

Exp.: HUT – rue Ernest Blerot 1 – 1070 BRUXELLES

Votre communication:

Vos références:

Nos références:

Bruxelles,

Objet : Application de la réglementation bien-être aux élèves et aux étudiants qui effectuent une forme de travail dans l'établissement de formation dans le cadre d'un programme de formation - Prise de position de HUT-CBE pour publication sur le site web

Cette note contient une position commune entre les administrations HUT et CBE concernant l'interprétation et l'application de la législation sur le bien-être au travail, en particulier de la Loi relative au Bien-être des Travailleurs et du Code du Bien-être au Travail. Cette note est conçue comme un outil pour les employeurs, les écoles et les services de prévention qui doivent appliquer cette législation sur le terrain, ainsi que pour les services d'inspection qui sont chargés de la surveillance de cette législation. Bien entendu, cette position ne porte pas préjudice à l'appréciation souveraine des cours et tribunaux.

Cette note concerne l'application de la législation sur le bien-être aux élèves et étudiants qui suivent des études dont le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement de formation (art. 2, §1^{er}, alinéa 2, 1^o, e) Loi sur le bien-être des travailleurs).

La réglementation sur le bien-être s'applique-t-elle aux exercices pratiques dans l'établissement d'enseignement ?

L'article 2, §1^{er}, alinéa 2, 1^o, e) de la Loi sur le Bien-être des Travailleurs du 4 août 1996 stipule que les élèves et les étudiants qui suivent des études dont le programme d'études prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement, sont assimilés à des travailleurs pour l'application de la loi sur le bien-être.

Cette disposition vise les élèves et étudiants qui effectuent des exercices pratiques (travaux) dans l'établissement d'enseignement, par exemple dans le cadre des leçons pratiques prévues dans un programme de formation. Il s'agit de situations où les élèves "travaillent" dans le cadre de leur formation dans des conditions analogues à celles du monde du travail. Ainsi, ces élèves et étudiants ne sont pas engagés dans un processus opérationnel de l'entreprise, mais ils effectuent lors de ces exercices une forme de travail similaire à celle qu'ils pourraient effectuer dans un contexte professionnel sous l'autorité de leur employeur.

En ce sens, une formation ou un cours pratique au cours duquel les élèves ou étudiants apprennent à utiliser ou faire fonctionner des équipements de travail (dangereux) (mobiles) doit également être considéré comme une "forme de travail" au sens de la loi sur le bien-être. Par conséquent, pendant les parties pratiques de la formation, les étudiants sont considérés comme des travailleurs auxquels s'applique la loi sur le bien-être, et en particulier les dispositions du livre X, titre 3 sur les jeunes au travail.

Les élèves ou étudiants sont-ils autorisés à effectuer des "travaux" dangereux pendant leur formation ?

L'article X.3-2 du Code confirme que "l'élève ou l'étudiant qui suit des études dont le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement" (point d) est considéré comme un jeune au travail.

Certaines "activités dangereuses" ne peuvent pas être exercées par les jeunes selon le Code, et sont donc considérées comme des "travaux interdits" pour les jeunes : il s'agit, selon l'article X.3-8 du Code, des activités suivantes :

- les travaux qui vont objectivement au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes ; ou
- les travaux qui exposent les jeunes à des substances dangereuses ou cancérigènes, à des rayonnements ionisants, à un froid ou une chaleur extrême, à des bruits ou à des vibrations ; ou
- les travaux qui présentent des facteurs de risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque du sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir.

L'annexe X.3-1 du Code précise quels travaux et lieux sont concernés en tout cas (= liste non exhaustive ; en outre, il peut y avoir d'autres situations si elles répondent à la description ci-dessus) : il s'agit notamment de la conduite d'engins d'excavation (B.5) et d'engins de levage (B.7), du travail avec des machines dangereuses (B.16), etc.

Toutefois, il existe un certain nombre d'exceptions à cette interdiction. Pendant leur programme de formation dans un établissement d'enseignement, les jeunes sont autorisés à (apprendre à) utiliser ou faire fonctionner une machine ou un outil dangereux si les conditions stipulées à l'article X.3-10, §2, du Code sont remplies :

1. les activités ou la présence dans les lieux visés à l'article X.3-8, alinéa 2, sont indispensables à leur formation professionnelle ;
2. l'employeur met en œuvre les mesures de prévention visées à l'article X.3-4, et veille à ce que ces mesures de prévention soient efficaces et contrôlées par un membre de la ligne hiérarchique désigné par cet employeur, ou par l'employeur lui-même ;
3. l'employeur veille à ce que les activités et la présence dans les lieux visés à l'alinéa 2 de l'article X.3-8 ne puissent se faire qu'en présence d'un travailleur expérimenté.

