) du service afin de s'assurer que :
   - le service élabore une offre reprenant des informations, des outils, des formations spécifiques et d'autres actions axées sur la prévention pour chaque groupe spécifique de travailleurs soumis au régime proportionnel ;
   - les employeurs concernés puissent être atteints avec l'offre créée ;
   - les travailleurs concernés puissent être atteints avec l'offre créée ;
   - le service réalise cela tant de façon collective qu'au niveau de l'entreprise affiliée ;

2. Ensuite, le service précise clairement, par année civile :
   - Combien d'entreprises, parmi ses clients, comptent un nombre de travailleurs plus élevé que la moyenne / une part significative de ses travailleurs soumis au régime proportionnel ;
   - Quelle offre a été élaborée, ajoutée ou adaptée au niveau collectif et au niveau des entreprises;
   - Combien et quelles actions le service a entreprises collectivement durant l'année concernée pour ce groupe de travailleurs;
   - Combien de prestations individuelles (notamment la surveillance de la santé) le service a effectuées durant l'année concernée pour ce groupe de travailleurs;
   - Comment le service s'organise pour ce groupe cible si une prestation individuelle est nécessaire (par exemple, surveillance de la santé).

Adaptation réglementaire

Art. II.3-15.- § 3. L'employeur est redevable de la cotisation forfaitaire minimale pour un travailleur qui est enregistré chez lui via Dimona pendant une année civile complète, ou, à défaut, qui est inscrit dans un document ou registre qui reflète de manière équivalente l'effectif du personnel.

(…) Le service externe est tenu de rédiger un plan d'action annuel portant sur son approche stratégique à l'égard des travailleurs, comme indiqué à l'alinéa précédent. Dans ce plan d'action, le service précise, au minimum, la méthode qu'il utilise et qui permet :

1° de proposer une offre reprenant des informations, des outils, des formations spécifiques et d'autres actions axées sur la prévention pour ce groupe de travailleurs ;
2° que les employeurs concernés puissent être atteints avec l'offre créée ;
3° que les travailleurs concernés puissent être atteints avec l'offre créée ;
4° de réaliser cela tant de façon collective qu'au niveau de l'entreprise affiliée.

Dans ce plan d'action, le service externe précise également :

1° combien d'entreprises, parmi ses clients, comptent un nombre de travailleurs plus élevé que la moyenne, tel que visé au deuxième alinéa / une part significative de ses travailleurs, telle que visée au deuxième alinéa;
2° quelle offre a été élaborée, ajoutée ou adaptée pour ce groupe de travailleurs ;
3° combien et quelles actions le service a entreprises pour ce groupe de travailleurs;
4° combien de prestations individuelles le service a effectuées durant l'année concernée pour ce groupe de travailleurs;
5° comment le service s'organise pour ce groupe cible si une prestation individuelle est nécessaire.

Le service externe joint ce plan d'action au rapport annuel tel que visé à l'art. II.3-39 qu'il soumet à la direction générale HUT, qui tient les documents à la disposition de la Commission Opérationnelle Permanente comme indiqué à l'art. II.3 – 49.

Il conviendra encore d'apporter d'autres adaptations dans différents articles afin que le rapportage de ce plan d'action soit effectué de façon adéquate.

Fiche 2: initiatives sectorielles

Les partenaires sociaux constatent que la majeure partie des prestations des services externes s'adressent aux entreprises individuelles, ce qui suit la logique du Code du bien-être. La mission principale des services externes est en effet de conseiller, soutenir et accompagner les entreprises individuelles. Toutefois, les partenaires sociaux estiment qu'à côté de cela, un certain nombre de prestations importantes peuvent être effectuées de façon plus efficace à plus grande échelle et constatent que certaines missions ne sont plus ou à peine réalisées aujourd'hui.
À cet égard, les partenaires sociaux pensent plus spécifiquement aux prestations destinées à certains groupes de travailleurs (par exemple, les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole, fortement disséminés, ne maîtrisant bien souvent pas les langues nationales), à certains groupes d'entreprises (par exemple, les micro-entreprises du secteur de la boulangerie) ou aux prestations nécessaires sur la base de problèmes sectoriels spécifiques constatables, qui s'expriment dans l'entreprise individuelle mais qui peuvent être détectés et traités financièrement et opérationnellement au niveau du secteur (par exemple, l'administration d'un certain type de vaccin ou la réalisation d'un type spécifique d'analyse des risques pour les entreprises de construction).

Les partenaires sociaux estiment que les initiatives de ce type, créées sur mesure pour le secteur et organisées à ce niveau, doivent être plus fortement encouragées. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont développé un mécanisme permettant aux (sous-)commissions paritaires d'élaborer une politique du bien-être spécifique au secteur, fondée sur les besoins du secteur.

Pour les partenaires sociaux, la mise en place de ce type de mécanisme doit permettre aux (sous-)commissions paritaires, moyennant l'approbation de la Commission Opérationnelle Permanente et sur la base (ou non) d'une collaboration volontaire avec les services externes, de faire effectuer, à chaque fois pour la durée d'une année civile, une initiative sectorielle spécifique qui soit substitutive, soit supplétive aux missions légales des services externes.

Si la Commission Opérationnelle Permanente estime que l'initiative sectorielle proposée satisfait aux critères d'évaluation tels que présentés ci-dessous, les partenaires sociaux pensent que ces prestations doivent, pour la durée d'une année civile (avec reconduction potentielle), faire partie des missions légales à effectuer par les services externes actifs dans le secteur concerné. Les partenaires sociaux demandent donc qu'une nouvelle mission légale soit confiée aux services externes. Cette mission consiste à mettre en œuvre les initiatives sectorielles telles que demandées par les (sous-)commissions paritaires et approuvées par la Commission Opérationnelle Permanente.

De telles initiatives étant susceptibles d'avoir un impact sur la structure des coûts des services externes et des employeurs concernés, les partenaires sociaux proposent le mécanisme de financement suivant, qu'il est possible de mettre en place.
Dans la proposition de projet, la (sous-)commission paritaire établit un budget reprenant une estimation du coût par travailleur concerné. Si la Commission Opérationnelle Permanente approuve cette proposition de projet, ce coût peut être déduit de la cotisation annuelle que l'employeur paie à son service externe de prévention pour chaque travailleur. Au cas où ce mécanisme de financement est appliqué pour mettre en place des initiatives sectorielles spécifiques, il doit s'agir d'initiatives dont le coût était normalement déjà compris dans la cotisation annuelle applicable aujourd'hui.

Si la (sous-)commission paritaire et les services externes souhaitent lancer de concert une initiative sectorielle sans invoquer ce mécanisme légal, ils peuvent également déployer une initiative sectorielle, de commun accord et de leur propre initiative, en rédigeant un protocole. Une initiative sectorielle de ce type doit également être approuvée par la Commission Opérationnelle Permanente.

Les partenaires sociaux estiment que les prestations qui découlent de ces initiatives sectorielles doivent à chaque fois être exécutées dans le cadre de la relation contractuelle entre l'entreprise individuelle et le service externe. Cela signifie que, pour l'exécution de cette nouvelle mission légale, les services externes peuvent bien faire appel à des tiers, mais que l'exécution de ces prestations dans l'entreprise individuelle relève toujours de la responsabilité du service externe auprès duquel l'employeur est client.

Les partenaires sociaux estiment que des initiatives sectorielles doivent également être possibles sans approbation explicite de tous les services externes actifs dans le secteur, mais tous les services externes seront consultés à ce sujet.

Les partenaires sociaux pensent que les services externes, ont en tout cas le droit, pour chaque initiative pour laquelle on ferait appel au mécanisme légal décrit ci-dessus, de démontrer s'ils mettent déjà en œuvre de telles initiatives. C'est pourquoi, le cas échéant, leur avis sera toujours demandé pour la Commission Opérationnelle Permanente.

Les partenaires sociaux estiment qu'une procédure légère mais complète est nécessaire. Ils demandent également que le délai de traitement pour la demande de ces initiatives soit limité à 2 mois, sauf si les partenaires sociaux décident que des informations complémentaires sont nécessaires. Afin de donner un aperçu clair de ce que les partenaires sociaux attendent de ces initiatives sectorielles, la procédure pour les mettre en œuvre est décrite ci-après de façon schématique.

1. **Initiative de la (sous-)commission paritaire et des services externes**

La (sous-)commission paritaire et les services externes actifs dans un secteur concluent un protocole dans lequel ils conviennent d'effectuer certaines prestations pour des travailleurs du secteur concerné.

Ces prestations sont substitutives ou supplétives des missions légales du service externe.

La (sous-)commission paritaire présente un plan concret à la Commission Opérationnelle Permanente.

Cette proposition contient :

- Une description claire de l'initiative et, en particulier :
  - l'objectif ;
  - le nombre de travailleurs concernés ;
  - la méthodologie ;
  - les partenaires concernés et les tâches qu'ils assumeront.

- Le délai précis dans lequel l'initiative sera mise en œuvre :
  - Les initiatives sont approuvées pour une durée maximum d'un an ;
  - Une initiative débute toujours au plus tôt le 1er janvier et se termine le 31 décembre ;
  - Une initiative peut être prolongée par le biais d'une demande auprès de la Commission Opérationnelle Permanente (il ne faut pas élaborer de nouveau cahier des charges mais seulement ajouter un addendum demandant une prolongation).

- Un plan financier, reprenant notamment :
  - L'impact précis des coûts pour le secteur concerné et les services externes ;
  - Le coût par travailleur ;
  - La répartition des coûts entre les services externes et la commission paritaire ;
  - Le financement peut avoir lieu :
    - soit par le biais de la 13ème mission légale d'un service externe ;

- soit par le moyen convenu entre la commission paritaire et les services externes.

La Commission Opérationnelle Permanente évalue les initiatives sur la base des critères suivants :

- l'opportunité et le besoin d'effectuer ces missions pour les groupes de travailleurs concernés dans les secteurs respectifs ;
- la compatibilité de l'initiative avec les missions légales du service externe ;
- l'impact budgétaire ;
- la vérification du caractère substitutif de l'initiative par rapport aux missions légales ;
- l'impact budgétaire, notamment la proportionnalité de l'estimation par rapport au coût des missions et de la tarification légale.

La Commission Opérationnelle Permanente approuve :

- L'initiative pour laquelle il n'y a pas de nécessité d'entrée en vigueur de prestation selon la 13ème mission légale ;
- L'initiative pour laquelle l'entrée en vigueur de la 13ème mission légale est bien nécessaire ;
- Les prolongations d'initiatives ;
- Dans un délai de 2 mois après la demande du projet, ce qui signifie que tous les projets relatifs à l'année civile suivante doivent être déposés auprès de la Commission Opérationnelle Permanente pour le 31 octobre de l'année en cours ;
- La Commission Opérationnelle Permanente communique son approbation ou son refus motivé(e) dans les deux mois ;
- Si nécessaire, la Commission Opérationnelle Permanente peut prolonger la période d'approbation de 2 mois si des informations complémentaires sont requises pour prendre une décision.

Si la Commission Opérationnelle Permanente, pour cette piste, invoque le mécanisme de financement de la 13ème mission, la procédure prévoira une demande d'avis à l'ensemble des services externes.

2. Initiative de la (sous-)commission paritaire

La (sous-)commission paritaire constate que certaines prestations de prévention et de protection au travail ne sont pas effectuées comme il convient dans le secteur concerné ou requièrent des initiatives innovantes taillées sur mesure pour le secteur afin de promouvoir la prévention et la protection au travail.

La (sous-)commission paritaire propose à la Commission Opérationnelle Permanente une prestation substitutive ou supplétive.

Ces prestations sont substitutives ou supplétives des missions légales du service externe.

La (sous-)commission paritaire présente un cahier des charges à la Commission Opérationnelle Permanente.

Ce cahier des charges comprend :

- Une description claire de l'initiative et, en particulier :
  - l'objectif ;
  - le nombre de travailleurs concernés ;
  - la méthodologie ;
  - les partenaires concernés et les tâches qu'ils assumeront.

- Le délai précis dans lequel l'initiative sera mise en œuvre :
  - Les initiatives sont approuvées pour une durée maximum d'un an ;

- Une initiative débute toujours au plus tôt le 1er janvier et se termine le 31 décembre ;
- Une initiative peut être prolongée par le biais d'une demande auprès de la Commission Opérationnelle Permanente si la commission paritaire et le service externe le demandent (il ne faut pas élaborer de nouveau cahier des charges mais seulement ajouter un addendum demandant une prolongation).

- Un plan financier, avec notamment :
  - L'impact précis des coûts pour le secteur concerné et les services externes ;
  - Le mode de financement :
    - Le financement a lieu par le biais du mécanisme de la 13ème mission légale, dans lequel l'employeur retient une partie variable de la cotisation annuelle et paie une fois que la mission est effectuée.
  - Le coût par travailleur concerné: la commission paritaire indique clairement combien coûte la prestation substitutive ou supplétive par travailleur.

La Commission Opérationnelle Permanente évalue les initiatives sur la base des critères suivants :
- l'opportunité et le besoin d'effectuer ces missions pour les groupes de travailleurs concernés dans les secteurs respectifs ;
- la compatibilité de l'initiative avec les missions légales du service externe ;
- l'impact budgétaire ;
- la vérification du caractère substitutif de l'initiative par rapport aux missions légales ;
- l'impact budgétaire, notamment la proportionnalité de l'estimation par rapport au coût des missions et de la tarification légale.

La Commission Opérationnelle Permanente recueille des informations complémentaires auprès des services externes :
- La Commission Opérationnelle Permanente informe les services externes au sujet de la demande ;
- La Commission Opérationnelle Permanente demande aux services externes leur avis, plus particulièrement sur les aspects suivants :
  - Faisabilité ;
  - prix de revient ;
  - collaboration avec d'éventuels tiers pour pouvoir mettre cette initiative en œuvre ;
  - compatibilité avec des activités actuelles du service externe (si le service externe effectue déjà ce type de mission et peut le démontrer, il n'est pas nécessaire de recourir à ce mécanisme).

La Commission Opérationnelle Permanente approuve :
- Dans un délai de 2 mois après la demande du projet, ce qui signifie que tous les projets relatifs à l'année civile suivante doivent être déposés auprès de la Commission Opérationnelle Permanente pour le 31 octobre de l'année en cours ;
- La Commission Opérationnelle Permanente communique son approbation ou son refus motivé(e) dans les deux mois ;
- Si nécessaire, la Commission Opérationnelle Permanente peut prolonger la période d'approbation de 2 mois si des informations complémentaires sont requises pour prendre une décision.

Dans chaque cas, l'approbation de la majorité de la Commission Opérationnelle Permanente, comprenant l'approbation d'au moins une ou plusieurs organisation(s) représentative(s) par banc, est requise pour que le mécanisme des prestations de la 13ème mission puisse entrer en vigueur.

Le mécanisme de financement de la 13ème mission légale fonctionne de la façon suivante :
- La commission paritaire propose une prestation substitutive ou supplétive ;

- Si la Commission Opérationnelle Permanente donne son approbation, cette prestation substitutive ou supplétive se transforme en 13ème mission légale du service externe ;
- Si la prestation substitutive ou supplétive devient une 13ème mission légale du service externe, le financement a lieu comme suit :
  - La Commission Opérationnelle Permanente fixe, sur proposition de la commission paritaire, le coût par travailleur participant concerné imputable sur la cotisation au service externe.
  - Le coût par travailleur concerné est déduit de la cotisation annuelle que l'employeur concerné paie au service externe pour autant et dans la mesure dans laquelle les travailleurs ont participé à l'initiative sectorielle.

Si la Commission Opérationnelle Permanente, pour cette piste, invoque le mécanisme de financement de la 13ème mission, la procédure prévoira une demande d'avis à l'ensemble des services externes.

Mise en œuvre réglementaire

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail propose par conséquent de modifier le Code du bien-être en ajoutant trois éléments à l'article II.3.16 relatif à l'utilisation des cotisations reçues par le service externe de prévention, en élargissant les tâches de la Commission Opérationnelle Permanente à l'émission d'avis sur les initiatives sectorielles à l'article II.3.51, en ajoutant un nouvel article II.3.52 fixant les conditions de ces initiatives sectorielles, et en ajoutant une disposition au régime de cotisations. Ces modifications se présentent comme suit :

Art. II.3-16.- § 1er. L'employeur du groupe C ou D, qui ne dispose pas au sein de son service interne d'un conseiller en prévention qui a terminé avec fruit une formation complémentaire de niveau I ou II, telle que visée à l'article II.1-21, a droit, en échange de la cotisation forfaitaire minimale, aux prestations générales suivantes :

1° la collaboration active à la mise en œuvre, l'exécution et la mise à jour de l'analyse des risques ;

2° la proposition des mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques 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, comme prévu aux articles I.2-6 et I.2-7 ;

3° à l'exception des prestations supplémentaires visées à l'article I.4-27, § 2, l'exécution des pratiques de prévention suivantes, dans le cadre de la surveillance de santé qui sont réservées à la section chargée de la surveillance médicale :
a) les évaluations de santé préalables et périodiques ;
b) les consultations spontanées ;
c) les examens de reprise du travail ;
d) les visites de pré-reprise du travail ;
e) la surveillance de santé prolongée ;
f) les examens médicaux dans le cadre de la protection de la maternité, tels que visés à l'article X.5-9 ;

4° l'organisation du droit de prise de connaissance du dossier de santé, tel que visé à l'article I.4-95, dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la réception de la demande de prise de connaissance par le service externe ;

5° la collaboration à l'analyse, complétée, le cas échéant, par un questionnaire ou par un autre instrument, et la proposition des mesures de prévention concernant le travail sur écran, tels que visés à l'article VIII.2-3 ;

6° la collaboration à la formation relative à l'hygiène alimentaire et à l'analyse des risques en ce qui concerne le contact avec des denrées alimentaires, tels que visés au chapitre VII du titre 1er du livre VII ;

7° la présence lors des réunions du Comité conformément à l'article II.7-25, alinéa 1er, 3° ;

8° avec un maximum de cinq heures de prestations d'un conseiller en prévention, la fourniture d'assistance suite à un accident du travail grave tel que visé à l'article 94bis de la loi, dès que le service externe en a connaissance, et en particulier :
a) la proposition de mesures conservatoires, telles que visées à l'article 94septies, § 2 de la loi ;
b) l'exécution des enquêtes des accidents du travail graves ;

9° l'exécution des missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux qui résultent du traitement de la demande individuelle d'intervention psychosociale informelle ou formelle du travailleur en application du chapitre V bis de la loi, à l'exception des prestations qui suivent la communication de l'identité du demandeur à l'employeur, dans le cadre de l'intervention psychosociale formelle ;

10° l'exécution d'un examen des lieux de travail et des postes de travail, nécessaire pour la réalisation des prestations mentionnées dans le présent article ;

11° dans les cinq ans après la date de l'affiliation, la délivrance d'un avis stratégique motivé sur la politique de prévention de l'employeur, sous la responsabilité du conseiller en prévention, dont le contenu et les modalités sont définis à l'annexe II.3-2, et qui est actualisé régulièrement, et au moins tous les trois ans ;

12° la tenue à disposition en ligne d'un inventaire des prestations effectuées chez l'employeur, tel que visé aux articles II.3-37 et II.3-38 ;

13° la collaboration aux initiatives relatives à la surveillance de santé et au bien-être au travail prises en exécution de l'article II.3.52.

