

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 53 du 14 juin 2002 au sujet d'un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et adaptant les articles 124 et 128bis du Règlement général pour la protection du travail.

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

L'Administration a soumis lors de la réunion du Bureau exécutif du 20 avril 2000 un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail (PPT-D35-BE148).

L'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail a abrogé, entre autres, l'article 183sexies du Règlement général pour la protection du travail.

Cet article reprenait l'interdiction d'occuper des étudiants-travailleurs pour la conduite de chariots de manutention automoteurs avec la possibilité pour le Ministre de l'Emploi et du Travail d'accorder des dérogations.

Dans le cadre de l'article 183sexies, ont été accordées une vingtaine de dérogations individuelles à l'interdiction d'occuper des étudiants-travailleurs pour la conduite de chariots de manutention automoteurs.

L'analyse de ces dérogations accordées démontre qu'un bon nombre de celles-ci concernent les chariots de manutention à fourche "classiques" du type "avec charge en porte-à-faux avec contrepoids".

Dans de nombreux cas ont été prévues une limitation de la capacité de levage à 2,5 tonnes et une limitation de la hauteur de levage à 2,5 mètres.

Ces dérogations "individuelles" restent d'application, étant donné qu'elles sont à considérer comme des autorisations individuelles, mais des nouvelles dérogations ne peuvent plus être accordées.

Etant donné que dans l'arrêté du 3 mai 1999 précité il est stipulé seulement que les étudiants-travailleurs de plus de 18 ans peuvent conduire, sous des conditions précises, des chariots automoteurs non gerbeurs à petite levée, le projet vise à adapter ces dispositions, reprises à l'article 11 de l'arrêté précité, en tenant compte plus particulièrement des modalités reprises dans les arrêtés de dérogation.

Le projet vise aussi à abroger les dérogations accordées individuellement par la Ministre de l'Emploi.

Madame la ministre, par sa lettre du 14 juin 2000, adressée au Président du Conseil supérieur, a sollicité l'avis du Conseil supérieur, à émettre dans les deux mois, au sujet d'un projet d'arrê-

té royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et adaptant les articles 124 et 128bis du Règlement général pour la protection du travail.

Le projet d'arrêté royal vise à élargir le champ d'application de l'arrêté royal du 3 mai 1999 précité.

Il vise aussi à préciser les dispositions de l'article 12 et à prévoir des dispositions supplémentaires relatives à la surveillance médicale.

En plus, il vise à apporter quelques adaptations au Règlement général pour la protection du travail: article 124 § 1er (abrogation du point 5°) et article 128bis (supprimer des mots).

Le projet d'arrêté royal a été soumis au Bureau exécutif du Conseil supérieur le 30 juin 2000.

Le Bureau exécutif a décidé de confier l'examen du projet d'arrêté royal, ainsi que du projet d'arrêté royal qui a été soumis au Bureau exécutif le 20 avril 2000, à une commission ad hoc. (D35/2)

La commission ad hoc s'est réunie le 29 août 2000.

A la demande de la commission ad hoc, l'Administration a élaboré un projet d'arrêté coordonné des deux projets d'arrêtés, qui a été discuté par la commission ad hoc le 21 mai 2002 (D35/5).

Le projet d'arrêté royal coordonné a été soumis à l'avis du Conseil supérieur le 14 juin 2002. (PPT-D35-161).

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 14 JUIN 2002

Avis des représentants des organisations des travailleurs

Un principe important: travaux interdits aux jeunes

La FGTB et la CSC rappellent que l'arrêté royal du 3 mai 1999 stipule qu'un certain nombre de travaux ne peuvent être effectués par des jeunes et donc non plus par des étudiants-travailleurs. Il s'agit notamment de travaux qui:

- ◆ vont objectivement au-delà des capacités physiques ou psychiques des jeunes;
- ◆ impliquent une exposition à des agents toxiques ou cancérogènes, à des agents causant des altérations génétiques héréditaires, à des agents ayant des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou ayant tout autre effet néfaste chronique sur l'être humain;
- ◆ exposent les jeunes à des radiations ionisantes;
- ◆ présentent des facteurs de risques d'accident que les jeunes ne peuvent prévenir du fait de leur manque d'expérience ou de notion de la nature des travaux (par exemple travaux avec des excavateurs, travaux de démolition);
- ◆ exposent les jeunes à des températures extrêmes de froid ou de chaud, ou à des bruits ou vibrations.

Bien que ce ne soit pas l'objet de cette demande d'avis, la CSC et la FGTB réitèrent leur soutien intégral au maintien de ces interdictions.

Qu'en est-il des chariots de manutention automoteurs?

L'arrêté royal précité prévoit également l'abrogation de l'article 183sexies du Règlement général pour la protection du travail dans lequel se trouve une interdiction d'occuper les jeunes à la conduite de chariots de manutention.