Qui est considéré comme l'"employeur" de ces élèves ou étudiants ?

En principe, lorsque ces élèves et étudiants effectuent une forme de travail dans l'établissement d'enseignement sous l'autorité d'un enseignant pratique, l'établissement d'enseignement où ce travail est effectué est considéré comme l'employeur sur lequel reposent les obligations de la loi sur le bien-être (art. 2, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o loi sur le bien-être). Cet établissement d'enseignement devra notamment procéder à une analyse des risques et prendre les mesures de prévention appropriées nécessaires conformément aux dispositions des articles X.3-3 à X.3-7 du Code du bien-être au travail.

Dans un certain nombre de cas, cependant, l'aspect pratique d'un cours de formation n'est pas à proprement parler dispensé "dans" l'établissement d'enseignement où l'étudiant suit (le reste) de son programme de formation, mais plutôt en dehors des murs de l'école, c'est-à-dire dans un

institut de formation externe ou dans un environnement d'entreprise. La question est alors de savoir si l'établissement d'enseignement doit toujours être considéré comme l'employeur dans ce cas.

La raison pour laquelle les exercices pratiques (de travail) ne sont pas toujours réalisés à l'école, mais de plus en plus en dehors de l'école, est généralement liée au fait que l'école ne dispose pas de l'infrastructure ou des équipements de travail appropriés. Si un établissement d'enseignement permet que les cours se déroulent en dehors des murs de l'école (soit dans un environnement d'entreprise, soit dans un institut de formation, en raison du manque d'infrastructures ou d'équipements de travail nécessaires ou modernes dans l'école elle-même), cela ne peut être considéré comme "une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement" aux fins de la législation sur le bien-être, que si les conditions suivantes sont remplies :

1. cela concerne un élève ou un étudiant qui, dans le cadre d'un programme de formation
2. participe à une formation pratique qui implique une forme de travail qui ne peut être considérée comme un travail productif
3. et qui est effectué extra muros (en dehors des locaux de l'établissement d'enseignement) pour des raisons pratiques
4. sans intervention des travailleurs de l'entreprise si cette formation pratique est dispensée dans les locaux de cette entreprise
5. et supervisé par un enseignant pratique pendant cette formation pratique.

Dans ce cas, les locaux extérieurs à l'établissement d'enseignement utilisés pour les cours pratiques sont considérés comme faisant partie de l'établissement d'enseignement, pendant la période où ces cours sont dispensés aux élèves par l'enseignant pratique de l'établissement d'enseignement. Dans ce cas, l'établissement d'enseignement est toujours considéré comme l'employeur et doit remplir les obligations prévues par la loi sur le bien-être (telles que l'analyse des risques du poste de travail, la fourniture de vêtements de travail, d'équipements de protection individuelle, etc.) Il est important ici que l'établissement d'enseignement, en tant qu'employeur, convienne avec le propriétaire des locaux et de l'équipement de travail mis à disposition que le conseiller en prévention de l'établissement d'enseignement ait accès aux locaux et à l'équipement de travail : en effet, l'établissement d'enseignement reste responsable, en tant qu'employeur, du respect de la loi sur le bien-être, mais l'entreprise ou l'établissement de formation qui met à disposition les locaux, l'infrastructure et l'équipement de travail peut être tenu civilement responsable s'il peut être prouvé qu'il a commis une faute qui a causé un dommage (par exemple à la suite d'un accident d'un étudiant avec une machine non sécurisée).

Toutefois, si ces conditions ne sont PAS remplies, par exemple parce qu'aucun enseignant pratique de l'établissement d'enseignement n'est présent pour donner les cours et peut exercer une autorité sur les élèves, ou que la formation est entièrement préparée et donnée (y compris l'analyse des risques, les EPI, etc.) par des travailleurs de l'institut de formation ou de l'entreprise, alors cela ne peut pas être considéré comme une forme de travail dans l'établissement d'enseignement dont l'établissement d'enseignement reste responsable. Dans ce cas, c'est l'institut de formation ou l'entreprise elle-même qui sera considérée comme l'employeur des élèves et qui sera responsable de l'application de la loi sur le bien-être.

Aurore Massart Directrice générale Direction générale Humanisation du travail	Paul Tousseyn Directeur général Direction générale Contrôle du bien-être au travail