Le service externe est présumé avoir fourni les prestations visées à l'alinéa 1er, 1°, 2° et 13° s'il utilise une méthode de travail standardisée qui :
a) a été développée pour un ou plusieurs secteurs ou pour des fonctions déterminées, et qui a été approuvée par les partenaires sociaux du secteur concerné, et notifiée à la direction générale HUT ;
b) aboutit à un instrument qui permet de déterminer au moins les résultats de l'analyse des risques, les mesures de prévention à prendre, les qualifications exigées et la formation, et les obligations relatives à la surveillance de santé, au niveau de l'organisation dans son ensemble, et au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions ;
c) contribue à la rédaction de l'avis stratégique ;
d) est actualisée ou complétée au moins tous les trois ans, ainsi que lors de modifications importantes des fonctions ou postes de travail dont l'employeur informe le service externe ;
e) est complétée, si nécessaire, par une approche jusqu'au niveau de l'individu.

§ 2. Pour l'employeur du groupe A, B ou C qui dispose au sein de son service interne d'un conseiller en prévention qui a terminé avec fruit une formation complémentaire de niveau I ou II, telle que visée à l'article II.1-21, la cotisation forfaitaire minimale est convertie en unités de prévention telles que visées à l'article II.3-17, qui sont consacrées en priorité aux prestations suivantes :
a) les pratiques de prévention dans le cadre de la surveillance de la santé, ainsi que l'organisation du droit de prise de connaissance du dossier de santé, telles que visées au § 1er, 3° et 4° ;
b) l'exécution des missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux, sauf si l'employeur dispose d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux au sein de son service interne ;

c) la collaboration aux initiatives relatives à la surveillance de santé et au bien-être au travail prises en exécution de l'article II.3.52.

S'il reste des unités de prévention après l'exécution des prestations visées à l'alinéa 1er, ces unités de prévention peuvent être dépensées par l'employeur, en concertation avec le service externe, sous la forme d'autres prestations qui sont directement liées à la politique de prévention de l'entreprise. Les unités de prévention restantes sont transférables.
Si les unités de prévention ne suffisent pas à permettre de fournir les prestations visées à l'alinéa 1er, le service externe garantit néanmoins l'exécution de ces prestations; dans ce cas, ces prestations sont comptabilisées séparément.

S'il reste des unités de prévention après l'exécution des prestations visées à l'alinéa 1er, ces unités de prévention peuvent être dépensées par l'employeur, en concertation avec le service externe, sous la forme d'autres prestations qui sont directement liées à la politique de prévention de l'entreprise. Les unités de prévention restantes sont transférables.
Si les unités de prévention ne suffisent pas à permettre de fournir les prestations visées à l'alinéa 1er, le service externe garantit néanmoins l'exécution de ces prestations; dans ce cas, ces prestations sont comptabilisées séparément.

(…)

Art. II.3-51.- La Commission Opérationnelle Permanente a pour mission :

1° de formuler un avis sur les demandes d'agrément, les demandes de renouvellement d'agrément, les demandes d'extension de la compétence territoriale et les demandes d'extension de la compétence sectorielle ;

2° de formuler des avis et des propositions sur les conditions d'agrément, notamment en ce qui concerne les principes de gestion de la qualité intégrale ;

3° d'examiner les rapports annuels et financiers établis par le service externe ;

4° de statuer sur les demandes de commissions paritaires telles que prévues à l'article II.3.52.

Article II.3.52

§1. Une commission paritaire, telle que visée dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peut conclure un accord volontaire avec les services externes de prévention concernés de son secteur pour l'exécution d'**initiatives spécifiques relatives à la surveillance de santé ou au bien-être au travail des travailleurs dans l'entreprise,** au profit des travailleurs et des employeurs qui ressortissent à la commission paritaire.
Consigné par écrit, cet accord décrit l'initiative, la méthode prévue, le moment de son exécution, le budget estimé et la répartition des coûts dont ont convenu le secteur et les services externes concernés.

La commission paritaire fait une demande d'agrément en adressant une copie dudit accord à la direction générale HUT.

La direction générale HUT soumet la demande, pour avis, à la Commission Opérationnelle Permanente et demande en même temps l'avis de tous les services externes de prévention dans un délai de trois semaines. À défaut de l'émission d'un avis par les services externes dans ce délai, il peut y être passé outre.

La Commission Opérationnelle Permanente examine la demande en fonction de son opportunité, de sa compatibilité avec les missions des services externes et de son impact sur les coûts pour les employeurs concernés. La COP peut demander les renseignements complémentaires qu'elle estime nécessaires pour prendre une décision et, le cas échéant, prolonger le délai. Elle statue sur la demande dans les deux mois suivant la réception de celle-ci et motive sa décision.

§2. Une commission paritaire, telle que visée dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peut adresser une demande à la direction générale HUT pour l'exécution d'**initiatives spécifiques relatives à la surveillance de santé ou au bien-être des travailleurs dans l'entreprise,** au profit des travailleurs et des employeurs qui ressortissent à la commission paritaire.

La demande porte sur les initiatives à exécuter dans le courant de l'année calendrier suivante. Elle décrit l'initiative, la méthode prévue, le moment de son exécution, le budget estimé et la répartition des coûts proposée entre ceux qui sont à l'origine de l'initiative et les services externes. La demande précise également dans quel cas et pour quel montant par travailleur participant les coûts seront portés en déduction de la cotisation forfaitaire minimale telle que visée à l'article II.3.15.

La direction générale HUT soumet la demande, pour avis, à la Commission Opérationnelle Permanente et demande en même temps l'avis de tous les services externes de prévention dans un délai de trois semaines. À défaut de l'émission d'un avis par les services externes dans ce délai, il peut y être passé outre.

La Commission Opérationnelle Permanente examine la demande en fonction de son opportunité, de sa compatibilité avec les missions des services externes et de son impact sur les coûts pour les employeurs concernés et statue sur la demande dans les deux mois suivant la réception de celle-ci. Elle motive sa décision.

La direction générale HUT donne son accord sur l'avis de la Commission Opérationnelle Permanente. L'accord est donné pour la durée d'une année calendrier et est renouvelable. La décision fixe le montant que les employeurs concernés peuvent déduire, par travailleur participant à cette initiative, de la cotisation forfaitaire minimale telle que visée à l'article II.3.15.

La commission paritaire fait rapport à la Commission Opérationnelle Permanente de l'exécution des initiatives telles que prévues au deuxième alinéa.

Fiche 3: avis stratégique motivé

Les partenaires sociaux ont intégré les dispositions relatives à l'avis stratégique motivé dans la réforme initiale du régime tarifaire. Ils ont estimé que le délai prévu pour ce nouvel instrument, à savoir 5 ans, laisserait suffisamment de temps aux services externes pour rendre des avis à chacune de leurs entreprises affiliées.
Les partenaires sociaux constatent à présent que de nombreuses entreprises n'ont pas encore reçu d'avis. Ils souhaitent par conséquent clarifier un certain nombre de dispositions. Les services externes pourront ainsi remplir effectivement leurs obligations concernant l'avis stratégique motivé à l'égard de leurs entreprises déjà affiliées et de leurs nouvelles entreprises.

Concrètement, les partenaires sociaux demandent que l'avis stratégique motivé soit désormais élaboré comme suit : dès son affiliation, l'entreprise reçoit les informations nécessaires sur le service externe, ainsi que les renseignements importants sur la politique et les mesures de prévention, les bonnes pratiques et les exemples de prévention concrets à la mesure de l'entreprise.
Dans l'année qui suit l'affiliation, le service externe doit effectuer une visite dans l'entreprise, cette visite devant déboucher sur la communication à l'employeur d'une image claire des risques présents dans l'entreprise. Dans le cadre de la rédaction de l'avis stratégique motivé, le service externe effectue ensuite des visites périodiques dans l'entreprise, en fonction du tarif auquel celle-ci est soumise.
Dans la dernière étape du processus d'émission d'un avis stratégique motivé, les partenaires sociaux demandent qu'au plus tard trois ans après l'affiliation, le service externe explique oralement l'avis stratégique motivé à l'employeur et aux représentants des travailleurs au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et, à défaut de CPPT, à la délégation syndicale.
Les partenaires sociaux estiment en effet qu'un contact effectif entre l'employeur et le conseiller en prévention compétent constitue la manière la plus efficace d'influer sur la politique de prévention de l'entreprise.

Les partenaires sociaux demandent, comme mesure transitoire pour les entreprises affiliées à un service externe après la réforme du régime tarifaire et auxquelles aucun avis stratégique motivé n'a encore été transmis, d'écourter ce délai d'un an et demi et que l'avis stratégique motivé soit expliqué dans l'entreprise pour le 30/06/2020.

Adaptations réglementaires

ANNEXE 2

Avis stratégique (art. 13/3, § 1, 11°)

Contenu de l'avis stratégique

L'avis stratégique motivé, adressé à l'employeur, forme un tout cohérent composé des éléments suivants :

- une image des risques dans l'entreprise, basée sur l'analyse des risques et sur les constatations suite aux tâches effectuées par le service externe dans l'entreprise, le cas échéant en collaboration avec le service interne (p.ex. visites sur place, examens médicaux, enquêtes suite à des accidents du travail, ...) ;
- un diagnostic de la politique de prévention dans l'entreprise, qui donne un aperçu des mesures de prévention déjà prises et une énumération des manquements spécifiques ;
- des propositions de mesures de correction et des mesures pour améliorer la politique de prévention dans l'entreprise ;

- de l'information et/ou de la documentation sur les bonnes pratiques ou des moyens pratiques appropriés et des outils pour pouvoir implémenter les mesures proposées.

Modalités de l'avis stratégique

Pour l'élaboration de l'avis stratégique, les phases suivantes doivent au minimum être suivies :

- dès l'affiliation, la fourniture de documentation générale en rapport avec les risques liés aux activités de l'entreprise ainsi que les bonnes pratiques connues et mesures de prévention qui y sont liées ;
- l'exécution d'un examen des lieux de travail et des postes de travail, au plus tard dans l'année suivant l'affiliation, puis tous les deux ans, pour les employeurs qui sont soumis au tarif 3, 4 ou 5, et tous les trois ans pour les employeurs qui sont soumis au tarif 1 ou 2; à l'issue de l'examen des lieux de travail et des postes de travail, la communication de l'image des risques présents dans l'entreprise, éventuellement adaptée, ainsi que la fourniture d'explications ;
- la réalisation d'une analyse globale des accidents du travail et des incidents, afin de proposer des mesures de prévention appropriées ;
- la fixation de contacts supplémentaires qui sont nécessaires pour compléter l'avis stratégique ;
- Lors de la communication de l'avis stratégique : la fourniture d'explications orales à l'employeur et aux organes de concertation compétents par le conseiller en prévention responsable du service externe ;
- Mesure transitoire : entreprises dans lesquelles le service externe n'a pas encore effectué de visite à l'heure actuelle : prévoir que le service externe doit le faire sans délai.

Le cas échéant, cet avis stratégique peut être basé sur un instrument qui sera élaboré à cette fin par les services externes conjointement.

Fiche 4 : adaptation de la tarification

Se basant sur les travaux de la Commission permanente Tarification et Prestations et sur les comptes annuels déposés par les services externes, les partenaires sociaux souhaitent apporter un certain nombre d'adaptations et de corrections à la réglementation qui a été modifiée en 2016.

Lors de la mise en place de la nouvelle tarification en 2015, il n'a pas toujours été simple de faire des calculs précis sur les recettes générées par la nouvelle tarification par manque de données détaillées pour l'ensemble des services de prévention au sujet des caractéristiques des entreprises, des codes NACE et du nombre de travailleurs au cours de l'année calendrier.
Souvent, il a fallu travailler pour les simulations avec un set limité de données, il a fallu faire des estimations et des hypothèses pour ce qui concerne l'impact et les recettes générées par la nouvelle tarification. Il avait été explicitement dit que l'objectif de l'opération était de réaliser une réforme de la tarification globalement neutre sur le plan budgétaire.

En septembre 2017, Co-Prev a présenté dans la Commission Tarification et Prestations un calcul de l'impact de la réforme tarifaire. Mais malgré tous les efforts déployés, ces chiffres étaient eux aussi partiellement incomplets et erronés.
Les données se cantonnaient à une analyse basée sur le tarif forfaitaire, en laissant de côté l'ensemble du secteur de l'intérim notamment, d'autres facturations supplémentaires ou divergentes et en se basant sur des données d'entreprise incomplètes pour 2015 et 2016. Les analyses portaient sur un montant total représentant quelque 75% de la facturation totale.

Sur la base de ces données, les représentants des services externes au sein de la Commission permanente Tarification et Prestations ont eux-mêmes proposé de corriger à la baisse les éléments tarifaires d'un certain nombre de secteurs. Ce serait de nature à corriger quelques chocs tarifaires qui s'étaient produits dans certains secteurs.

Un examen et une analyse des comptes annuels et des bilans déposés par les services externes pour l'exercice 2016 ont fourni des données plus complètes sur la facturation et le chiffre d'affaires.
Il ressort des comptes déposés à la Banque nationale que les revenus d'exploitation totaux des services externes (sur la base des comptes contrôlés par les réviseurs, déposés à la BNB, légalement opposables aux tiers) ont augmenté passant de 374.538.681 euros en 2015 à 375.938.266 euros en 2016 et que les reports de revenus perçus vers l'exercice suivant sont passés de 497.674 euros pour l'exercice 2015 à 20.047.579 euros pour l'exercice 2016 (phénomène des unités de prévention).
L'augmentation totale des revenus d'exploitation dans les services externes lors de la première année de la nouvelle tarification s'élève donc à 20.949.490 euros. Une partie de cet accroissement peut s'expliquer par la croissance de l'emploi salarié en 2016, qui s'est élevée à 1,31% selon les données ONSS.
Une croissance des revenus d'exploitation équivalente à l'augmentation de l'emploi explique un montant de 4.912.976 euros de l'augmentation des revenus d'exploitation de 2016.

L'analyse des comptes annuels présente aussi des lacunes puisque les comptes annuels ne montrent pas seulement les recettes et les effets de la réforme tarifaire sur la cotisation forfaitaire. Les comptes annuels comprennent également les revenus d'activités qui ne sont pas financées par la cotisation forfaitaire minimale. Les partenaires sociaux sont d'avis que la combinaison des analyses des chiffres de Co-Prev et des rapports annuels déposés donnent une idée claire des corrections à apporter à la tarification.

En vue de réaliser la neutralité budgétaire préconisée, un certain nombre de corrections sont proposées à concurrence du solde restant de l'augmentation constatée des revenus d'exploitation. Le Conseil Supérieur insiste pour apporter ces trois corrections sans tarder avec prise de cours au 1er janvier 2019.

Une première correction concerne une diminution générale d'1 euro de tous les tarifs nominaux des groupes tarifaires 1 à 4 mentionnés à l'art. II.3.-15 et un abaissement des tarifs du groupe 5 de 1,5 euro. Sur la base des données soumises à la Commission, l'impact de cette correction peut être estimé à 3.736.149 euros.

Cela peut se faire par une adaptation des montants de base prévus à l'art.II.3.-15 §2 à partir du 1er janvier 2019 comme suit :

§ 2. La cotisation forfaitaire minimale visée au § 1er s'élève à :
1° 40,50 euros dans le groupe tarifaire 1 ;
2° 59,50 euros dans le groupe tarifaire 2 ;
3° 74,50 euros dans le groupe tarifaire 3 ;
4° 94,50 euros dans le groupe tarifaire 4 ;
5° 110,50 euros dans le groupe tarifaire 5.

En dérogation à l'alinéa 1er, la cotisation forfaitaire minimale pour les employeurs qui occupent maximum cinq travailleurs au 30 novembre de l'année précédant l'année au cours de laquelle la cotisation est due, s'élève à :
1° 34,50 euros dans le groupe tarifaire 1 ;
2° 50,50 euros dans le groupe tarifaire 2 ;
3° 63,00 euros dans le groupe tarifaire 3 ;
4° 80,00 euros dans le groupe tarifaire 4 ;
5° 93,5 euros dans le groupe tarifaire 5.

