

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALE

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 125 du 18 avril 2008 sur le projet d'arrêté royal relatif à la création d'un service interne commun pour la prévention et la protection au travail.

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 10 janvier 2007, adressée au président du Conseil supérieur PPT, le Ministre de l'Emploi a demandé l'avis du Conseil sur le projet d'arrêté royal relatif *à la création d'un service interne commun pour la prévention et la protection au travail*

Le Ministre demande un avis dans le délai ordinaire de 6 mois.

Le 19 janvier 2007, le Bureau exécutif du Conseil supérieur a décidé de confier l'examen du projet et la préparation de l'avis à une Commission ad hoc.

La Commission ad hoc D122 s'est réunie le 17 avril 2007.

Le Bureau exécutif a traité le dossier au cours de ses réunions du 15 juin 2007 et du 3 juillet 2007 et a décidé à ce sujet d'organiser un Bureau exécutif extraordinaire (BEE) pour débattre de cette affaire.

Le 4 septembre 2007, le Bureau exécutif a décidé que ce Bureau exécutif extraordinaire aurait lieu le 24 septembre 2007 à 9.00 h.

Le Bureau exécutif extraordinaire s'est tenu le 24 septembre 2007.

Présentation du projet d'arrêté

- La possibilité de fondation d'un service SHE commun par différents employeurs existe depuis le début des années 50. Cette possibilité figurait au chapitre II du titre V du Règlement général pour la protection du travail. L'article 840 du Règlement général pour la protection du travail prévoyait alors que différents employeurs pouvaient créer un service SHE commun.
- La possibilité de fonder un service SHE commun n'est donc pas une nouveauté et existe déjà 50 ans.
- La permission de fonder un SCSHE était établie par arrêté royal: une des modifications du projet est que cela s'effectue désormais par arrêté ministériel.
- Cela simplifie la procédure et permet de corriger plus facilement les erreurs.
- Comme il ne s'agit pas d'arrêtés fournissant un intérêt général, ces arrêtés royaux ne furent pas publiés dans le Moniteur belge et les arrêtés ministériels ne le seront pas non plus.

- Cet article 840 a été abrogé le 27 mars 1998 par un arrêté royal car la Loi du Bien-être des Travailleurs de 1996 fait désormais mention des services PPT.

- Pour le reste, cela continue donc comme dans le passé.

- L'article 38 de la Loi Bien-être des Travailleurs de 1996 comprend deux dispositions:

§1. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles un employeur ou un groupe d'employeurs peut être autorisé à établir un Service commun de Prévention et de Protection au travail.

§2. Le Roi peut habiliter un employeur ou un groupe d'employeurs à instituer un Service commun. Le cas échéant, il en détermine la compétence, la composition et le mode de fonctionnement.

- Jusqu'à ce jour, on a toujours fait usage du 2ème paragraphe pour prendre des arrêtés royaux habilitant des employeurs à instituer un service PP commun.
- Cela se passe environ 30 fois par an.
- Désormais, il n'y a plus d'arrêtés royaux, mais des arrêtés ministériels et ceux-ci ne sont pas publiés non plus; il s'agit ici d'arrêtés de dérogation réglementaire et ceux-ci ne sont en règle générale pas publiés à l'instar des autres arrêtés de dérogation.
- Les entreprises qui ont été habilitées selon l'ancien régime conservent cette habilitation lorsque le nouvel arrêté entre en vigueur.

Toutes les activités des entreprises doivent relever des SIPPC à instituer; il n'est donc pas possible de faire effectuer la gestion des risques par le SIPP des entreprises et d'instituer un SIPPC pour la surveillance de la santé.

Lors de l'institution d'un SIPPC le fonctionnement des services internes s'intègre dans le SIPPC et les conseillers en prévention travaillent alors sous la conduite du conseiller en prévention qui a la gestion du SIPPC.

C'est ainsi qu'au niveau d'un comité PP, un conseiller en prévention du SIPPC est toujours présent car le comité PP a droit à un interlocuteur.

On peut conclure, dans l'ensemble, que ce projet d'arrêté implique la mise par écrit des principes qui sont toujours utilisés par l'administration dans le cadre de la compétence discrétionnaire du ministre en la matière.

Corrections à apporter au projet (signalé par l'administration)

- Dans les articles 11 et 12, il faut se référer à l'article 4 et non à l'article 2, 2ème alinéa.
- Dans l'article 7, 1er alinéa, le texte néerlandais doit être complété comme suit:

Art. 7. Indien de werkgevers beslissen om naast de gemeenschappelijke dienst ook een beroep te doen op een externe dienst, moeten zij allen een beroep doen op dezelfde externe dienst.

II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR PPT, EMIS LORS DE SA REUNION DU 18 AVRIL 2008

1. Points de vue unanimes:

A. Point de vue général du Conseil supérieur PPT

Le Conseil supérieur constate avec satisfaction la mise en application du §2 de l'article 38 de la Loi du Bien-être des Travailleurs.

Ce projet apporte de la clarté au sujet des conditions exigées pour la création d'un SIPP et met un terme à la situation peu transparente qui existe actuellement.

La création d'un SIC ne constitue pas un droit automatique pour les employeurs. Il s'agit de l'octroi d'une dérogation au principe que chaque employeur est obligé de créer un service interne propre (article 33 de la Loi du Bien-être), s'il est satisfait à un nombre de conditions.

Il est fondamental que les employeurs qui souhaitent créer un SIC doivent prouver qu'il y a une cohésion évidente et que la création d'un SIC implique une plus-value pour la prévention. Chaque travailleur a droit au même niveau de protection en matière de Bien-être.