L'article 183sexies du Règlement général pour la protection du travail a été à cet effet remplacé par l'article 11 de l'arrêté royal du 3 mai 1999.

Par ailleurs, il se fait qu'une vingtaine d'entreprises avaient obtenu une dérogation individuelle à cette interdiction générale, lesquelles dérogations n'ont jamais été retirées.

La FGTB et la CSC

- ◆ constatent que ce projet d'arrêté royal tend à lever de nouveau cette interdiction,
 - ◆ insistent pour maintenir l'interdiction d'utilisation des chariots de manutention automoteurs par les étudiants-travailleurs et même à l'étendre à tous les types où le conducteur roule avec l'engin et donc sans l'assouplir ou prévoir des exceptions.
- La CSC et la FGTB demandent de surcroît d'annuler les arrêtés de dérogation accordés autrefois à une vingtaine d'entreprises.

Cet avis est dicté par les motifs suivants:

- la conduite de chariots de manutention automoteurs présente d'importants risques pour la sécurité aussi bien des conducteurs que de ses collègues
- nous constatons que des accidents avec des chariots de manutention automoteurs se produisent souvent et ont fréquemment des conséquences graves.
- pour les raisons susmentionnées on doit continuer à réserver la conduite des chariots de manutention aux travailleurs ayant une formation et une expérience solides. Nos représentants des travailleurs dans les entreprises luttent depuis assez longtemps déjà pour qu'on concrétise cela.
- la législation ne prévoit pas d'obligations concrètes en matière de formation des conducteurs ni sur le contenu, ni sur la durée.
- les étudiants-travailleurs sont par définition des travailleurs n'ayant pas d'expérience ou alors très réduite. Le texte proposé par l'arrêté royal reste en plus assez vague sur les qualifications requises, la formation et l'examen pratique.
- étant donné la brève période d'occupation des étudiants-travailleurs, nous doutons fortement que les employeurs investissent beaucoup de temps dans leur formation. Même après un apprentissage de quelques jours les étudiants-travailleurs n'ont pas assez d'expérience et de capacité pour travailler sans risque avec des chariots de manutention automoteurs.
- enfin nous constatons qu'il est impossible pour les services d'inspection d'exercer la surveillance sur l'expérience, les qualifications et la formation des étudiants-travailleurs.
- la CSC et la FGTB sont convaincues que le projet d'arrêté royal aura comme résultat que de plus en plus d'étudiants-travailleurs seront affectés à la conduite des chariots de manutention multipliant ainsi les risques d'accidents de travail graves. Appuyer des

propositions, qui en fin de compte augmentent les risques dans les entreprises, ne peut être l'objectif du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail.

Surveillance médicale

L'employeur qui souhaite occuper un jeune travailleur a l'obligation de veiller à préserver la santé des ces jeunes gens.

En exécution des dispositions légales (Règlement général pour la protection du travail, article 125, §1, 1°), le jeune doit être examiné par le médecin du travail de l'entreprise avant la toute première affectation.

Si le jeune est recruté par l'intermédiaire d'un bureau d'intérim (ce qui est de plus en plus souvent le cas), ce dernier est responsable de l'application de toutes les prescriptions légales y compris la surveillance médicale du travail.

La FGTB et la CSC exigent le maintien de cette surveillance médicale.

Avis des représentants des organisateurs des employeurs

Remarques générales

Ce projet contient d'abord une série de dispositions sur les chariots de manutention automoteurs dont l'objectif rencontre l'adhésion des organisations des employeurs encore qu'elles auraient dû être exprimées plus simplement pour permettre une mise en pratique correcte et rationnelle.

Trop de dispositions superflues et/ou très prescriptives ont été retenues au lieu de rechercher un texte compact et compréhensible.

Bien des concepts peuvent et seront différemment interprétés par différentes personnes.

Si l'entrée en vigueur de ces dispositions n'est pas réalisée avant le début de l'an, des mesures transitoires doivent donner la possibilité aux entreprises ayant une dérogation par arrêté ministériel, d'appliquer encore l'ancienne réglementation cette année.

De plus le projet d'arrêté comporte plusieurs dispositions concernant la surveillance médicale des jeunes.

Les organisations des employeurs sont vigoureusement opposés à leur insertion (ultérieure) dans l'arrêté royal "jeunes" et ceci indépendamment du fait que des adaptations à l'actuelle législation dans ce domaine sont réellement nécessaires.

Quant à la surveillance médicale, les organisations des employeurs estiment qu'il faut l'intégrer dans un seul texte global sur la surveillance de la santé.

En effet, les organisations des employeurs trouvent inacceptable que les employeurs doivent ajuster un puzzle complexe d'arrêtés (non concordant) pour connaître leurs obligations en matière de surveillance de la santé des travailleurs.

C'est pourquoi il faudrait un seul arrêté relatif à la surveillance de la santé des travailleurs reprenant toutes les dispositions importantes (donc y compris concernant les jeunes) concernant cette matière.