Une deuxième mesure concerne le passage des entreprises des secteurs code NACE 46 et 47 du groupe tarifaire 3 vers le groupe 2, secteurs où la nouvelle tarification avait provoqué un choc tarifaire relativement important.
Il s'agit respectivement du secteur 46 Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles et du secteur 47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles. Sur la base des données communiquées par Co-Prev en Commission permanente Tarification et Prestations, l'effet de cette correction peut être estimé à 4.852.562 euros.

Enfin, une troisième mesure concerne une correction au fameux tarif au pro rata, le dernier alinéa de l'art. II.3.-15. Le Conseil Supérieur souhaite appliquer ici une correction à la baisse pour un budget de 7 308 234 euros. Le Conseil Supérieur propose donc de réduire de 20% le montant tarifaire au prorata pour un travailleur qui n'est pas enregistré pendant une année calendrier complète chez l'employeur, intégralement calculé conformément à l'art. II.3.-15.
Techniquement, cela peut se faire en adaptant l'art. II.3.-15 §3 comme suit :

« L'employeur est redevable de la cotisation forfaitaire minimale par travailleur qui est enregistré chez lui via Dimona pendant une année civile complète, ou, à défaut, qui est inscrit dans un document ou registre qui reflète de manière équivalente l'effectif du personnel.

Pour un travailleur qui n'est pas enregistré chez un employeur pendant une année civile complète, cet employeur est redevable d'un quinzième de la cotisation forfaitaire minimale par mois calendrier pendant lequel le travailleur est enregistré au moins un jour chez lui. Si une prestation individuelle est fournie pour ce travailleur, la cotisation forfaitaire minimale est due dans sa totalité. »

Les partenaires sociaux proposent cette correction à la baisse pour un montant estimé à 7.308.234 euros. D'après les premiers calculs, ce budget correspond en effet à un ajustement du coefficient d'un douzième vers un quinzième. S'il apparait que les chiffres présentés au Conseil Supérieur sur base de calculs

certifiés par des réviseurs dépassent ce budget, les partenaires sociaux proposent un coefficient alternatif, ajusté proportionnellement, afin d'atteindre le budget de 7.308.224 euros.
Sur la base des comptes annuels actuellement disponibles, ces trois mesures garantissent la neutralité budgétaire de la réforme tarifaire, envisagée à ce moment-là.

Le Conseil Supérieur propose ces adaptations en se basant sur les comptes annuels 2016 et sur les chiffres communiqués par Co-Prev à la Commission permanente Tarification et Prestations et il ne tient pas compte dans ses adaptations de l'augmentation des revenus des services externes de prévention pour 2017 et 2018.
En ce qui concerne la correction pour l'inflation, on souligne l'indexation des montants de base dans la tarification qui a eu lieu entre-temps, une indexation à laquelle le présent avis ne veut pas porter atteinte.

Pour ce qui concerne les frais administratifs, le Conseil Supérieur note que par le passé, les services externes ont compensé des adaptations aux cotisations forfaitaires minimales en augmentant les frais d'administration et de gestion.
Le Conseil Supérieur souhaite que la tarification proposée ici et les adaptations éventuelles soient respectées et ne soient pas directement compensées par un accroissement des postes frais d'administration, de gestion et autres.
C'est pourquoi, les partenaires sociaux demandent une évaluation de la composition et de l'application des frais d'administration et de gestion par les services externes. Les partenaires sociaux demandent que cette évaluation soit lancée à bref délai dans la Commission Tarification et Prestations.

Les partenaires sociaux estiment que ces corrections ne peuvent pas être compensées par d'autres cotisations, sous quelque forme que ce soit.

Fiche 5 : adaptation PME

Les partenaires sociaux ont essayé de faire une évaluation du paquet de base pour les PME en Commission permanente Tarification et Prestations. Toutefois, il n'a pas été possible d'obtenir via Co-Prev des chiffres au sujet du nombre d'actions prestées prévu dans le paquet de base.
Les partenaires sociaux et le SPF Emploi n'ont donc pas pour le moment une idée du type de prestations dans le paquet de base qui sont beaucoup ou peu utilisées sur le terrain.
Il s'agit pourtant d'une donnée importante puisque la mission d'évaluation des partenaires sociaux consiste explicitement à faire un monitoring des prestations des services, en particulier à l'égard des PME. En se basant sur ces données, il doit être possible de proposer d'éventuelles modifications au paquet de base.

Les partenaires sociaux demandent que cette évaluation du paquet de base soit traitée en priorité au sein de la Commission permanente Tarification et Prestations.

A défaut d'évaluation, les partenaires sociaux observent, sur la base du feed-back qu'ils reçoivent des services externes, des représentants siégeant dans les comités d'avis paritaires et des membres des organisations de travailleurs et d'employeurs concernées, qu'un certain nombre de points problématiques peuvent déjà être relevés, comme l'assistance lors de la survenance d'un accident du travail grave, la communication sur les prestations en cas de facturation du tarif minimum et la communication au sujet des prestations auxquelles les entreprises C et D ont droit dans le cadre de la tarification minimale, que ce soit via la facturation ou via l'inventaire en ligne.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux demandent de modifier l'assistance pour l'enquête accident du travail grave dans les entreprises des groupes C et D, qui est actuellement limitée à 5 heures en une assistance complète lors de l'enquête accident du travail grave.
Par cette mesure, les partenaires sociaux veulent soutenir l'entreprise où une telle catastrophe se produit afin que l'enquête soit menée de manière efficace et en toute confiance avec la partie qui enquête.
Par ailleurs, les partenaires sociaux ne souhaitent pas récompenser les entreprises où se produisent des accidents graves à répétition en leur offrant une enquête gratuite. C'est pourquoi, ils demandent de limiter l'assistance complète en cas d'accident du travail grave à une seule enquête accident du travail grave par an.
Si un accident du travail grave se produit dans une entreprise, cette entreprise a donc droit à l'assistance complète par le service externe dans le cadre du paquet de base. Si, au cours de la même année, un nouvel accident du travail grave se produit, l'assistance complète doit être supportée par l'employeur.

Les partenaires sociaux pensent, avec un tel système, encourager les services externes à offrir dans une entreprise où un accident du travail grave se produit, l'assistance nécessaire pour mettre en place des mesures de prévention durables. De la sorte, le service externe limite aussi le risque de devoir intervenir, au fil des ans, à diverses reprises dans le cadre du forfait dans une même entreprise pour un accident du travail grave.

La communication floue sur la facturation est un autre point peu clair pour bon nombre d'employeurs d'entreprises C et D. Souvent, l'employeur ne se rend pas compte que (1) en échange de la cotisation forfaitaire, il a droit à bien d'autres interventions que la seule surveillance médicale et (2) grâce à sa cotisation, il contribue aussi au bien-être au travail dans d'autres entreprises dans le même ou dans un autre secteur.
En d'autres termes : la solidarité voulue entre grandes et petites entreprises et entre les petites entreprises entre elles se manifeste partiellement sur le terrain mais n'est pas visible pour l'employeur de PME.
Pour accroître l'acceptation de la nouvelle tarification, il est nécessaire (1) de mettre ce mécanisme solidaire plus clairement en avant dans la communication que les services externes émettent à l'intention

de leurs entreprises affiliées, (2) que l'employeur soit informé des prestations que le service externe lui a fourni pendant l'année en question, (3) qu'il sache clairement à quelles prestations l'entreprise a droit au cours de l'année en question en échange de la cotisation forfaitaire minimale et (4) qu'il sache clairement quelles prestations l'entreprise peut demander à quel prix en dehors de la cotisation forfaitaire minimale.

Les partenaires sociaux demandent que les services externes fassent la clarté sur ces 4 éléments, soit via la facturation, soit via l'outil d'inventaire en ligne qu'ils mettent à la disposition de leurs entreprises affiliées. Les services mettent de préférence ces informations à disposition via les deux canaux. Aux fins de transparence du service, les partenaires sociaux demandent en tout cas que les services externes fassent connaître leur liste de prix via leur site web public.

Un dernier élément dans le débat actuel sur le service à l'égard des PME est le constat posé par la Direction générale Contrôle du bien-être au travail lors du round d'inspection récent préalable à la procédure d'agrément des services externes.
Les vigies du SPF Emploi ont constaté que les services à destination des entreprises C- et D sont bien plus problématiques que les services pour les entreprises A, B et C+ Ceci ressort également des chiffres disponibles dans les rapports annuels des services externes : les visites d'entreprise sont réalisées de manière plus limitée dans les entreprises C- et D que dans les entreprises A, B et C+ (tant pour ce qui concerne le nombre de visites que pour ce qui concerne les qualifications du personnel auquel le service externe recourt comme visiteur d'entreprise pour une PME).

C'est pourquoi, les partenaires sociaux demandent que les services externes présentent chaque année à la Commission permanente Tarification et Prestations leur approche à l'égard des PME et la façon dont ils envisagent de résoudre ce problème, ce également à la lumière de l'évaluation prochaine du paquet de base des PME.

Adaptation réglementaire

Enquête accident du travail grave

Art. II. 3-16 - §1er. 8° la fourniture d'assistance suite à 1 accident du travail grave tel que visé à l'article 94bis de la loi, dès que le service externe en a connaissance, et en particulier :
a) la proposition de mesures conservatoires, telles que visées à l'article 94septies, § 2 de la loi ;
b) l'exécution des enquêtes des accidents du travail graves ;

Inventaire en ligne

Art.II.3-37. - Le service externe tient pour l'employeur, de manière électronique, un inventaire de toutes les prestations effectuées, qui peut être consulté en ligne par l'employeur à tout moment.
Cet inventaire contient par prestation les données suivantes :
1° la date de la prestation ;
2° le nom de la personne visée à l'article II.3-17, § 2 qui a effectué la prestation, ainsi que sa spécialisation ;
3° une description de la prestation avec, le cas échéant, la désignation de la disposition réglementaire qui l'impose ;
4° la référence au manuel de qualité ;
5° les avis et conclusions ;
6° selon le cas, les exigences imposées par les méthodes spécifiques qui ont été utilisées lors de l'exécution de la prestation ;
7° pour les employeurs visés à l'article II.3-16, § 2, le coût en unités de prévention telles que visées à l'article II.3-17, § 1er, afin de pouvoir calculer le solde.

Cet inventaire mentionne également :
1° les services auxquels les employeurs tels que visés à l'art.II.3-16.- §1er ont droit en échange de la cotisation forfaitaire minimale ;
2° les prestations, l'objectif de ces prestations et le coût des prestations auxquelles les employeurs peuvent recourir auprès du service externe en plus des prestations visées à l'art.II.3-16.-§1er.

Communication de la tarification sur le site web

Art.II.3-10 - Chaque service externe établit une tarification pour les missions qu'il accomplira.
Cette tarification est communiquée au Ministre.

Cette tarification est clairement communiquée par le service externe sur son site web accessible au public. Dans cette communication, le service externe fait aussi apparaître clairement la solidarité entre les différentes catégories d'entreprises qui est intégrée dans la tarification.

Cette tarification tient compte des cotisations forfaitaires minimales obligatoires dues pour les prestations des conseillers en prévention fixées au chapitre III du présent titre.

Rapport annuel des services externes

Art.II.3-39.- Le service externe établit un rapport annuel dont le contenu est déterminé par le Ministre.

Ce rapport annuel est soumis au conseil d'administration de l'association, au Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, au comité d'avis et à la direction générale HUT, et est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Fiche 6 : transfert des unités de prévention

Avec l'introduction de la nouvelle tarification, il a été décidé que les entreprises A, B et C+ allaient désormais fonctionner avec des unités de prévention.
Les unités de prévention doivent en priorité être consacrées aux missions obligatoires dans le cadre de la surveillance de la santé (évaluations de santé préalables, examens périodiques, consultations spontanées, examens de reprise du travail, examens dans le cadre de la protection de la maternité) et aux missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux (sauf si l'employeur dispose en interne d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux).
Pour ces prestations, le service externe puise dans les unités de prévention disponibles et il facture s'il y a trop peu d'unités de prévention disponibles.

S'il reste des unités de prévention après l'exécution de ces missions, les unités de prévention peuvent être prises sous la forme d'autres prestations qui ont directement trait à la politique de prévention de l'entreprise.
L'employeur peut, dans ce cas, choisir lui-même, en conformité avec la politique de prévention concertée de son entreprise, quelles prestations de quels conseillers en prévention il souhaite à quel moment dans le cadre de sa politique de prévention. Les unités de prévention restantes sont "transférables" dans la version française du Code, terme qui donne lieu à diverses interprétations. Les partenaires sociaux souhaitent préciser le cadre réglant le transfert des unités de prévention.

Dans les comptes annuels officiels, il apparaît qu'en 2016, 6% en moyenne du chiffre d'affaires total a été transféré en unités de prévention. La politique des services externes en matière de transfert des unités de prévention prend des formes très diverses : certains services ont autorisé ce transfert de manière illimitée, d'autres l'ont découragé activement, d'autres encore ont affirmé à leurs clients que les unités de prévention transférées allaient expirer à l'issue d'une certaine période.

Pour remettre de l'ordre dans tout cela, il est proposé de fixer des règles uniformes.

En ce qui concerne l'utilisation des unités de prévention

L'utilisation du nombre d'unités de prévention doit s'inscrire dans le cadre de la politique de prévention d'une entreprise et/ou du plan d'action annuel et leur utilisation doit faire l'objet d'une discussion avec le comité PPT ou la délégation syndicale.
Les unités de prévention peuvent uniquement être utilisées pour des actions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Des contestations éventuelles sur la manière dont des unités de prévention peuvent être utilisées sont soumises à la Commission Opérationnelle Permanente.

En ce qui concerne le transfert des unités de prévention

La transférabilité doit être possible mais l'objectif n'est pas que pendant des années, aucun moyen ou des moyens insuffisants soient consacrés à la politique de prévention.
Si une entreprise veut mettre de côté un solde d'unités de prévention pour réaliser un grand projet, comme un grand investissement planifié, cela peut se faire s'il existe un plan pour ce projet et si cela a été discuté en comité PPT ou avec la délégation syndicale.
C'est pourquoi, nous proposons qu'une entreprise puisse constituer et transférer au maximum un solde d'unités de prévention égal à l'équivalent du budget annuel total. Les entreprises peuvent suivre ce pourcentage dans leur inventaire en ligne.

En ce qui concerne l'évaluation

Les partenaires sociaux demandent prioritairement une évaluation du système d'unités de prévention au sein de la Commission permanente Tarification et Prestations.

Mise en œuvre réglementaire

Art. II.3.-16

Art. II. 3-16 - §2. Pour l'employeur du groupe A**,** B ou C qui dispose au sein de son service interne d'un conseiller en prévention qui a terminé avec fruit une formation complémentaire de niveau I ou II, telle que visée à l'article II.1-21, la cotisation forfaitaire minimale est convertie en unités de prévention telles que visées à l'article II.3-17, qui sont consacrées en priorité aux prestations suivantes :

a) les pratiques de prévention dans le cadre de la surveillance de la santé, ainsi que l'organisation du droit de prise de connaissance du dossier de santé, telles que visées au § 1er, 3° et 4° ;

b) l'exécution des missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux, sauf si l'employeur dispose d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux au sein de son service interne.

Les unités de prévention restantes sont transférées.

Le volume maximal qui peut être accumulé et transféré est limité à l'équivalent du budget annuel complet d'unités de prévention. L'employeur doit indiquer au service externe quelle affectation il vise selon quel timing pour le solde cumulé dès que les unités de prévention transférées atteignent 50% du budget annuel.

Si les unités de prévention ne suffisent pas à permettre de fournir les prestations visées à l'alinéa 1er, le service externe garantit néanmoins l'exécution de ces prestations; dans ce cas, ces prestations sont comptabilisées séparément.

Fiche 7 : Participation active à l'analyse de risques, agrément des services et sanctions

Collaboration active à l'élaboration de l'analyse de risques

Les partenaires sociaux ne peuvent souscrire à la note de consensus interne à Co-Prev concernant la notion de « participation active à » relative à l'analyse des risques.

Tant l'inspection que l'auditorat du travail contestent l'interprétation donnée par Co-Prev au texte règlementaire.

S'il appartient bien à l'employeur de réaliser l'analyse de risque légalement requise, les services externes ont un rôle actif à jouer dans l'accompagnement des employeurs, et en particulier des petites entreprises, sur ce point précis.

Les partenaires sociaux demandent donc de compléter l'article II.3-16.- § 1er, alinéa premier, 1° en précisant que la notion de « collaboration active » s'étend également à l'élaboration de l'analyse de risques.

Ils demandent également d'ajouter au rapport au Roi que la transmission de circulaires standards ou de modèles non adaptés à la situation de l'entreprise ne répond pas à cette exigence.

Proposition de modification de la règlementation

Art. II.3-16.- § 1er. L'employeur du groupe C ou D, qui ne dispose pas au sein de son service interne d'un conseiller en prévention qui a terminé avec fruit une formation complémentaire de niveau I ou II, telle que visée à l'article II.1-21, a droit, en échange de la cotisation forfaitaire minimale, aux prestations générales suivantes :
1° la collaboration active **à l'élaboration,** la mise en œuvre, l'exécution et la mise à jour de l'analyse des risques ;
2° la proposition des mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques 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, comme prévu aux articles I.2-6 et I.2-7 ;

Adaptation de la procédure d'agrément

Les partenaires sociaux constatent que la procédure d'agrément des services externes telle qu'elle existe aujourd'hui n'a pas l'effet préventif et/ou coercitif escompté et ne permet donc pas de corriger les dérives observées sur le terrain.

