



Wallonie



Service public
de Wallonie

- A Madame la Gouverneure et Messieurs les Gouverneurs ;
- A Mesdames et Messieurs les Députés provinciaux ;
- A Mesdames et Messieurs les membres des Collèges communaux ;
- A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Centres publics d'action sociales ;
- A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Intercommunales
- A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Associations Chapitre XII

Namur, le

Objet : Circulaire relative au bien-être au travail

16 MAI 2014

Mesdames,
Messieurs,

La présente circulaire vise à rappeler les dispositions légales et réglementaires posant les principes et obligations liés au bien-être au travail des membres du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux et d'approfondir certains points comme les obligations de l'employeur en matière de formation et d'information de la ligne hiérarchique et des membres des Comités de la concertation spécifique du « bien-être au travail » et la mise en œuvre des principes généraux de la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

1. Cadre légal et réglementaire

- Directive européenne cadre N° 89/391/CEE
- Loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses différents arrêtés royaux d'exécution qui forment le code sur le bien-être au travail ;
- Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;
- Arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 septembre 1974 ;
- Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- Arrêté royal du 03 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail ;
- Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 04 août 1996 au sujet des risques psycho-sociaux au travail ;

- Loi du 28 mars 2014 qui modifie le code judiciaire ;
- AR du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psycho-sociaux au travail ;
- Arrêté royal du 25 avril 2007 relatif à l'accompagnement des travailleurs concernant la protection du bien-être lors de l'exécution de leur travail
- Circulaire du 07 juin 2002 relative au bien-être au travail dans les services publics soumis au statut syndical ;
- Circulaire du 02 avril 2009 – Convention sectorielle 2005-2006 – Bien être

La loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail constitue la base de la législation sur la sécurité et la santé au travail.

Différents arrêtés royaux ont été pris en exécution de cette loi et forment le Code sur le bien-être au travail, y compris certains titres et sections dudit RGPT qui sont toujours applicables..

2. Principes de base

Je rappelle qu'il incombe à chaque autorité locale et provinciale de mettre en place une politique de bien-être par la prise de mesures de prévention guidées par les principes généraux prescrits par la loi précitée du 04 août 1996. Dans ce cadre, la prévention des accidents du travail est primordiale ainsi que l'identification des risques auxquels les agents sont exposés.

Dès lors, il incombe à chaque autorité locale et provinciale de programmer sa politique de prévention à travers par l'élaboration d'un plan de prévention quinquennal global valable pendant 5 ans et actualisé annuellement. Sur base de ce plan, est en outre établi, par l'employeur, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.

Dans le secteur public, toutes les compétences qui, dans les entreprises sont confiées au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), sont exercées par le Comité de concertation de base (CCB) ou à défaut le Comité supérieur de concertation, ou encore, le cas échéant, par le Comité intermédiaire de Concertation (CIC). De façon générale, le Comité de concertation a pour mission de prendre des initiatives afin d'améliorer le bien-être des agents dans les entreprises, et la participation des agents sur des questions concernant leur bien-être..

Dès lors, afin de mener une réelle politique de bien être, je vous recommande la création systématique d'un article budgétaire consacré aux politiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'au minimum la tenue d'une réunion trimestrielle du Comité.

Au sujet de la tenue de ce Comité essentiel, le statut syndical précise d'une part qu'il faut établir un règlement d'ordre intérieur et d'autre part, que lorsqu'une organisation syndicale demande l'inscription à l'ordre du jour d'une question relative au bien-être des travailleurs, l'autorité doit réunir le Comité endéans les trente jours.

3. Les obligations de l'autorité locale et provinciale de formation et information des membres du Comité et des travailleurs.

A. La formation des membres des Comités de concertation du bien-être

Les membres représentant les travailleurs au Comité ont droit à une formation appropriée à charge de l'autorité. Celle-ci est suivie pendant les heures de service.

Cependant, je recommande d'assurer une certaine stabilité au niveau de la composition des délégations de façon à permettre aux membres d'acquérir une certaine expérience en matière de bien-être.

B. La formation des travailleurs

L'autorité locale et provinciale doit établir, pour la ligne hiérarchique et pour les agents, un programme de formation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en tenant compte du plan global de prévention. Dans ce cadre, l'autorité locale ou provinciale doit veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate à son bien-être lors de l'exécution de son travail. Cette formation est spécifiquement axée sur le poste de travail ou sur la fonction sur les matières de sécurité et de santé. Elle est notamment donnée à l'occasion :

- de l'engagement du travailleur ;
- d'une mutation ou d'un changement de fonction ;
- de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'un équipement de travail ;
- de l'introduction de nouvelle technologie.

Cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques actuels et nouveaux et celle-ci doit être répétée périodiquement, si nécessaire.

Cette formation est suivie pendant les heures de service et son coût est assumé par l'autorité.

4. Les obligations de l'autorité locale et provinciale d'information des membres du Comité et des travailleurs.

A. L'information des membres du Comité.

L'autorité locale ou provinciale doit fournir au Comité toutes les informations nécessaires afin que celui-ci puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause.

Les membres du Comité doivent être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation au travail ou par la réglementation relative à l'environnement qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail à l'environnement interne ou externe.

Dans le cadre de cette obligation d'information des membres du Comité, l'autorité locale ou provinciale doit mettre à la disposition des membres un panneau d'affichage ou un autre moyen de communication adapté permettant d'atteindre l'ensemble des agents.

B. L'information des travailleurs.

L'autorité locale ou provinciale doit fournir aux membres de la ligne hiérarchique et aux agents toutes les informations relatives aux risques et aux mesures de prévention qui s'appliquent au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de fonction, de chaque poste de travail ou de la fonction individuelle dont les travailleurs ont besoin pour l'exécution de leur tâche ou pour la protection de leur sécurité, de leur santé ou de celle des autres agents.

Une information portant sur les procédures d'urgence dont notamment les mesures devant être prises en cas de danger grave et immédiat, sur les premiers secours, sur la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs doit aussi être communiquée aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs.

5. L'obligation de mettre en œuvre la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Je me permets d'insister sur le rôle essentiel de l'implication dans ce processus de la ligne hiérarchique, laquelle doit être soutenue par un programme de formations ad hoc.

Les membres de la ligne hiérarchique, identifiés comme tels par l'autorité, exécutent, chacun dans les limites de leurs compétences et à leur niveau, la politique de l'autorité locale et provinciale relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cet effet, leur mission comporte notamment les tâches suivantes:

1° formuler à l'autorité locale et provinciale des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques;

2° examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents;

3° exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et collective et des substances et préparations utilisées en vue de constater des défauts et de prendre des mesures pour y mettre fin;

4° prendre en temps utile l'avis des Services de prévention et de protection au travail;

5° contrôler si la répartition des tâches a été effectuée de telle sorte que les différentes tâches soient exécutées par des agents ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet;

6° surveiller le respect des instructions qui doivent être fournies en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

7° s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations reçues en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

8° organiser l'accueil de chaque travailleur débutant et désigner un travailleur expérimenté chargé de l'accompagner. Le membre de la ligne hiérarchique désigné par l'autorité locale et provinciale chargé d'assurer l'accueil, signe de son nom un document démontrant que, dans le cadre de ses tâches visées aux points 6° et 7°, les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies.

La Direction générale Opérationnelle des pouvoirs locaux, de l'action sociale et de la santé, est à votre disposition pour répondre aux éventuelles questions.

**Le Ministre des Pouvoirs locaux,
et de la Ville**



Paul FURLAN