En outre les organisations des employeurs ont également bien des réflexions relatives au contenu sur les passages se rapportant à la surveillance médicale des jeunes.

La remarque la plus importante est sur le fait qu'un examen médical pour un premier emploi n'est pas une plus-value si on considère un job d'étudiant sans risque spécifique comme un premier emploi.

Remarques par article

Article 3

Les organisations des employeurs proposent de modifier l'article 3, §1 deuxième alinéa de l'actuel arrêté royal comme suit:

"L' analyse doit être effectuée avant que les jeunes commencent leur travail; elle doit être évaluée au moins tous les ans, si nécessaire adaptée et en tout cas lors de toute modification importante du poste de travail".

Article 8.

Les organisations des employeurs conseillent de diviser cet article en paragraphes plutôt qu'en alinéas en vue d'une meilleure lisibilité et de parler d'étudiants-travailleurs de 18 ans ou plus "au lieu d'étudiants-travailleurs de plus de 18 ans".

L'expression proposée donne en effet lieu à différentes interprétations et n'est pas conforme à celle utilisée ailleurs dans la législation.

Article 8 (complément)

Les organisations des employeurs constatent que les dérogations actuelles accordées par arrêté ministériel sont remplacées par une autorisation octroyée par le Ministre de l'Emploi sur avis favorable de l'Administration de la sécurité du travail (????).

Puisque les dérogations actuelles n'ont suscité nulle part de problèmes notables, du point de vue de l'efficacité et en raison de l'accessibilité et de la simplification de la législation, les organisations des employeurs insistent pour qu'on permette l'utilisation de tous les chariots de manutention automoteurs à fourche en porte-à-faux sans procédure mais en appliquant les conditions reprises dans l'annexe.

Article 11

Les organisations des employeurs proposent de parler d'"étudiant-travailleurs de 18 ans ou plus" plutôt que d'"étudiants-travailleurs de plus de 18 ans".

La formulation proposée donne lieu à diverses interprétations et n'est pas conforme à celle dont on se sert en d'autres endroits dans la législation.

Article 12

Le nouvel énoncé est plus claire mais on lui enlève en majeure partie son objectif et son application si cette dernière-ci se fait aussi pour un job occasionnel n'ayant rien à voir avec la future vie professionnelle (par exemple étudiants-travailleurs).

Il faut par exemple que le jeune tienne lui-même son certificat d'aptitude et le présente au prochain employeur éventuel.

C'est en théorie la seule solution.

On peut pourtant s'attendre à nombre de discussions et questions dans le genre; "qu'en est-il si le travailleur n'a plus cette attestation?".

Actuellement le texte spécifie : ce n'est pas l'attestation qui détermine si un examen doit avoir lieu mais bien s'il s'agit ou non d'une première affectation. Il est prévisible qu'à l'application effective d'autres interprétations seront données.

La plus essentielle observation est qu'actuellement tous les jeunes auront effectué une fois un job d'étudiant.

Conformément au texte présenté, c'est sa première affectation à laquelle est associé un examen médical.

Dans la plupart des cas, cette "affectation" va néanmoins être très différente de sa future occupation "professionnelle" où un examen médical en tant que jeune est bien plus opportun et justifié.

Les organisations des employeurs proposent donc de ne pas considérer une affectation non soumise à la sécurité sociale comme une première affectation.

Un tel poste ne sera alors pas sujet à un examen médical à moins qu'il s'agisse d'"un poste à risque."

Les organisations des employeurs renvoient sous ce rapport à l'avis unanime du Conseil supérieur sur le travail intérimaire, dans lequel on a demandé de remplacer l'examen médical pour les étudiants-travailleurs par des informations appropriées et une formation sur le job pour les jeunes qui ne sont pas affectés à un poste à risque et/ou n'entrent pas en contact avec des denrées alimentaires.

Enfin, il y a des réserves d'ordre pratique quant à un examen médical pour tous les étudiants-travailleurs.

Les services médicaux (internes et externes pour la prévention et la protection au travail) ne peuvent tout simplement pas faire face à une arrivée massive (périodes des vacances).

Annexe II.

Afin de permettre une application réaliste et du point de vue de l'accessibilité de la législation, les organisations des employeurs insistent sur une simplification des dispositions (principe de la proportionnalité: ne régler dans la législation que ce qui doit l'être), par exemple:

- stipuler une vitesse adaptée au lieu de la vitesse en km/h.;
- petit levé sans le spécifier en cm;
- compétence requise au lieu de partie théorique + partie pratique + épreuve + certificat;
- les étudiants-travailleurs doivent être identifiables sans parler de badge/fiche mentionnant + une liste en possession de l'employeur avec les noms doit suffire;
- informer l'inspection est purement une charge administrative sans plus-value;
- chaque année une discussion et évaluation par le comité dans un délai qu'il détermine au lieu d'imposer le nombre de mois, heures et secondes avant et après l'occupation qu'il doit discuter.