Ils souhaitent dès lors évaluer cette procédure et examiner, avec le Ministre, comment la rendre plus efficace.

Dans l'attente d'échanges fructueux sur cette thématique, ils formulent les propositions concrètes suivantes :

D'une part, les partenaires sociaux devraient pouvoir proposer eux-mêmes au Ministre des mesures de retrait, de conditionnement et de limitation d'agrément (dont celui de ne plus pouvoir accepter d'autres clients dès que constat est fait que la réglementation n'est pas respectée).

D'autre part, chaque service susceptible de faire l'objet de telles mesures devrait pouvoir être entendu par la Commission Opérationnelle Permanente avant qu'elle ne rende son avis ou prenne une initiative sur de telles mesures.

Les partenaires sociaux demandent que cette décision puisse être uniquement prise sur base d'un avis unanime des partenaires sociaux au sein de la Commission Opérationnelle Permanente.

Les partenaires sociaux proposent donc de modifier la règlementation comme suit :
Art. II.3-45.- § 1er. La demande d'agrément est examinée par le fonctionnaire chargé de la surveillance sur la base des pièces du dossier, complété, le cas échéant, par l'information et les documents fournis en application de l'article II.3-44, § 3, alinéa 1er.
§ 2. Dès que le dossier est complet, le fonctionnaire chargé de la surveillance effectue une enquête sur place et établit un rapport **sur base d'une méthode d'analyse standardisée.**
§ 3. Le dossier et le rapport sont soumis à la Commission Opérationnelle **Permanente et au service externe concerné qui, à sa demande, peut être entendu par la Commission Opérationnelle Permanente. La Commission Opérationnelle Permanente** fournit un avis au Ministre dans les trois mois à dater de la transmission de ces documents.

Art. II.3-46.- § 1er. Le Ministre décide d'accorder ou non l'agrément.

Le Ministre donne l'agrément par voie d'arrêté ministériel.

Cet arrêté peut, le cas échéant, concrétiser les conditions concernant :
1° le contenu et l'application du système de qualité, tel qu'imposé par l'article II.3-7 ;
2° le nombre minimal de conseillers en prévention, ainsi que les diplômes requis et leur niveau de formation ;
3° l'exécution des missions du service externe, notamment en ce qui concerne le nombre de visites des lieux de travail, la surveillance de santé et l'assistance aux réunions des Comités.

L'agrément peut, le cas échéant, **sur proposition de la Commission Opérationnelle Permanente ou des fonctionnaires chargés de la surveillance** être limité aux seules missions faisant l'objet des contrats existants pour une période fixée par le Ministre.

§ 2. L'agrément est accordé pour une période de cinq ans.

L'agrément peut être accordé pour une période plus courte :
1° lors d'une première demande d'agrément pour la création d'un nouveau service externe ;
2° lors d'une demande d'agrément par un service externe à qui l'agrément a été refusé au sens du § 1er, alinéa 1er ;
3° lors d'une demande d'agrément par un service externe dont l'agrément a été limité ou retiré conformément à l'article II.3-50, § 3, 2° ou 3° ;
4° lorsque la Commission Opérationnelle Permanente et/ou les fonctionnaires chargés de la surveillance ont constaté que le service externe ne répond plus aux dispositions du présent titre ou ne respecte pas les conditions imposées dans l'arrêté d'agrément ou ne s'est pas mis en règle dans le délai fixé par la Commission Opérationnelle Permanente.

Art. II.3-50.- § 1er. Les services externes agréés sont tenus de fournir, à la demande du fonctionnaire chargé de la surveillance, tous documents ou toutes informations qui concernent leurs activités ou leur fonctionnement ou qui sont nécessaires à la surveillance du présent titre.

§ 2. Si la Commission Opérationnelle Permanente et/ou les fonctionnaires chargés de la surveillance constatent que le service externe ne répond plus aux dispositions du présent titre, ou

ne respecte pas les conditions imposées dans l'arrêté d'agrément, la Commission Opérationnelle Permanente et/ou les fonctionnaires chargés de la surveillance peuvent fixer un délai dans lequel le service externe doit se mettre en règle.

§ 3. Lorsque le service externe ne s'est pas mis en règle à l'expiration du délai visé au § 2, le Ministre, sur avis de la Commission Opérationnelle Permanente, peut décider :
1° soit de limiter l'agrément aux seules missions faisant l'objet des contrats existants pour une période qu'il fixe ;
2° soit de limiter l'agrément accordé à une période plus courte que la période originale de d'agrément ;
3° soit de retirer l'agrément ;

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

17. Avis n° 216 du 14 décembre 2018 sur le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 27 mars 2017, le Ministre de l'Emploi a transmis un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires à la Présidente du Conseil supérieur PPT, en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Entretemps, l'AR jeunes et l'AR stagiaires ont été abrogés et leurs dispositions ont été reprises dans le titre 3 « jeunes au travail » et le titre 4 « stagiaires » du livre X du code du bien-être au travail.

En conséquence, ci-dessous, à côté des références aux dispositions de l'AR jeunes ou de l'AR stagiaires, les références aux dispositions du code correspondantes sont mentionnées.

Explication sur le projet d'arrêté royal (version mars 2017) transmis par le Ministre pour avis :

Ce projet poursuit trois objectifs :

1. Préciser l'interdiction d'occuper des étudiants jobistes à des travaux dangereux et la possibilité d'y déroger.

La règle générale est et reste l'interdiction d'occuper des étudiants jobistes à des travaux dangereux.

Le PAR répartit les dérogations à cette interdiction (qui sont formulées à l'article 11 de l'AR jeunes [maintenant l'art.X.3-11 du code du bien-être au travail]) dans deux nouveaux articles pour préciser la portée de ces dispositions.

Le PAR reprend dans un (nouvel) article 11 de l'AR jeunes [un nouvel art.X.3-11 du code] les conditions actuelles.

Par rapport au texte actuel, le PAR mentionne explicitement, par souci de clarification, les conditions suivantes :

- L'employeur doit prendre les mesures visées dans l'article 4 de l'AR jeunes [maintenant art. X.3-4 du code] ;
- l'employeur doit s'assurer que ces mesures de prévention sont effectives et contrôlées par lui-même ou un membre de la ligne hiérarchique;
- l'employeur veille à ce que les activités et la présence aux endroits telles que visées à l'article 8, l., al.2 de l'AR jeunes [maintenant l'art. X.3-8, al.2 du code] ne puissent avoir lieu qu'en présence d'un travailleur expérimenté.

Le PAR précise dans un nouvel article 11/1 de l'AR jeunes [un nouvel article X.3-11/1 du code] l'interdiction d'occuper des étudiants jobistes pour la conduite d'« engins de transport motorisés ».

Bien que cette notion soit déjà définie dans l'article 11, §2 de l'AR jeunes [maintenant art. X.3-11, §2 du code], cette notion donne lieu à plusieurs problèmes d'interprétation, d'autant plus que le même concept dans le texte français, à savoir « chariot de manutention automoteur » autorise une interprétation plus restrictive.

Pour mettre fin à ce problème d'interprétation, le PAR reformule le texte.

A l'interdiction nouvellement formulée, le PAR prévoit deux dérogations :

- les chariots porteurs, transpalettes et chariots à plate-forme peuvent être actionnées par des étudiants jobistes à partir de l'âge de 18 ans, sous certaines conditions qui ont trait aux caractéristiques de l'engin, au sens des responsabilité et à la formation du travailleur, aux mesures de prévention à prendre par l'employeur et à la demande d'avis du comité et du conseiller en prévention compétent;
- certaines transpalettes peuvent sous certaines conditions semblables être actionnées par des étudiants jobistes à partir de l'âge de 16 ans.

Des exemples de ces engins seront mentionnés dans une note explicative sur le website du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

2. Actualiser l'annexe de l'AR jeunes [maintenant l'annexe X.3-1 dans le code]

Le PAR adapte l'annexe de l'AR jeunes (concernant la liste des interdictions d'être exposés à certaines substances dangereuses, d'exécuter certains travaux, d'être présents à certains endroits) pour tenir compte de la plus récente réglementation relative à classification des substances dangereuses et mieux correspondre au texte de l'annexe de la directive 94/33/EU du 22 juin 1994 concernant la protection des jeunes au travail.

3. Adapter/actualiser la disposition concernant la surveillance de santé des stagiaires

Ce PAR modifie l'art.7, §2 de l'AR stagiaires [maintenant l'art.X.4-7, §2 du code] pour appliquer aux stagiaires le nouveau système d'évaluation de la santé des travailleurs qui travaillent sur écrans de visualisation (comme modifié par l'arrêté royal du 24 avril 2014).

<u>Aperçu du traitement de ce PAR au sein du Conseil Supérieur et de ses organes</u>

Le bureau exécutif a pris connaissance de ce projet d'arrêté le 28/03/2017 et en a délibéré plus en profondeur les 21/04/2017, 06/06/2017 et 06/03/2018.

A la demande du bureau exécutif, une commission ad hoc a eu lieu le 18/05/2017 pour discuter de ce PAR entre des partenaires sociaux, des experts et l'administration.

Pour cette réunion de la CAH, l'administration avait rédigé et présenté des versions coordonnées et un tableau qui reprend pour chaque catégorie de jeunes ce qui est interdit et ce qui est autorisé sous conditions.

A la suite de la réunion de la CAH du 18/05/2017, l'administration a rédigé une alternative (« PAR version bis »), pour tenir compte de certaines remarques et questions de membres du Conseil Supérieur, notamment concernant les agents chimiques et les engins motorisés visés.

Lors de la réunion du bureau exécutif du 05/06/2018 et lors de la réunion de la CAH du 25/09/2018, l'alternative « PAR version bis » ainsi que de nouvelles versions coordonnées et un nouveau tableau précisant pour chaque catégorie de jeunes et pour les stagiaires ce qui est interdit et ce qui est autorisé sous conditions ont été présentés par l'administration et débattus par les participants.

Le Bureau exécutif a discuté de cette alternative « PAR version bis » également lors de sa réunion du 04/09/2018.

Le 20 novembre 2018, le Bureau exécutif a décidé de soumettre ce projet d'arrêté royal ainsi que la proposition d'alternative pour avis à l'assemblée plénière du Conseil Supérieur du 14 décembre 2018.

II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DU 14 DECEMBRE 2018

L'avis du Conseil supérieur est composé d'un certain nombre de points de vue unanimes et de quelques remarques divisées.

II.A. Points de vue unanimes :

- **Le Conseil Supérieur a plusieurs remarques sur la formulation et le contenu du PAR (version mars 2017).**

Le Conseil Supérieur trouve la formulation du PAR (version mars 2017) très compliquée (en particulier les dérogations aux interdictions) et qu'elle ne permet pas d'avoir une vision claire de ses conséquences ni de mesurer les impacts des modifications proposées.

- Concernant la formulation d'interdictions et de dérogations aux interdictions dans la réglementation jeunes au travail :

Le Conseil Supérieur estime que cette présentation/formulation n'est pas facilement lisible et compréhensible pour les employeurs, les jeunes visés et même parfois pour les conseillers en prévention. Cette présentation/formulation est source de confusions et d'insécurité pour ces personnes.
Le Conseil Supérieur demande que la réglementation mentionne ce qui est autorisé et ce qui est interdit sans mentionner de dérogations aux interdictions, sans mentionner « l'interdiction n'est pas d'application quand … ».
Le Conseil Supérieur prend toutefois note des explications de l'administration (le souhait que la réglementation belge reste conforme au texte de la directive européenne qui fixe comme principe l'interdiction et qui prévoit certaines dérogations au principe d'interdiction).
Selon le Conseil Supérieur, une alternative consisterait à recourir à des fiches pour clarifier quelle interdiction est applicable à quelle catégorie de jeunes.
Selon le Conseil Supérieur, la description des différentes catégories de jeunes dans ce PAR manque également de clarté.
Le Conseil Supérieur demande de clarifier (à l'aide d'exemples) quelle(s) sorte(s) de jeunes est/sont visée(s) par les interdictions et les dérogations autorisées.

- Concernant le plomb, ses composés et alliages et l'interdiction d'occuper des jeunes à des travaux qui impliquent une exposition à ces substances,

le Conseil Supérieur demande que les points suivants soient précisés clairement dans la réglementation jeunes au travail :
* quelle(s) catégorie(s) d'agents chimiques au point A.3 de l'annexe de la réglementation jeunes, couvre(nt) ces substances ?
*quelle interdiction pour les jeunes est applicable à de tels travaux ?

- Concernant les références à l'annexe X.3-1 du code dans l'art.X.3-8, al.2, 1° du code,

le Conseil Supérieur demande d'adapter ces références en tenant compte des modifications qui seront apportées par la nouvelle réglementation.

- Concernant les interdictions et les dérogations concernant la commande d'engins motorisés dans la réglementation jeunes au travail,

le Conseil Supérieur demande de clarifier certaines notions et les conditions d'utilisation de ces engins.

- Concernant diverses notions et cas (par ex. l'exposition à l'amiante),

le Conseil Supérieur demande des précisions dans la réglementation ou à tout le moins dans une note explicative sur le website du SPF ETCS.

Le souhait du Conseil Supérieur concernant une note explicative sur le website du SPF ETCS est développée plus loin ci-dessous.

- **Vu toutes les remarques précitées, le Conseil Supérieur demande au Ministre de revoir son projet d'arrêté royal en tenant compte des remarques du Conseil Supérieur précitées, de l'alternative (PAR version bis) reprise en annexe et des suggestions complémentaires mentionnées ci-dessous.**

Par rapport au projet d'arrêté royal (version de mars 2017), le Conseil Supérieur préfère globalement l'alternative PAR version bis (2018), reprise en annexe de cet avis, pour les raisons suivantes :
- l'alternative PAR version bis est plus actuelle, elle modifie le code du bien-être au travail,
- l'alternative PAR version bis répond à plusieurs remarques, suggestions ou questions de membres du Conseil Supérieur formulées à l'égard du PAR (version mars 2017) lors de la CAH du 18/05/2017. Elle apporte notamment des précisions sur les points suivants :

* sur les engins motorisés dont la commande est en principe interdite aux jeunes étudiants jobistes, les notions de chariot porteur et transpalette, les critères à retenir pour définir ces engins et les conditions de leur utilisation dans le cadre de dérogations (e.a. la prise en compte de la maturité du jeune),
* l'interdiction applicable au plomb, ses composés et alliages, dans le cadre de la réglementation jeunes ;
* les machines dangereuses (notamment les machines agricoles) auxquelles en principe les jeunes ne peuvent pas être occupés.

Toutefois, **le Conseil Supérieur estime que cette alternative peut encore être améliorée et demande au Ministre d'apporter à l'alternative (PAR version bis) reprise en annexe, les modifications suivantes :**

1) Abroger l'article X.3-9 du code (qui fixe les conditions de constatation du respect constant de la valeur limite pour le plomb, ses composés et alliages), en raison du fait que cet article fait référence à l'article X.3-8, al.2, 2° que le PAR version bis abroge.

2) A l'art.X.3.-8., al.2, 1° du code, reformuler la référence comme suit : « visés à l'annexe X.3-1, point A » ou « visés au point A de l'annexe X.3-1 ».

3) Apporter, dans le PAR ou à tout le moins dans l'explication vulgarisée y relative à publier sur le website du SPF Emploi, les précisions suivantes :

* comment s'assurer que le « jeune » a bien « suffisamment le sens des responsabilités » (visé à l'art.X.3-11/1, §2, 3° et §3, 3°), le sens des responsabilités du jeune peut être apprécié notamment « lors de simulations de mises en situation ».

De plus, le Conseil Supérieur se demande s'il ne faudrait pas ajouter, dans le volet « stagiaires » du PAR, une référence à l'action de FEDRIS concernant le remboursement des examens médicaux réalisés par des SEPPT pour des stagiaires.
voir https://fedris.be/fr/professionnel/maladies-professionnelles-secteur-prive/examen-medical-des-stagiaires;

Le Conseil Supérieur souhaite à tout le moins que la référence à l'action de FEDRIS soit mentionnée sur le website du SPF ETCS, dans la note vulgarisée sur la réglementation relative aux stagiaires.

Par ailleurs, le Conseil Supérieur constate que le volet « jeunes » du PAR version bis mentionne encore, comme le PAR version mars 2017 et comme la réglementation actuelle, des interdictions et des dérogations aux interdictions.
Le Conseil Supérieur rappelle ses remarques mentionnées ci-dessus à ce sujet : le Conseil Supérieur veut, de préférence, éviter que la réglementation soit rédigée sous la forme de « dérogations aux interdictions ». Si une telle formulation est maintenue dans la réglementation, le Conseil Supérieur demande d'apporter des éclaircissements dans une note explicative sur le website du SPF.

- **Le Conseil Supérieur demande au Ministre que, lors de la publication de la nouvelle réglementation concernant les «jeunes au travail » et celle relative aux « stagiaires », une explication vulgarisée soit publiée sur le website du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, qui devrait comprendre :**

- certainement, une note explicative ou fiche (avec ou sans tableau) par catégorie de personnes visées, sur qui est exactement visé, sur ce qui est interdit et ce qui est autorisé (en évitant autant que possible la formulation « de dérogations aux interdictions »);
- éventuellement aussi un tableau récapitulatif des interdictions et des dérogations/des autorisations concernant les différentes catégories de personnes visées ;
- des explications sur certaines notions/termes mentionnés dans la réglementation, par ex.