La création d'un SIC offre la possibilité aux petites entreprises (avec et/ou sans Comité PP) de se procurer une connaissance et une expérience suffisante. Pour les grandes entreprises aussi, cela peut constituer une plus-value du fait de l'élargissement des compétences existantes dans les entreprises individuelles, par une approche mieux harmonisée, par une disponibilité croissante des compétences, etc. Il appartient aux fondateurs de soumettre une motivation convaincante lors de la demande.

Le Conseil Supérieur constate que les arrêtés ministériels individuels accordant les habilitations à instituer un SIC ne sont pas publiés dans le Moniteur belge.

Ceci mène dans la pratique à une situation peu transparente.

Comme il s'agit ici d'une dérogation importante aux principes de la Loi du Bien-être, le Conseil est d'avis qu'il doit être clair pour chacun à quelles conditions ces services communs doivent être soumises.

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la protection devrait pour le moins être tenu au courant des habilitations accordées et du contenu des arrêtés ministériels.

B. Remarques article par article

Concernant l'article 2

Le Conseil supérieur croit que ce serait bien de définir dans l'arrêté l'objectif de l'arrêté.

Concernant l'article 5

Le Conseil supérieur propose de libeller cet article de la façon suivante:

Art. 5. Les conseillers en prévention du service commun appartiennent au personnel ~~d'un~~ des employeurs concernés

Cela explique ainsi plus clairement qu'un conseiller en prévention peut travailler chez différents employeurs qui créent un SIPPC.

Il n'est en effet pas nécessaire d'imposer des conditions restrictives. Comme il a été affirmé précédemment, c'est au demandeur de prouver la plus-value pour la prévention. Celle-ci peut se trouver dans le rassemblement des compétences des conseillers en prévention de différentes entreprises affiliées ou dans la mise à disposition de la compétence existante par un employeur aux autres employeurs.

Concernant l'article 6

Le Conseil supérieur est d'avis que les employeurs qui souhaitent créer un SIC doivent prouver qu'il y a une cohésion évidente et que la création d'un SIC implique une plus-value pour la prévention.

Le Conseil supérieur demande d'adapter l'article en ce sens. Le contexte peut être juridique, économique, géographique, technique en ce qui concerne le processus de production, etc. Par le biais du dossier de demande une bonne intelligence de l'ensemble doit être donnée et il faut aussi prouver que le SIC implique une plus-value pour la prévention.

Le Conseil supérieur attire aussi l'attention sur le fait que ce point de départ suppose une certaine stabilité dans la composition des entreprises ou organisations participantes. Une composition qui change continuellement est du point de vue organisationnel et de la prévention difficilement acceptable. Pour cette sorte de situations, la figure du service externe PPT existe, pour lesquelles des conditions spécifiques sont imposées par arrêté royal.

Concernant l'article 11

Le dernier alinéa du texte néerlandais doit être libellé comme suit:

"Bij *ongunstig* advies van de Algemene directie Toezicht op het Welzijn op het werk, brengt de Algemene directie Humanisering van de Arbeid de Minister hiervan op de hoogte."

Concernant l'article 13

Le Conseil supérieur demande de formuler l'article 13 comme suit:

Art. 13. Pour chaque modification *de la composition élargissement* des employeurs affiliés du service commun, la procédure mentionnée aux articles 11 et 12 est suivie.

Concernant l'article 14

Le Conseil supérieur croit que c'est mieux d'écrire "de voorwaarden opgelegd in de *desbetreffende* machtigingsbesluiten que van *deze* machtigingsbesluiten.

Concernant l'article 12

La consultation du comité au sujet de la coopération visée suppose que toutes les informations pertinentes soient soumises au comité.

Le Conseil supérieur propose finalement de préciser à l'article 12, alinéa 2, ce qui suit: "La création d'un groupe d'accompagnement composé, comprenant des personnes désignées par les employeurs affiliés et de représentants désignés par les organisations des travailleurs représentatives, chargé du contrôle de la gestion du service commun.

1. Points de vue divergents:

Point de vue des organisations syndicales:

Les organisations syndicales insistent pour que l'on inscrive dans les conditions qu'un SIPPCC ne peut être créé que si tous les représentants des travailleurs dans les comités concernés sont d'accord.

Lié à cela, ces organisations plaident, sans préjudices aux dispositions relatives à l'arrêté royal service interne, pour qu'une disposition soit insérée dans le projet d'arrêté, déterminant qu'aucun employeur peut adhérer au service commun ou s'en retirer, sans accord préalable du (des) comité(s) pour la prévention et la protection.

Point de vue des organisations représentant les employeurs:

Les organisations représentant les employeurs ne peuvent pas se réconcilier avec ces exigences des organisations syndicales.

Il n'est pas fondamental de savoir s'il s'agit d'un accord du CPP concerné ou d'un avis du CPB concerné.

Le Ministre n'accordera jamais une habilitation si les travailleurs ne sont pas d'accord à cet effet, car il ne donnera en pratique pas son approbation pour la création d'une situation qui engendrera indubitablement des problèmes.

Il ne faut pas perdre de vue que l'affiliation d'un employeur à un SIPPCC va de pair avec l'engagement d'un conseiller en prévention, pour lequel la réglementation prévoit une procédure explicite.

Cela signifie que la discussion au sujet de l'emploi du terme *avis* ou bien *accord* pourrait être évitée en parlant simplement de *documents dans lesquels les comités concernés, chacun en ce qui le concerne, font connaître leur opinion au sujet de l'établissement d'un SIPPCC* (voir à l'annexe 1, point 5).

III. DECISION

Envoyer l'avis au Ministre de l'Emploi.