* « *travaux qui impliquent une exposition aux agents chimiques, ...* » visés à l'art. X.3-8, al.2, 1° du code, (quid si le jeune est occupé à des travaux administratifs dans un lieu de travail où d'autres personnes effectuent des travaux qui dégagent des agents chimiques, comme des fibres d'amiante ?) ;
* comment interpréter la condition pour occuper des étudiants jobistes à certains travaux en principe interdits « *suivre des études dont l'orientation correspond aux activités auxquelles la disposition d'interdiction s'applique* » (art.X.3-11 du code) ?

II.B. Remarques divisées :

II.B.1 Remarques spécifiques des représentants des organisations représentatives des travailleurs

1) Concernant la proposition faite dans le PAR d'abroger au point C.2 de l'annexe de l'AR jeunes d'une part les mots *« les locaux où l'on procède à des opérations comportant un risque de contact avec l'acide cyanhydrique ou toute substance susceptible de le dégager* » et d'autre part, les mots « *les locaux ou chantiers où des opérations ou travaux provoquent un dégagement de fibre d'asbeste* » (et la proposition faite dans l'alternative PAR bis d'abroger juste les mots « *les locaux où l'on procède à des opérations comportant un risque de contact avec l'acide cyanhydrique ou toute substance susceptible de le dégager* » au point C.2 de l'annexe X.3-1 du code) ainsi que concernant l'art.X.3-8, al.2, 1° du code reformulé dans l'alternative PAR version bis :

selon les représentants des organisations représentatives des travailleurs, les mots précités du point C.2 doivent être maintenus (et non abrogés) au point C.2 de l'annexe X.3-1 du code auquel l'art.X.3-8, al.2, 4° du code fait référence ou bien ils doivent être ajoutés à l'art. X.3-8, al.2, 1° du code.
Selon eux, il faut interdire explicitement dans le code les expositions des jeunes au travail dans des lieux de travail où il y a un risque d'exposition à ces substances (acide cyanhydrique, amiante, fibres d'asbeste) suite à des opérations/travaux dans ces lieux et même si ces opérations/travaux provoquant ce risque ne sont pas confiés au(x) jeune(s) mais bien à d'autres et que d'autres types de travaux comme des travaux administratifs y sont confiés à des jeunes.

2) concernant l'art.7, §2, al.2 de l'AR stagiaires [maintenant art.X.4-7, §2, al.2 du code], reformulé par le PAR et dans l'alternative PAR version bis :

selon les représentants des organisations représentatives des travailleurs, autoriser de tenir compte d'une attestation établissant que le stagiaire de moins de 18 ans a été soumis à la surveillance scolaire médicale scolaire depuis moins de 5 ans, est théorique vu qu'il y a de moins en moins de surveillance scolaire médicale et de plus, n'a pas de sens car le jeune évolue beaucoup en 5 ans, pendant la puberté.

II.B.2 Remarques spécifiques des représentants des organisations représentatives des employeurs

1) Selon certains représentants des employeurs, le projet d'arrêté royal (version mars 2017) et l'alternative (PAR version bis 2018) reprise en annexe rendent plus sévères les conditions pour mettre au travail des jeunes dans certaines situations.

Ils demandent qu'elles en sont les raisons fondées et s'il est démontré que des accidents qui sont liés à des activités/travaux interdits arrivent à des jeunes.

2) Les représentants des employeurs soutiennent la possibilité de permettre la réalisation par des « jeunes » ou « stagiaires » de certains travaux « interdits » et pour des conditions spécifiques, sur base d'une analyse des risques déterminant les conditions nécessaires à la garantie de la protection de la santé et de la sécurité de ces travailleurs spécifiques dans des situations le nécessitant (apprentissage, stages, ...).

3) Concernant l'exemple des machines agricoles que l'alternative (PAR version bis) propose d'ajouter au point B.16 « occupation à des machines dangereuses » de l'annexe X.3-1 du code :

les représentants des organisations représentatives des employeurs demandent de préciser explicitement dans la réglementation ou dans une note explicative sur le website du SPF ETCS, ce qu'il faut entendre par « occupation à une machine agricole » visée dans ce point de l'annexe.

III. <u>DECISION</u>

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

ANNEXE A L'AVIS n° 216 DU CONSEIL SUPERIEUR PPT DU 14 DECEMBRE 2018

PROPOSITION ALTERNATIVE :
PAR (version bis) modifiant le titre 3 relatif aux jeunes au travail
et le titre 4 relatif aux stagiaires du livre X du code du bien-être au travail

…

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'article 4, §1er, numéroté par la loi du 7 avril 1999, et modifié par les lois des 11 juin 2002, 10 janvier 2007 et 28 février 2014 ;

Vu le code du bien-être au travail, livre X, titre 3;

Vu le code du bien-être au travail, livre X, titre 4

Vu l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, donné le … ;

Vu l'avis n°… du Conseil d'Etat donné le …, en application de l'article 84, §1er, alinéa 1er, 1° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat ;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er.- Dans l'article X.3-8, alinéa 2 du code du bien-être au travail, les modifications suivantes sont apportées :
1° dans le 1°, les « a) et b) » sont abrogés ;
2° le 2° est abrogé.
N.B. Le Conseil Supérieur suggère de reformuler la modification de l'article X.3-8, alinéa 2, 1° du code, comme suite : « 1°, dans le 1°, les mots « visés à l'annexe X.3-1, points A.1, A.2 et A.3, a) et b) » soient remplacés par « visés à l'annexe X.3-1, point A. »; ».

N.B. Le Conseil Supérieur demande que l'article X.3-9 du code soit abrogé.

Art. 2.- Dans le titre 3 relatif aux jeunes au travail, du même code, après le chapitre IV, comprenant l'article X.3-10, il est inséré un chapitre IV/1, comprenant les articles X.3-11 et X.3-11/1, rédigé comme suit :

« Chapitre IV/1.- Dispositions spécifiques applicables aux personnes visées à l'article X.3-2, 1°, e) ».

Art. 3.- L'article X.3-11 du même code, est remplacé par ce qui suit :
« Art. X.3-11.- L'interdiction visée à l'article X.3-8 n'est pas d'application aux personnes visées à l'article X.3-2, 1°, e), si les conditions suivantes sont remplies :

1° ces personnes sont âgées d'au moins 18 ans ;
2° ces personnes suivent des études dont l'orientation correspond aux activités auxquelles la disposition d'interdiction s'applique ;
3° l'employeur prend les mesures de prévention visées à l'article X.3-10, §1er, 3° et 4° ;

4° avant de mettre ces personnes au travail, l'employeur demande l'avis du comité et du conseiller en prévention compétent. ».

Art. 4.- Dans le même code, il est inséré un article X.3-11/1 rédigé comme suit :

« Art. X.3-11/1.- §1er. La commande d'engins motorisés destinés à déplacer, élever, gerber, stocker ou déstocker des charges, ou à charger et décharger des camions, dans les entreprises ou dans les entrepôts de stockage, ainsi qu'aux endroits utilisés périodiquement ou temporairement en vue de l'organisation d'événements festifs, commerciaux ou sportifs, est interdite aux personnes visées à l'article X.3-2, 1°, e).

§2. Par dérogation à la disposition du paragraphe 1er, les personnes visées à l'article X.3-2, 1°, e), qui sont âgées d'au moins 18 ans peuvent actionner un chariot porteur ou un transpalette, sous les conditions suivantes :

1° la vitesse de translation à vide et en palier est limitée à 6 km/h pour les appareils à conducteur accompagnant et à 16 km/h pour les appareils à conducteur porté ;
2° les organes de commande des engins doivent être d'un type qui exige une action permanente du conducteur et doivent retourner automatiquement à la position neutre dès qu'on cesse d'agir sur eux et d'actionner le frein ;
3° l'employeur prend les mesures nécessaires pour s'assurer que les personnes chargées de la commande de ces engins ont suffisamment le sens des responsabilités et ont reçu une formation adéquate pour la conduite en sécurité ;
N.B. Le Conseil Supérieur suggère qu'il soit précisé dans le PAR ou à tout le moins dans une note explicative sur le website du SPF que le sens des responsabilités peut être apprécié notamment lors de simulations de mises en situation et que le jeune doit avoir reçu une formation adéquate pour la conduite en sécurité.
4° l'employeur prend les mesures de prévention visées à l'article X.3-10, §1er, 3° et 4° ;
5° avant de mettre ces personnes au travail, l'employeur demande l'avis du comité et du conseiller en prévention compétent.

§ 3. Par dérogation à la disposition du paragraphe 1er, les personnes visées à l'article X.3-2, 1°, e), qui sont âgées d'au moins 16 ans, peuvent actionner un transpalette, sous les conditions suivantes :

1° il s'agit d'un engin avec conducteur accompagnant, dont la vitesse est limitée à 6 km/h ;
2° les organes de commande de l'engin doivent être d'un type qui exige une action permanente du conducteur et doivent retourner automatiquement à la position neutre dès qu'on cesse d'agir sur eux et d'actionner le frein ;
3° l'employeur prend les mesures nécessaires pour s'assurer que les personnes chargées de la commande de cet engin ont suffisamment le sens des responsabilités et ont reçu une formation adéquate pour la conduite en sécurité ;
N.B. Le Conseil Supérieur suggère qu'il soit précisé dans le PAR ou à tout le moins dans une note explicative sur le website du SPF que le sens des responsabilités peut être apprécié notamment lors de simulations de mises en situation et que le jeune doit avoir reçu une formation adéquate pour la conduite en sécurité.
4° l'employeur prend les mesures de prévention visées à l'article X.3-10, §1er, 3° et 4° ;
5° avant de mettre ces personnes au travail, l'employeur demande l'avis du comité et du conseiller en prévention compétent.

§ 4. Pour l'application de cet article, on entend par :

1° chariot porteur : un chariot de manutention portant sa charge sur une plate-forme fixe ou sur un équipement non élévateur ;
2° transpalette : un chariot pour palettes, c'est-à-dire un engin qui permet d'élever la charge à une hauteur juste suffisante pour permettre son transport sans entrave et qui est muni d'une fourche portée pour le transport de palettes. ».

Art. 5.- Dans l'annexe X.3-1 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° le point A. 3. c) est remplacé par ce qui suit :
« c) plomb, ses composés et alliages, dans la mesure où ces agents peuvent être absorbés par l'organisme humain. » ;

2° le point A. 3. est complété par le d) rédigé comme suit :
« d) amiante. » ;

3° au point B. 16, alinéa 2, première phrase, le mot « notamment » est inséré entre les mots « sont » et « considérées » ;

4° au point B. 16, l'alinéa 2 est complété par les mots « - les machines agricoles »;

5° le point B. 19 est abrogé ;

6° au point C. 2, les mots « - locaux où l'on procède à des opérations comportant un risque de contact avec l'acide cyanhydrique ou toute substance susceptible de le dégager » sont abrogés.
N.B. Selon les représentants des organisations des travailleurs au sein du Conseil Supérieur, les mots précités du point C.2 doivent être maintenus (et non abrogés) au point C.2 de l'annexe X.3-1 du code ou bien ils doivent être ajoutés à l'art. X.3-8, al.2, 1° du code.

Art. 6.- Dans l'article X.4-7 du même code, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

«§2. L'évaluation de santé préalable visée au § 1er, alinéa 1er, n'est pas obligatoire lorsqu'un stagiaire est âgé de moins de 18 ans et que les résultats de l'analyse des risques ont indiqué que tout type de surveillance de santé était inutile.
Cette exemption n'est possible que si ce stagiaire dispose d'une attestation établissant qu'il a été soumis à la surveillance médicale scolaire depuis moins de cinq ans dans le cadre de la réglementation de l'enseignement en vigueur. ».

Art. 7.- Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Références au Moniteur belge :
-Loi du 4 août 1996, Moniteur belge du 18 septembre 1996 ;
-Code du bien-être au travail, Moniteur belge du 2 juin 2017.

18. Avis n° 217 du 14 décembre 2018 relatif à un projet d'arrêté royal fixant la forme, le contenu ainsi que les modalités et restrictions d'accès et d'usage du registre d'exposition et du passeport radiologique (D205).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 28 mars 2018, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil Supérieur), en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Cette lettre donne suite à la lettre du 19 février 2018 du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, Monsieur Jan Jambon, dans laquelle il est demandé de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis au Conseil Supérieur.

Explication :

La loi du 26 janvier 2014 (partiellement entrée en vigueur le 1er avril 2017) *modifiant la loi du 15 avril 1994 relative à la protection de la population et de l'environnement contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et relative à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire* charge l'Agence fédérale de contrôle nucléaire (AFCN) de la gestion et la mise en place d'un registre d'exposition dans le cadre de la surveillance dosimétrique en combinaison avec la production de passeport radiologique.

Cette loi impose aussi de définir des dispositions par arrêté royal concernant notamment :

- les modalités relatives au fonctionnement et à l'usage du registre ;
- les conditions et les modalités concernant la mise en place, l'utilisation et le fonctionnement du registre d'exposition ;
- La forme du registre d'exposition ;
- Le contenu du registre d'exposition ;
- Les règles relatives aux obligations des parties concernées par le fonctionnement et l'utilisation du registre d'exposition ;
- Le contenu et la forme du passeport radiologique ;
- Les règles à respecter concernant le fonctionnement et l'utilisation du passeport radiologique.

La plupart de ces dispositions sont développées dans le présent projet d'arrêté royal fixant la forme, le contenu ainsi que les modalités et restrictions d'accès et d'usage du registre d'exposition et du passeport radiologique.

Cependant, les règles relatives aux obligations des parties concernées (exploitant, chef d'entreprise, entreprise extérieure) par le fonctionnement et l'utilisation du registre d'exposition et du passeport radiologique sont traitées dans un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants (RGPRI).

Par ailleurs, des dispositions plus techniques pour ce qui concerne le transfert des résultats de la surveillance dosimétrique au registre, la consultation des doses contenues dans le registre d'exposition et l'obtention du passeport radiologique sont traitées à part dans l'arrêté de l'AFCN *fixant les modalités d'exécution de transfert des résultats de la surveillance dosimétrique individuelle à l'Agence ainsi que les modalités de consultation des doses contenues dans le registre d'exposition et d'obtention du*

passeport radiologique afin de garder une certaine souplesse de manœuvre en cas de nécessité d'adaptation pour tenir compte du développement progressif du registre d'exposition.

Une conséquence de la loi du 26 janvier 2014 précitée est que le service public fédéral Emploi, travail et Concertation sociale (SPF Emploi) est non seulement déchargé de sa mission de création et de gestion du registre d'exposition mais aussi de tout ce qui est relatif à la surveillance dosimétrique des travailleurs. Dès lors les dispositions contenues à ce propos dans le titre 5 (Rayonnements ionisants) du livre V du code du bien-être au travail (qui reprend les dispositions de l'arrêté royal du 25 avril 1997 concernant la protection des travailleurs contre les risques résultant des rayonnements ionisants) sont également à retirer pour être, le cas échéant, reprises ou reformulées dans le RGPRI. Les modifications nécessaires à cet effet dans la réglementation du SPF Emploi font également l'objet d'un arrêté royal modifiant le titre 5 du livre V du code du bien-être du travail, pour lequel le SPF Emploi est compétent.

Le projet d'arrêté royal a été soumis aux membres du bureau exécutif le 8 mai 2018 (PBW/PPT – D205 – BE 1268) et présenté par des représentants de l'AFCN lors de la réunion de la CAH D205 du 29 mai 2018.

Les membres du bureau exécutifs souhaitaient attendre le deuxième PAR sur ce sujet, avant de donner un avis sur ce projet. Il est, en effet, difficile de rendre un avis sur un dossier incomplet.

Au cours de la réunion du bureau exécutif du 26 octobre 2018, les partenaires sociaux du bureau exécutif ont reçu des collaborateurs de l'AFCN des explications complémentaires sur le dossier, sur le fait que le deuxième PAR doit encore être travaillé et qu'il a été instamment demandé au Conseil Supérieur de formuler un avis le plus rapidement possible.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé le 20 novembre 2018 de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis à la prochaine réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 14 décembre 2018. (PPT/PBW – D205 – 700)

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 14 DECEMBRE 2018

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail émet un avis unanime favorable sur le projet d'arrêté royal fixant la forme, le contenu ainsi que les modalités et restrictions d'accès et d'usage du registre d'exposition et du passeport radiologique, sous réserve des remarques suivantes (remarques unanimes et une remarque spécifique des représentants des employeurs) :

1. Remarques unanimes :

Concernant l'utilisation du terme « arbeidsarts »

Le Conseil Supérieur demande de remplacer systématiquement dans la version néerlandaise du projet d'arrêté royal le terme « arbeidsgeneesheer » par le terme de genre neutre «arbeidsarts».

Concernant le délai de conservation

Le Conseil Supérieur demande que le projet d'arrêté royal soit adapté comme demandé dans l'avis n° 31/2018 du 11 avril 2018 de la Commission de la protection de la vie privée (dorénavant appelée Autorité de protection des données), à l'exception de la remarque relative au délai de conservation des données (points 12 et 13 de l'avis susmentionné).

Le Conseil Supérieur est d'avis qu'un délai de conservation de 50 ans est justifié et nécessaire. Cette période peut être motivée sur la base de la longue période de latence entre une exposition et d'éventuelles conséquences négatives pour la santé.

Concernant des ajouts dans le registre des expositions

Le Conseil Supérieur demande d'inscrire dans le registre des expositions la date du dernier examen médical et les renseignements relatifs à la formation en radioprotection (données que l'article V.5-28 du code du bien-être au travail exige de mentionner dans le « passeport radiologique du travailleur extérieur » qui doit être délivré dans le cadre du système du réseau centralisé d'exposition visée à l'article V.5-27 du code du bien-être au travail).

Concernant la référence à la loi du 8 décembre 1992

Le Conseil Supérieur attire l'attention sur le fait que partout où il y a la référence à la *loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel* ceci doit être remplacé par *règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.*

Concernant l'accès aux données

Le Conseil Supérieur est d'avis que non seulement les personnes et entités énumérées à l'article 25/7 de la loi du 15 avril 1994 devraient avoir accès aux données du registre des expositions, mais également les employeurs (dans ce cas, les conseillers en prévention) et demande que ces données soient mises à disposition en temps réel.

Afin de pouvoir mettre en œuvre une politique de prévention adéquate, l'employeur (conseiller en prévention) devrait disposer suffisamment vite des données d'exposition de ses travailleurs, par analogie avec les mesures effectuées dans le cadre de l'évaluation de l'exposition aux agents chimiques sur les lieux de travail (art. VI.1-49 du code sur le bien-être au travail).

Concernant la gestion des dosimètres

Le Conseil Supérieur est d'avis que trois situations différentes soient rendues possibles en ce qui concerne la gestion des dosimètres :

Situation 1. pour un contractant avec des équipes quasi fixes chez les exploitants d'installations nucléaires, le dosimètre du donneur d'ordre/exploitant est suffisant (à condition qu'un accès aux données comme décrit ci-dessus);

Situation 2. pour les collaborateurs "itinérants" (par exemple, des inspecteurs ou d'autres travailleurs temporaires, qu'ils soient ou non chez leur propre employeur), un dosimètre individuel qui se déplace d'un endroit à l'autre est une solution efficace et nécessaire ;

Situation 3. une combinaison des deux situations décrites ci-dessus: un travailleurs qui travaille chez un exploitant (situation 1) et qui est actif, par exemple, chez un autre employeur ou un indépendant (situation 2). Ceci ne signifie pas que le travailleur porte 2 dosimètres mais bien qu'il porte un dosimètre lors de chaque exposition possible.

Le Conseil Supérieur demande de prévoir ces possibilités dans la législation.

Concernant la nécessité d'un registre complet

Conformément au point de vue mentionné ci-dessus, le Conseil Supérieur demande que le registre des doses contienne toutes les doses de toutes les expositions du travailleur concerné. Si une dose a été reçue à l'étranger, l'employeur peut compléter le registre d'exposition avec ces données lui-même ou par l'intermédiaire du service externe.

2. Remarque spécifique des représentants des organisations représentatives des employeurs :

Concernant les charges supplémentaires

Les représentants des employeurs du Conseil Supérieur sont d'avis qu'aucune charge administrative supplémentaire ne peut être imposée aux employeurs.

Le principe « only-once » consistant à obtenir / demander des données qu'une fois, comme le stipule la simplification administrative du gouvernement, doit également être appliqué ici.

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

19. Avis n° 218 du 14 décembre 2018 relatif à un projet d'arrêté royal modifiant l'article 104 du Règlement Général sur les Installations Electriques (D206).

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 23 avril 2018, le Ministre de l'Emploi, Monsieur Kris Peeters, a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil Supérieur), en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Cette lettre donne suite à la lettre du 13 mars 2018 du Ministre de l'Energie, de l'Environnement et du Développement durable, Madame Marie-Christine Marghem, invitant le Ministre de l'Emploi à demander l'avis du Conseil Supérieur.

Explication :

En application du règlement délégué UE 2016/364 de la Commission du 1er juillet 2015 relatif à la classification des caractéristiques de réaction au feu des produits de construction en vertu du règlement (UE) n° 305/2011 du Parlement européen et du Conseil, l'article 104 du RGIE est adapté le plus rapidement possible pour répondre à cette évolution réglementaire.

Dans le cadre du règlement susmentionné UE 2016/364 et sur la base d'une communication récente de la Commission européenne, la norme relative aux câbles d'énergie, de commande et de communication - Câbles pour applications générales dans les ouvrages de construction soumis aux exigences de réaction au feu, est entrée en vigueur le 10 juin 2016. Conformément à la même communication, les normes nationales respectives pouvaient continuer d'exister parallèlement à la norme européenne et être appliquées jusqu'au 1er juillet 2017. Du 10 juin 2016 au 1er juillet 2017, une période de coexistence s'appliquait.

Étant donné que l'article 104 du RGIE s'applique à toutes les installations électriques et que le champ d'application du Règlement UE 2016/364 est limité aux installations électriques dans les bâtiments et les travaux de génie civil (par ex. ponts, tunnels, etc.), les anciennes classes risque d'incendie (F1, F2, SA et SD) restent aussi encore maintenues dans l'article 104 modifié du RGIE.

Le projet d'arrêté royal a été soumis aux membres du bureau exécutif le 8 mai 2018 (PBW/PPT – D206 – BE 1282).

Une réunion de la commission ad hoc a eu lieu le 25 septembre 2018 pendant laquelle ce PAR a été présenté par des représentants du SPF Economie et discuté avec eux.

Les partenaires sociaux du bureau exécutif ont décidé le 20 novembre 2018 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 14 décembre 2018 (PPT/PBW – D206 – BE1318).

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 14 DECEMBRE 2018

Le Conseil Supérieur donne un avis favorable unanime sur ce projet d'arrêté royal, sous réserve des remarques suivantes :

Disponibilité des normes

Le Conseil Supérieur trouve que si une réglementation fait référence à une norme, celle-ci devrait être disponible pour tout le monde.

Disponibilité du RGIE

Le Conseil Supérieur trouve que le RGIE devrait être accessible gratuitement au moins sur le site du SPF Economie. Actuellement, il n'existe pas de version gratuite coordonnée du RGIE.

Différence entre le texte en néerlandais et en français

Le Conseil Supérieur remarque que le texte en néerlandais et français au point 5° à l'article 1er est différent.

Le texte en néerlandais est correct, il est mentionné "5° *in onderdeel 03., f), f.1), wordt het eerste lid vervangen als volgt*:".
Dans le texte en français, la phrase *« 5° dans la sous-section 03., f), f.1), l'alinéa unique est remplacé par ce qui suit:* » doit être remplacée par *« 5° dans la sous-section 03., f), f.1), l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit* ».

III. DECISION

Transmettre l'avis au Ministre de l'Emploi.

III. Arrêtés royaux décrétés, suite aux avis émis par le Conseil Supérieur

En 2017, ont été décrétés, après avis du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, 15 arrêtés royaux, en 2018 sept arrêtés royaux.

promulgation	publication	Sujet
30.01.2017	**06.02.2017**	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 199* du 21 octobre 2016 concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (D191).
06.03.2017	**16.03.2017**	Arrêté royal confiant à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire la gestion et la mise en place d'un registre d'exposition dans le cadre de la surveillance dosimétrique. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n°186* du 23 octobre 2015 concernant le projet d'arrêté royal confiant à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire la gestion et la mise en place d'un registre d'exposition dans le cadre de la surveillance dosimétrique. (D182).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre Ier Principes généraux du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre II - Structures organisationnelles et concertation sociale du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre III Lieux de travail du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre IV Equipements de travail du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre V - Facteurs d'environnement et agents physiques du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017** **ERRATUM** **11/09/2017**	Arrêté royal établissant le livre VI - Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre VII Agents biologiques du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre VIII - Contraintes ergonomiques du code du bien-être au travail.

		Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre IX - Protection collective et équipement individuel du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Arrêté royal établissant le livre X - Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 189* du 11 décembre 2015 concernant le Code du bien-être au travail (D179).
21.07.2017	**11.09.2017**	Arrêté royal modifiant le livre VI. - Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 190* du 11 décembre 2015 concernant le projet d'arrêté royal modifiant le livre VI. - Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes du code du bien-être au travail. (D183)
22.10.2017	**30.10.2017**	Arrêté royal concernant le transport de marchandises dangereuses de la classe 7. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 201* du 11 janvier 2017 relatif à un projet d'arrêté royal concernant le transport de marchandises dangereuses de la classe 7 (D193).
22.12.2017	**15.01.2018**	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 27 mai 2014 relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 202* du 11 janvier 2017 concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 27 mai 2014 relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire. (D195).
07.02.2018	**26.02.2018**	Arrêté royal 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. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 205* du 14 mars 2017 concernant le projet d'arrêté royal 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. (D194).
04.05.2018	**24.05.2018**	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 203* du 11 janvier 2017 concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants. (D196).

29.05.2018	**18.06.2018**	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants et visant à éviter les situations susceptibles d'engendrer un éventuel passif de déchets radioactifs et d'installations à démanteler. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 200* du 11 janvier 2017 concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants et visant à éviter les situations susceptibles d'engendrer un éventuel passif de déchets radioactifs et d'installations à démanteler. (D192).
02.09.2018	**03.10.2018**	Arrêté royal modifiant le titre 1er relatif aux agents chimiques du livre VI du code du bien-être au travail, en ce qui concerne la liste de valeurs limites d'exposition aux agents chimiques. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 212* du 22 juin 2018 concernant le projet d'arrêté royal modifiant le titre 1er relatif aux agents chimiques du livre VI du code du bien-être au travail, en ce qui concerne la liste de valeurs limites d'exposition aux agents chimiques (valeurs limites non contestées) (D199bis).
16.09.2018	**26.10.2018**	Arrêté royal modifiant l'article II.9-8 du code du bien-être au travail. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 208* du 23 février 2018 concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'article II.9-8 du code du bien-être au travail. (D201)
09.10.2018	**19.10.2018**	Arrêté royal complétant l'arrêté royal du 30 novembre 2011 portant prescriptions de sûreté des installations nucléaires en ce qui concerne la transposition de la Directive européenne 2014/87/Euratom. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 213* du 22 juin 2018 concernant le projet d'arrêté royal complétant l'arrêté royal du 30 novembre 2011 portant prescriptions de sûreté des installations nucléaires en ce qui concerne la transposition de la Directive européenne 2014/87/ Euratom. (D204)
06.12.2018	**21.12.2018**	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V. Cet arrêté a été décrété suite à *l'avis n° 211* du 20 avril 2018 concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V. (D203)

C. AUTRES ACTIVITÉS.

Les thèmes suivants ont également été traités pendant les réunions plénières en 2017.

1. Stratégie Nationale : aperçu des tops 5 des actions proposées.
   Présentation des tops 5 des actions proposées dans le cadre de la Stratégie Nationale 2016-2020 des partenaires sociaux et des membres extraordinaires du Conseil Supérieur.
1. Installation du nouveau Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.
   Installation des membres ordinaires effectifs et suppléants suite à la reconduction du Conseil Supérieur et à l'arrêté de nomination du 21 juillet 2017.
2. Nomination des membres du bureau exécutif du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.
   Présentation et nomination des membres du bureau exécutif du Conseil Supérieur suite à la reconduction du Conseil Supérieur.
2. Proposition de candidats membres extraordinaires du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.
   Proposition de candidats membres extraordinaires du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail suite à la reconduction du Conseil Supérieur.
3. Calendrier des activités déjà prévues dans le cadre du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.
   Présentation des différentes activités déjà prévues dans le cadre du Conseil Supérieur.

Les thèmes suivants ont été traités pendant les réunions plénières en 2018.

1. Accueil des membres extraordinaires du Conseil Supérieur
   Accueil des membres extraordinaires du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail sui à la reconduction du Conseil Supérieur et à la publication de l'arrêté de nomination du 23 novembre 2017.
2. Nomination des membres des employeurs du bureau exécutif du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.
   Nomination des nouveaux représentants des employeurs au bureau exécutif du Conseil Supérieur.
3. Présentation du Conseil Supérieur.
   Présentation du fonctionnement, des procédures et des organes du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.
4. Présentation du rapport d'activités du Conseil Supérieur 2015-2016.
   Présentation, discussion et approbation du Rapport d'activités 2015-2016.
5. Aperçu des dossiers en cours.
   Présentation des différents dossiers en cours au sein du Conseil Supérieur.
6. Calendrier des activités déjà prévues dans le cadre du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail.
   Présentation des réunions plénières et CAH déjà prévues dans le cadre du Conseil Supérieur.
7. Organisation des réunions plénières du Conseil Supérieur.
   Discussion sur le fonctionnement des réunions plénières du Conseil Supérieur et sur la possibilité pour les membres extraordinaires de mettre un point à l'ordre du jour.

8. D199 Situation de la quatrième procédure de consultation publique concernant une proposition visant à modifier la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle.
   Présentation de l'état des lieux du dossier D199 concernant quatrième procédure de consultation concernant une proposition visant à modifier la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle.
9. Adaptation de la réglementation tarifaire des SEPPT.
   Présentation par les partenaires sociaux de leur réflexion concernant la tarification et les prestations des SEPPT.
10. Projets d'arrêtés en préparation.
    Présentation des projets d'arrêtés en cours au sein du Conseil Supérieur ou en préparation pour être soumis au Conseil Supérieur.
11. Remplacement d'un membre extraordinaire.
    Approbation par le Conseil Supérieur d'un membre extraordinaire

PARTIE II

ACTIVITES DU BUREAU EXECUTIF DU CONSEIL SUPERIEUR

POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

PARTIE II. ACTIVITÉS DU BUREAU EXÉCUTIF DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

A. NOMBRE DE RÉUNIONS

En 2017, le bureau exécutif du Conseil Supérieur s'est réuni treize fois, c'est-à-dire les 10 janvier, 7 et 24 février, 14 et 28 mars, 21 avril, 9 mai, 6 et 23 juin, 12 septembre, 3 octobre, 7 et 28 novembre 2017.

En 2018, quatorze réunions du bureau exécutif ont eu lieu à savoir les 9 janvier, 6 et 23 février, 6 et 27 mars, 20 avril, 8 mai, 5 et 22 juin, 4 septembre, le 24 et le 26 octobre, le 20 novembre et le 14 décembre 2018.

En 2017, le bureau exécutif décidait de tenir six bureaux exécutifs extraordinaires – 3 et 16 février (D191bis), 10 mai (D191ter), 16 mai (D189), 28 novembre (D190bis) et 15 décembre 2017 (D175) – en 2018 il y avait quinze réunions – le 23 mars (D203), le 25 avril, le 15 mai, le 11 et le 26 juin, le 9 juillet, le 3, le 10 et le 24 septembre (D190bis), le 14 mai (médecine du travail dans le secteur intérimaire), le 18 juin (D207), le 4 juillet (D210 et D175), le 20 novembre (D190bis Réintégration), le 7 décembre (D217 Fréquence) et le 7 décembre (D190bis Réintégration).

Vous trouverez un aperçu dans le chapitre « D. bureaux exécutifs extraordinaires ».

B. SUJETS EXAMINÉS EN 2017

Le bureau exécutif du Conseil Supérieur a examiné les sujets suivants :

1. Situation de la procédure écrite électronique 20/12/2016 – 11/01/2017.
2. D104 Politique de la surveillance & Campagnes CBE.
3. D118 UE Comité Consultatif Sécurité et Santé.
4. D175bis PAR fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison. - Demande d'avis.
5. D180 Reconduction CS 2016.
6. D189 Stratégie nationale Bien-être 2016-2020 – Demande d'avis.
7. D190 réintégration - suivi.
8. D190bis Réintégration.
9. D191 PAR modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et PAR modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé – Demande d'avis.
10. D191bis PAR modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé – deuxième avis (24 février 2017).
11. D191ter PAR modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé – deuxième avis (14 mars 2017).
12. D194 PAR 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 – Demande d'avis.

13. D197 Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 29 mai 2013 relatif au Règlement d'ordre intérieur du Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail – Demande d'avis.
14. D198 Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires – Demande d'avis.
15. D199 Démarrage de la quatrième procédure de consultation publique concernant une proposition visant à modifier la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle.
16. D200 PAR modifiant le titre 1er - Agents chimiques du livre VI.- Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes du code du bien-être au travail, en ce qui concerne l'utilisation de silice libre cristalline – Demande d'avis.
17. D201 PAR modifiant l'article II.9-8 du code sur le bien-être au travail – Demande d'avis.
18. D202 PAR modifiant l'AR du 12/07/2015 relatif aux produits radioactifs destinés à un usage in vitro ou in vivo en médecine humaine, en médecine vétérinaire, dans un essai clinique ou dans une investigation clinique – Demande d'avis.
19. D203 PAR modifiant l'AR du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V – Demande d'avis.
20. Communications de l'administration.
21. ROI VCCP Tarif.
22. Tarification secteur intérim.
23. Liste belge des valeurs limites.
24. Accidents de travail graves (ATG).
25. SESAME.
26. Note de FEDRIS concernant un arrêt qui a annulé une partie d'un article de la loi sur les accidents du travail.
27. Ronde d'agréments 2017.
28. Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail – 28/04/2017.
29. Ordre du jour du Conseil Supérieur du 24 février 2017.
30. Conservation des documents imposée par la réglementation bien-être.
31. Préparation de la réunion plénière du Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail.
32. Dates COP.
33. Effectif en personnel DG HUT & DG CBE.
34. Rapport annuel DG CBE.
35. Contenu du rapport annuel des SEPPT.
36. Préparation du Conseil Supérieur du 21 avril 2017.
37. Commission permanente sensibilisation et communication.
38. Journées d'études.
39. Préparation du Conseil Supérieur du 23 juin 2017.
40. Point focal OSHA.
41. VCCP Tarif.
42. AR Lieux de travail.

43. Code du bien-être au travail.
44. Fumigation.
45. Clarification de la procédure relative aux dossiers d'agréments SEPPT.
46. Burn-out coaches.
47. Réintégration : évaluation conformément à l'art. 2 de l'arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail.
48. Préparation de la réunion plénière du Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail du 27 octobre 2017.
49. Ventilation des lieux de travail (AR 2016-03-25) problématique du CO_2 - code de bonnes pratiques.
50. OiRA : état d'avancement.
51. Réflexion sur le fonctionnement du bureau exécutif.
52. Calendrier des réunions 2018.
53. Rapport d'activités 2015-2016 du Conseil Supérieur.
54. Préparation du Conseil Supérieur du 15 décembre 2017.

C. SUJETS EXAMINÉS EN 2018

Le bureau exécutif du Conseil Supérieur a examiné les sujets suivants :

1. Calendrier des réunions du Conseil Supérieur.
2. Réflexion sur le fonctionnement du bureau exécutif.
3. D104 Politique de la surveillance & Campagnes CBE.
4. D118 UE Comité Consultatif Sécurité et Santé.
5. D175bis PAR fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison.
6. D180 Reconduction CS 2016.
7. D189 Stratégie nationale Bien-être 2016-2020.
8. D190bis réintégration - Suivi de l'évaluation de la réglementation.
9. D194 Notifications.
10. D198 PAR modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires.
11. D199bis PAR modifiant le titre 1er relatif aux agents chimiques du livre VI du code du bien-être au travail, en ce qui concerne la liste de valeurs limites d'exposition aux agents chimiques (sans objection).
12. D200 PAR modifiant le titre 1er - Agents chimiques du livre VI.- Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes du code du bien-être au travail, en ce qui concerne l'utilisation de silice libre cristalline – Demande d'avis.
13. D201 PAR modifiant l'article II.9-8 du code sur le bien-être au travail – fin mandat des membres extraordinaires– Demande d'avis.
14. D202 PAR modifiant l'AR du 12/07/2015 relatif aux produits radioactifs destinés à un usage in vitro ou in vivo en médecine humaine, en médecine vétérinaire, dans un essai clinique ou dans une investigation clinique – Demande d'avis.
15. D203 PAR modifiant l'AR du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V – Demande d'avis.
16. D204 PAR complétant l'arrêté royal du 30 novembre 2011 portant prescriptions de sûreté des installations nucléaires en ce qui concerne la transposition de la Directive européenne 2014/87/ Euratom – Demande d'avis.
17. D205 PAR fixant la forme, le contenu ainsi que les modalités et restrictions d'accès et d'usage du registre d'exposition et du passeport radiologique – Demande d'avis.
18. D206 PAR modifiant l'article 104 du Règlement Général sur les Installations Electriques – Demande d'avis.
19. D207 Formation complémentaire.
20. D208 Fonctionnement du Conseil Supérieur (CSPPT).
21. D209 PAR rendant obligatoire le Livre 1 sur les installations électriques à basse tension et à très basse tension, le Livre 2 sur les installations électriques à haute tension et le Livre 3 sur les installations de transport et de distribution de l'énergie électrique - Demande d'avis.
22. D210 Tarifs et Prestations – Avis de propre initiative.
23. D211 PAR modifiant le Code du bien-être au travail en matière de qualité de l'air intérieur dans les locaux de travaux - Demande d'avis.

24. D212 PAR modifiant le titre 3 relatif à l'amiante du livre VI du code du bien-être au travail – Demande d'avis.
25. D213 PAR modifiant le titre 5 relatif aux rayonnements ionisants du livre V du code du bien-être au travail – Demande d'avis.
26. D214 PAR modifiant le code du bien-être au travail, concernant la valeur limite du benzène, et abrogeant l'article 723bis15 du Règlement Général pour la Protection du Travail – Demande d'avis.
27. D215 PAR modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants portant la réorganisation des mesures de réglementation relatif aux expositions médicales et vétérinaires et concernant le jury médicale– Demande d'avis.
28. D216 Démarrage de la cinquième procédure de consultation publique concernant une proposition visant à modifier la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle.
29. D217 PAR modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne la surveillance de la santé périodique – Demande d'avis.
30. Fréquence de la surveillance de la santé.
31. Tarification secteur intérim.
32. Focal Point.
33. Promo.
34. Communications de l'administration.
35. Etat des lieux de la procédure de consultation publique relative aux valeurs limites d'exposition professionnelle.
36. Etat des lieux de la réforme de la formation complémentaire.
37. Etat des lieux des agréments des SEPPT.
38. Tarification des services externes - suite des travaux au sein de la CP Tarification et Prestations.
39. Ventilation des lieux de travail (Chapitre IV du livre III, titre 1er du code du bien-être au travail) problématique du CO_2 - Projet.
40. Préparation du Conseil Supérieur du 23 février 2018.
41. Accident de travail grave.
42. Médecine du travail dans le secteur de l'intérim.
43. Note Burn-out.
44. Préparation du Conseil Supérieur du 20 avril 2018.
45. Exposé par deux auditeurs, Madame Deconynck et Monsieur Clesse sur :
    - le rôle des auditeurs (dans le cadre du Bien-être au travail) ;
    - les possibilités d'utiliser le Code pénal social pour les infractions commises par les SEPP, SIPP et CP ;
    - les responsabilités pénales des SEPP, SIPP et CP.
46. Préparation du Conseil Supérieur du 22 juin 2018.
47. Commission de surveillance - Organisme agréé Be.Sure asbl.
48. Projets d'arrêté en préparation.
49. Liste de membres suppléants COP/BEX.
50. Projet de DIRACT concernant l'évaluation de la réglementation réintégration.
51. Conférence transnationale Benelux.
52. Surveillance de la santé.

53. Nouveau SECT.
54. Calendrier des réunions 2019.
55. Préparation du Conseil Supérieur du 14 décembre 2018.
56. Remplacement d’un membre extraordinaire.

D. BUREAUX EXÉCUTIFS EXTRAORDINAIRES

En 2017 – 2018, vingt-deux bureaux exécutifs extraordinaires ont eu lieu.

BEE concernant « Projet d'arrêté royal modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé » (D191bis)

2 réunions les 3 et 16 février 2017
Avis n° 204 du 14 mars 2017 (***voir** I-14*)

BEE concernant « Projet d'arrêté royal modifiant plusieurs arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la fréquence de la surveillance de la santé » (D191ter)

1 réunion le 10 mai 2017
Avis n° 207 du 24 juillet 2017 (***voir** I-25*)

BEE concernant « la Stratégie Nationale Bien-être au Travail 2016-2020 » (D189)

1 réunion le 16 mai 2017

BEE concernant « la réintégration des travailleurs en incapacité de travail » (D190bis)

11 réunions les 28 novembre 2017, 25 avril, 15 mai, 11 et 25 juin, 9 juillet, 3, 10 et 24 septembre, 20 novembre et 7 décembre 2018
Avis n° 2099 du CNT du 25 septembre 2018.

BEE concernant « Projet d'arrêté royal fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison » (D175)

2 réunion les 15 décembre 2018 et 4 juillet 2018
Avis n° 214 du 31 juillet 2018 (***voir** I-50*)

BEE concernant « Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V » (D203)

1 réunion le 23 mars 2018
Avis n° 211 du 22 juin 2018 (***voir** I-40*)

BEE concernant « La médecine du travail dans le secteur intérimaire »

1 réunion le14 mai 2018

BEE concernant « La Formation complémentaire des conseillers en prévention » (D207)

1 réunion le18 juin 2018

BEE concernant « La tarification et les prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail. » (D210)

1 réunion le 4 juillet 2018
Avis n° 215 du 31 juillet 2018 (***voir** I-59*)

BEE concernant « PAR modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne la surveillance de la santé périodique. » (D217)

1 réunion le 7 décembre 2018

PARTIE III

ACTIVITES DES COMMISSIONS PERMANENTES

DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

PARTIE III. ACTIVITÉS DES COMMISSIONS PERMANENTES DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

A. COMMISSION PERMANENTE DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

La Commission Sensibilisation et Communication s'est réunie 3 fois en 2017.

Dans sa compétence de *Commission Permanente de Sensibilisation et de Communication*, deux réunions ont eu lieu :

- La réunion du 5 mai 2017 traitait les points suivants :
  Les rapports d'activités 2016 des Comités provinciaux pour la promotion du travail et de la Division promotion du bien-être au travail de la Direction générale Humanisation du Travail. Propositions et réflexions relatives aux thèmes 2018.
- La réunion du 24 novembre 2017 traitait l'approbation des programmes 2018 des Comités provinciaux pour la promotion du travail et de la Division Promotion du Bien-être au Travail de la Direction générale Humanisation du Travail.

Dans sa compétence de *Commission Permanente de Sensibilisation et de Communication – recherche sociale*, une réunion a eu lieu pour émettre un avis concernant la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise (27 avril 2017).

Dans sa compétence de *Commission Permanente de Sensibilisation et de Communication – du bureau permanent*, les points du Point Focal belge de l'Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail ont été traités lors de plusieurs réunions du bureau exécutif.

La Commission Permanente de Sensibilisation et de Communication s'est réunie trois fois en 2018.

Dans sa compétence de *Commission Permanente de Sensibilisation et de Communication*, deux réunions ont eu lieu :

- La réunion du 4 mai 2018 traitait les points suivants :
  Les rapports d'activités 2017 des Comités provinciaux pour la promotion du travail et de la Division Promotion du Bien-être au Travail de la Direction générale Humanisation du Travail. Propositions et réflexions relatives aux thèmes 2019.
- La réunion du 22 novembre 2018 traitait l'approbation des programmes 2019 des Comités provinciaux pour la promotion du travail et de la Division Promotion du Bien-être au Travail de la Direction générale Humanisation du Travail.

Dans sa compétence de *Commission Permanente de Sensibilisation et de Communication – recherche sociale*, une réunion a eu lieu pour émettre un avis concernant la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise (23 avril 2018).

Aussi en 2018, dans sa compétence de *Commission Permanente de Sensibilisation et de Communication - du bureau permanent*, le fonctionnement et le plan d'action du Point Focal belge de l'Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail ont été discutés lors de plusieurs réunions.

B. COMMISSION OPÉRATIONNELLE PERMANENTE

En 2017 et 2018, la Commission Opérationnelle Permanente s'est réunie comme suit :

La Commission Opérationnelle Permanente – *compétence services externes pour la prévention et la protection au travail* a eu lieu les 21 juin 2017, 4 et 14 septembre 2017 et 25 octobre 2017.

La Commission Opérationnelle Permanente – *compétence d'agrément des services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail* ne s'est pas réunie.

La Commission Opérationnelle Permanente – *compétence formation complémentaire conseillers en prévention et coordinateurs sécurité et santé* a eu lieu les 13 avril 2017, 20 avril 2017, 4 mai 2017, 6 juin 2017, 9 janvier 2018, 6 et 27 mars 2018, 8 mai 2018, 5 juin 2018 et 4 septembre 2018.

La Commission Opérationnelle Permanente – *compétence médecine de contrôle* s'est réunie les 14 mars 2017, 6 et 27 mars 2018, 8 mai 2018, 5 juin 2018 et 4 septembre 2018.

C. COMMISSION PERMANENTE TARIFICATION ET PRESTATIONS

La Commission Permanente Tarification et Prestations s'est réunie à 6 reprises en 2017 et 2 reprises en 2018.

Les réunions ont eu lieu le 17 janvier 2017, 28 mars 2017, 2 mai 2017, 27 juin 2017, 8 septembre 2017, 30 novembre 2017, 23 janvier 2018 et 12 mars 2018.

Lors de ces réunions, les points suivants ont été traités :

1. Situation du projet de règlement d'ordre intérieur (ROI).
2. Présentation des résultats du groupe de travail technique et suites.
3. Présentation des résultats du groupe de travail technique et suites.
    a. Concernant la proposition pour collecter les données en vue du Monitoring
    b. Suites
    c. Conclusions du Président
4. Présentation et discussion du projet de marché public pour l'analyse des indicateurs de monitoring des SEPP.
5. Situation de la première phase du traitement des données collectées.
6. Situation du marché public pour l'analyse des indicateurs de monitoring des SEPP.
7. Présentation de l'enquête sur les SEPPT.
8. Situation du traitement des données collectées - analyse des aspects financiers.
9. Groupes spécifiques de travailleurs (horticulture, agriculture, HORECA, …).
10. Inventaire de problèmes et de points à améliorer.
11. État des lieux concernant le lancement du projet de recherche.
12. Inventaire des problèmes : discussion concernant le point 6 (situation spécifique de certains travailleurs qui sont enregistrés pendant une année calendrier complète dans Dimona, mais qui ne travaillent pas ou très peu pour l'employeur) et le point 7 (report d'unités de prévention) de la note de travail de HUT.
13. Prise de décision concernant le système de prorata.
14. Discussion de possibles adaptations.

D. COMMISSION PERMANENTE CONSTRUCTION

I. NOMBRE DE RÉUNIONS

La Commission Permanente Construction (CP Construction) s'est réunie cinq fois en 2017 sous la présidence de monsieur Marc Junius et quatre fois en 2018 sous la présidence de monsieur Filip Taeleman.

Les réunions ont eu lieu le 13 février 2017, le 18 avril 2017, le 19 juin 2017, le 18 septembre 2017 et le 4 décembre 2017, le 5 mars 2018, le 7 juin 2018, le 10 septembre 2018 et le 3 décembre 2018.

II. ACTIVITES

En 2017, les points suivants ont été discutés lors des différentes réunions :

- Convention construction ;
- Code de bonne pratique travaux en hauteur ;
- Risques coffrage ;
- Exposition aux vapeurs d'asphaltes ;
- Prévisions sociales dans la construction (e.a. CCT humanisation du travail adaptatée) ;
- Divers aspects en lien avec l'amiante (législation, diverses informations, campagnes, incident Eurogrit, campagne parcs à conteneurs, écoles, Pays-Bas, …) ;
- Allophone dans la construction ;
- SESAME (projet sur les PME avec une partie construction) ;
- Risques souterrains ;
- Réintégration ;
- Entreprises avec risques augmentés ;
- Campagne Constructiv Hervé Harnais ;
- Risques de voleter et/ou des hélicoptères dans la construction ;
- Campagne Constructiv taille de pierre ;
- Agrément entreprise de démolition ;
- Grues à tour ;
- Le nouveau Code ;
- Sablage ;
- Actions éclaires dans la construction ;
- Valeurs limites ;
- Adjudication publique ;

En 2018, les points suivants ont été discutés lors des différentes réunions :

- Codes de bonnes pratiques travaux en hauteur ;
- Divers aspects concernant l'amiante entre autres le démarrage de la campagne de sensibilisation Constructiv/Fedris, traitements sporadiques ;
- Fréquence de la surveillance de la santé ;
- Réintégration ;
- Code de bonne pratiques aération dans les bâtiments ;

- Valeurs limites ;
- Grues à tours ;
- Le nouveau VCA version 2017 ;
- SESAME ;
- Dictionnaire(s) illustré(s) dans le cadre de l'allophonie ;
- Campagne couvreur ;
- Détachement et dumping social dans la construction ;
- Culture de la prévention dans la construction ;
- Projets burn-out ;
- Coordination de sécurité ;
- Risques dans la construction ferroviaire (affiches "Pour votre sécurité, faites comme Max, suivez la bonne voie !") ;

III. AUTRES ACTIVITES

Les journées d'études actuelles ont été arrêtées. La commission tente d'avoir un impact d'une autre manière et les résultats de cette commission étaient également visibles d'une autre manière vers le grand public au profit du bien-être des travailleurs du secteur de la construction.
Certaines informations déjà publiées sur Beswic ont été traitées au sein de cette commission ou ont ensuite donné lieu à des informations sur Beswic. Quelques exemples :

- https://www.beswic.be/fr/actualites-et-evenements/nouvelle-convention-relative-au-bien-etre-au-travail-dans-le-secteur-de-la-construction
- https://www.beswic.be/fr/actualites-et-evenements/des-helicopteres-dans-la-construction-risques
- https://www.beswic.be/fr/blog/pour-une-manipulation-sure-delements-prefabriques-du-transport-au-placement-sur-le-chantier
- https://www.beswic.be/fr/blog/directives-de-securite-pour-les-fondations-profondes
- https://www.beswic.be/fr/en-pratique/safety-first-la-securite-au-travail-pour-les-enseignants-du-secteur-electrotechnique
- https://www.beswic.be/fr/actualites-et-evenements/la-securite-dans-la-construction-vers-une-culture-de-la-prevention
- https://www.beswic.be/fr/actualites-et-evenements/les-entrepreneurs-de-travaux-ferroviaires-lancent-3-nouvelles-affiches-dans-le-cadre-de-la-campagne-pour-votre-securite-faites-comme-max-suivez-la-bonne-voie

De plus, les informations d'une journée d'étude de 2013 sur le bien-être des opérateurs de grues à tour ont été mises à jour et sont à nouveau disponibles pour le nouveau Beswic sous le lien suivant. https://www.beswic.be/fr/themes/equipements-de-travail/levage-de-charges (cliquer sur la documentation externe)

PARTIE IV

ACTIVITES DES COMMISSIONS AD HOC DU CONSEIL SUPERIEUR

POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

PARTIE IV. ACTIVITÉS DES COMMISSIONS AD HOC DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

En 2017 et 2018, il y a eu quinze réunions de Commission ad hoc.

Une énumération des réunions qui ont eu lieu en 2017 et 2018 est reprise ci-dessous

Commission Ad Hoc D189 Stratégie nationale Bien-être au Travail 2016-2020

1 réunion : 07/02/2017.
Initiative du Ministre de l'Emploi du 29 décembre 2015

Commission Ad Hoc D194 Projet d'arrêté royal 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.

1 réunion : 24/02/2017.
Initiative du Ministre de l'Emploi du 20 septembre 2016.
Avis n° 205 du 14 mars 2017 (***voir** I-20*)

Commission Ad Hoc D198 Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et l'arrêté royal du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires.

2 réunions : 18/05/2017 et 25/09/2018.
Initiative du Ministre de l'Emploi du 27 mars 2017.
Avis n° 216 du 14 décembre 2018 (***voir** I-86*)

Commission Ad Hoc D175 Projet d'arrêté royal fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des domestiques et des gens de maison.

1 réunion : 22/09/2017.
Initiative du Ministre de l'Emploi du 21 mai 2014.
Avis n° 214 du 31 juillet 2018 (***voir** I-50*)

Commission Ad Hoc D203 Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V.

1 réunion: 25/01/2018.
Initiative du Ministre de l'Intérieur du 7 novembre 2017.
Avis n° 211 du 20 avril 2018 (***voir** I-40*)

Commission Ad Hoc D205 Projet d'arrêté royal fixant la forme, le contenu ainsi que les modalités et restrictions d'accès et d'usage du registre d'exposition et du passeport radiologique.

1 réunion : 29/05/2018.
Initiative du Ministre de l'Intérieur du 19 février 2018.
Avis n° 217 du 14 décembre 2018 (***voir*** I-95)

Commission Ad Hoc D207 Formations complémentaires.

2 réunions: 11/09/2018 et 08/10/2018.
Initiative des partenaires sociaux du bureau exécutif.

Commission Ad Hoc D206 Projet d'arrêté royal modifiant l'article 104 du Règlement Général sur les Installations Electriques.

1 réunion: 25/09/2018.
Initiative du Ministre de l'Energie du 13 mars 2018.
Avis n° 218 du 14 décembre 2018 (***voir*** *I-99*)

Commission Ad Hoc D211 Projet d'arrêté royal modifiant le Code sur le bien-être au travail en matière de qualité de l'air intérieur dans les locaux de travaux.

1 réunion : 09/10/2018.
Initiative du Ministre de l'Emploi du 6 juillet 2018.

Commission Ad Hoc D209 Projet d'arrêté royal rendant obligatoire le Livre 1 sur les installations électriques à basse tension et à très basse tension, le Livre 2 sur les installations électriques à haute tension et le Livre 3 sur les installations de transport et de distribution de l'énergie électrique.

2 réunions : 13/09/2018 et 09/11/2018.
Initiative du Ministre de l'Energie du 17 mai 2018.

Commission Ad Hoc D217 Projet d'arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne la surveillance de la santé périodique.

1 réunion : 21/11/2018.
Initiative du Ministre de l'Emploi du 16 octobre 2018.

PARTIE V

COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET

LA PROTECTION AU TRAVAIL

ET

ARRETES RELATIFS AU

CONSEIL SUPERIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

PARTIE V. COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL ET ARRÊTÉS RELATIF AU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

A. COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL AU 31/12/2018.

Vice-président : M. TOUSSEYN Paul

Vice-présidente : Mme PONNET Godelieve

MEMBRES EFFECTIFS

Membres représentant les organisations des employeurs		Membres représentant les organisations des travailleurs	
Mmes	BOSMANS Isabelle	Mmes	CAVERNEELS Virginie
	DUPUIS Dorothée		HIELEGEMS Caroline
	SCHIETGAT Isabel		JADOUL Valérie
	VANDEWALLE Griet		LE GARROY Martine
MM	COLMAN Karel		VERDOOT Caroline
	DE GOLS Michaël	MM.	DE CANG Tim
	DE MEESTER Kris		DE WEERDT Raf
	DE PREZ Geert		FONCK Herman
	DEWÊVRE Matthieu		LORTHIOIR Laurent
	JUNIUS Marc		MELCKMANS Bruno
	ROZENBLUM David		TAELEMAN Filip
	RUELENS Philippe		VAN VLEM Jonas
	WARLOP Louis [1]		VERBRUGGHE Johann

MEMBRES SUPPLÉANTS

Membres suppléants représentant les organisations des employeurs		Membres suppléants représentant les organisations des travailleurs	
Mmes	DAWANCE Marie-Pierre		JACOBS Ada
	DEITEREN Caroline		JANSSENS Barbara
	ENGELS Hilde		PAUWELS Nancy
	GROOTEN Anke		LIONNET Nathalie
MM.	CUMPS Marc		PRIGNON Laurence
	DE CLERCQ Jan		SLEGERS Sabine
	DRESSE Patrice	MM.	AZZIZI Mustapha
	FRANCART Renaud		DETEMMERMAN Alain
	JANCIC Bert		DE VALCK Luc
	PILATE Olivier		EVERTZ HEINZ
	TROMME Claude		MOREELS Frank
	VAN DAMME - DE SUTTER Bart		TAMELLINI Jean-François
	VAN LAER Eric		VAN EYCK Kris

[1] Fin de mandat le 30/11/2018

EXPERTS PERMANENTS

FONCTIONNAIRE DIRIGEANT DE L'AGENCE FÉDÉRALE DES RISQUES PROFESSIONNELS	M.	POTS Pierre

MEMBRES EXTRAORDINAIRES

PREVENTION ET INTERIM	Mme	BRUYNINCKX MARIJKE
ASSOCIATION DES SERVICES EXTERNES DE PREVENTION EN DE PROTECTION AU TRAVAIL (CO-PREV)	M.	DE SMET Geert
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE BELGE DES MEDECINS DU TRAVAIL (ABMT)	M.	FARR Philippe
PROVINCIAAL VEILIGHEIDSINSTITUUT (PVI)	Mme	FIVEZ Liesbeth
COMITE NATIONAL D'ACTION POUR LA SECURITE ET L'HYGIENE DANS L'ENTREPRISE DE LA CONSTRUCTION (CNAC CONSTRUCTIV)	M.	VANDENWIJNGAERT Bruno [2]
BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY (BES)	M.	FABIOCCHI Emmanuel
ASSOCIATION DES MEDECINS DU TRAVAIL INTERNES (AMTI)	M.	DE BLOCK Eddie
KONINKLIJKE VLAAMSE VERENIGING VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING (PREBES)	M.	DE WILDE Peter
ASSOCIATION ROYALE DES CONSEILLERS EN PREVENTION (ARCOP)	M.	MARLIER Serge
SOCIÉTÉ SCIENTIFIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL (SSST)	Mme	PALAHI PUIG Juana Maria
VLAAMSE WETENSCHAPPELIJKE VERENIGING VOOR ARBEIDSGENEESKUNDE (VWVA)	M.	VAN SOOM Ulrik
BELGIAN SOCIETY FOR OCCUPATIONAL HYGIENE (BSOH)	M.	VERPAELE Steven
BELGISCHE BEROEPSVERENIGING VOOR ARBEIDSGENEESHEREN (BBVAG)	M.	VOGT Guy
GTO/OTC – CERTIBEL VZW	M.	WINDEY Jozef

SECRÉTARIAT

Mme	GILIS Nadine	Mme	CHEYNS Yannick
		M.	DE BAERE Danny
		Mme	DELIEGE Valérie
		M.	VANNESTE Simon

[2] Fin de mandat le 30/09/2018

B. ARRÊTÉS RELATIFS AU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

1. Arrêté Royal portant nomination des membres ordinaires et des membres suppléants du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Article 1.- Sont nommés membres effectifs du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, en qualité de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs :
Madame Virginie Caverneels
Monsieur Tim De Cang
Monsieur Herman Fonck
Monsieur Patrick Franceus
Madame Valérie Jadoul
Madame Martine Le Garroy
Monsieur Laurent Lorthioir
Monsieur Bruno Melckmans
Madame Miranda Ulens
Madame Bergie Van Den Bossche
Monsieur Vincent Van der Haegen
Monsieur Johan Verbrugghe
Madame Caroline Verdoot.

Art. 2.- Sont nommés membres effectifs du même Conseil supérieur, en qualité de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs :
Madame Anneleen Bettens
Madame Isabelle Bosmans
Monsieur Karel Colman
Monsieur Michaël De Gols
Monsieur Kris De Meester
Monsieur Geert De Prez
Monsieur Matthieu Dewevre
Monsieur Dirk Gullentops
Monsieur Marc Junius
Monsieur Philippe Reulens
Monsieur David Rozenblum
Madame Griet Vandewalle
Madame Mona Wyverkens.

Art. 3.- Sont nommés membres suppléants du même Conseil supérieur, en qualité de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs :
Monsieur Maustapha Azzizi
Monsieur Alain Detemmerman
Monsieur Luc De Valck
Monsieur Heinz Evertz
Madame Ada Jacobs
Madame Barbara Janssens
Monsieur Christian Masai

Monsieur Frank Moreels
Madame Nancy Pauwels
Madame Laurence Prignon
Madame Sabine Slegers
Monsieur Jean-François Tamellini
Monsieur Kris Van Eyck.

Art. 4.- Sont nommés membres suppléants du même Conseil supérieur, en qualité de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs :
Monsieur Marc Cumps
Madame Marie-Pierre Dawance
Madame Caroline Deiteren
Monsieur Jan De Clercq
Monsieur Patrice Dresse
Madame Hilde Engels
Monsieur Renaud Francart
Monsieur Bert Jancic
Monsieur Régis Lorant
Madame Greet Moerman
Monsieur Claude Tromme
Madame Sylvie Slangen
Monsieur Bart Van Damme-De Sutter.

Art. 5.- Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 6.- Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 21 juillet 2017.

2. Arrêté royal portant nomination des membres extraordinaires du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail

Article 1.- Sont nommés en tant que membres extraordinaires du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail :

- Madame Marijke Bruyninckx pour Prévention et Intérim, Service central de prévention pour le secteur de l'intérim ;
- Monsieur Eddie De Block pour AMTI, Association des Médecins du Travail Internes ;
- Monsieur Geert De Smet pour Co-Prev, association des services externes de prévention et de protection au travail ;
- Monsieur Peter De Wilde pour PreBes, Koninklijke Vlaamse Vereniging voor Preventie en Bescherming ;
- Monsieur Emmanuel Fabiocchi pour BES, Belgian Ergonomics Society ;
- Monsieur Philippe Farr pour APBMT, Association Professionnelle Belge des Médecins du Travail ;
- Madame Liesbeth Fivez pour PVI, Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen ;
- Monsieur Serge Marlier pour ARCoP, Association Royale des Conseillers en Prévention ;
- Madame Juana Maria Palahi Puig pour SSST, Société Scientifique de Santé au Travail ;
- Monsieur Bruno Vandenwijngaert pour Constructiv ;
- Monsieur Ulrik Van Soom, pour VWVA, Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Arbeidsgezondheidskunde ;
- Monsieur Steven Verpaele pour BSOH, Belgian Society for Occupational Hygiene ;
- Monsieur Guy Vogt pour B.B.v.Ag, Belgische Beroepsvereniging voor Arbeidsgeneesheren ;
- Monsieur Jos Windey pour Certibel asbl – groupe de projet GTO/OTC.

Art. 2.- L'arrêté royal du 15 mai 2012 relatif à la nomination des membres extraordinaires du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail est abrogé.

Art. 3.- Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 4.- Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 23 novembre 2017.

3. Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 21 juillet 2017 portant nomination des membres ordinaires et des membres suppléants du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail

Article 1er.- Il est accordé démission honorable aux membres effectifs du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail suivants, en leur qualité de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs :

- Monsieur Patrick Franceus,
- Madame Bergie Van Den Bossche.

Art. 2.- A l'article 1er de l'arrêté royal du 21 juillet 2017 portant nomination des membres ordinaires et des membres suppléants du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, les mots « Monsieur Patrick Franceus » et « Madame Bergie Van Den Bossche » sont supprimés.

Art. 3.- Il est accordé démission honorable aux membres effectifs du même Conseil Supérieur suivants, en leur qualité de représentantes des organisations les plus représentatives d'employeurs :

- Madame Anneleen Bettens,
- Madame Mona Wyverkens.

Art. 4.- A l'article 2 du même arrêté, les mots « Madame Anneleen Bettens » et « Madame Mona Wyverkens » sont supprimés.

Art. 5.- Sont nommés membres effectifs du même Conseil Supérieur, en leur qualité de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs :

- Madame Caroline Hielegems, en remplacement de Madame Bergie Van Den Bossche,
- Monsieur Filip Taeleman, en remplacement de Monsieur Patrick Franceus.

Art. 6.- A l'article 1er du même arrêté, les mots « Madame Caroline Hielegems » et « Monsieur Filip Taeleman » sont insérés par ordre alphabétique.

Art. 7.- Sont nommés membres effectifs du même Conseil Supérieur, en leur qualité de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs :

- Madame Dorothée Dupuis, en remplacement de Madame Anneleen Bettens,
- Monsieur Louis Warlop, en remplacement de Madame Mona Wyverkens.

Art. 8.- A l'article 2 du même arrêté, les mots « Madame Dorothée Dupuis » et « Monsieur Louis Warlop » sont insérés par ordre alphabétique.

Art. 9.- Dans le texte néerlandais de l'article 2 du même arrêté, le nom « Dewere » est remplacé par « Dewevre ».

Art. 10.- Les articles 1 à 8 du présent arrêté entrent en vigueur le jour de leur publication au Moniteur belge.

L'article 9 de cet arrêté produit ses effets le 4 octobre 2017.

Art. 11.- Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 18 janvier 2018.

4. Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 21 juillet 2017 portant nomination des membres ordinaires et des membres suppléants du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail

Article 1er.- Il est accordé démission honorable au membre effectif du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail suivant, représentant des organisations les plus représentatives des travailleurs :

- Monsieur Vincent Van der Haegen.

Art. 2.- A l'article 1er de l'arrêté royal du 21 juillet 2017 portant nomination des membres ordinaires et des membres suppléants du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, modifié par l'arrêté royal du 18 janvier 2018, les mots « Monsieur Vincent Van der Haegen » sont supprimés.

Art. 3.- Il est accordé démission honorable au membre effectif du même Conseil Supérieur suivant, représentant des organisations les plus représentatives d'employeurs :

- Monsieur Dirk Gullentops.

Art. 4.- A l'article 2 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 18 janvier 2018, les mots « Monsieur Dirk Gullentops » sont supprimés.

Art. 5.- Il est accordé démission honorable aux membres suppléants du même Conseil Supérieur suivants, représentants des organisations les plus représentatives d'employeurs

- Monsieur Regis Lorant,
- Madame Greet Moerman.

Art. 6.- A l'article 4 du même arrêté, les mots « Monsieur Regis Lorant » et « Madame Greet Moerman » sont supprimés.

Art. 7.- Est nommé membre effectif du même Conseil Supérieur, en qualité de représentant des organisations les plus représentatives des travailleurs :

- Monsieur Jonas Van Vlem, en remplacement de Monsieur Vincent Van der Haegen.

Art. 8.- A l'article 1er du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 18 janvier 2018, les mots « Monsieur Jonas Van Vlem » sont insérés par ordre alphabétique.

Art. 9.- Est nommée membre effectif du même Conseil Supérieur, en qualité de représentante des organisations les plus représentatives des employeurs :

- Madame Isabel Schietgat, en remplacement de Monsieur Dirk Gullentops.

Art. 10.- A l'article 2 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 18 janvier 2018, les mots « Madame Isabel Schietgat » sont insérés par ordre alphabétique.

Art. 11.- Sont nommés membres suppléants du même Conseil Supérieur, en qualité de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs :

- Monsieur Olivier Pilate en remplacement de Monsieur Regis Lorant,
- Madame Anke Grooten en remplacement de Madame Greet Moerman.

Art. 12.- A l'article 4 du même arrêté, les mots « Monsieur Olivier Pilate » et « Madame Anke Grooten » sont insérés par ordre alphabétique.

Art. 13.- Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 14.- Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.
Donné à Bruxelles, le 13 juin 2018.

5. Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 21 juillet 2017 portant nomination des membres ordinaires et des membres suppléants du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail

Article 1er. Il est accordé démission honorable au membre effectif du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail suivant, représentante des organisations les plus représentatives des travailleurs :

- Mme Miranda Ulens.

Art. 2. A l'article 1er de l'arrêté royal du 21 juillet 2017 portant nomination des membres ordinaires et des membres suppléants du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, modifié par l'arrêté royal du 18 janvier 2018 et l'arrêté royal du 3 juin 2018, les mots « Mme Miranda Ulens » sont supprimés.

Art. 3. Il est accordé démission honorable au membre suppléant du même Conseil Supérieur suivant, représentant des organisations les plus représentatives de travailleurs :

- M. Christian Masai.

Art. 4. A l'article 3 du même arrêté, les mots « M. Christian Masai » sont supprimés.

Art. 5. Il est accordé démission honorable au membre suppléant du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail suivant, représentante des organisations les plus représentatives d'employeurs :

- Mme Sylvie Slangen.

Art. 6. A l'article 4 du même arrêté, les mots « Mme Sylvie Slangen » sont supprimés.

Art. 7. Est nommé membre effectif du même Conseil Supérieur, en qualité de représentant des organisations les plus représentatives des travailleurs :

- M. Raf De Weerdt, en remplacement de Mme Miranda Ulens.

Art. 8. A l'article 1er du même arrêté, les mots « M. Raf De Weerdt » sont insérés par ordre alphabétique.

Art. 9. Est nommée membre suppléant du même Conseil Supérieur, en qualité de représentante des organisations les plus représentatives des travailleurs :

- Mme Nathalie Lionnet, en remplacement de M. Christian Masai.

Art. 10. A l'article 3 du même arrêté, les mots « Mme Nathalie Lionnet » sont insérés par ordre alphabétique.

Art. 11. Est nommé membre suppléant du même Conseil Supérieur, en qualité de représentant des organisations les plus représentatives des employeurs :

- M. Erik Van Laer en remplacement de Mme Sylvie Slangen.

Art. 12. A l'article 4 du même arrêté, les mots « M. Erik Van Laer » sont insérés par ordre alphabétique.

Art. 13. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 14. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, 11 octobre 2018.