



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

Votre communication:

Vos références:

Nos références:
HUT/34122/N/A/VV

Bruxelles,

Objet: Emploi d'élèves, d'étudiants et de stagiaires chez un indépendant agissant en tant qu'employeur – Obligations en matière de bien-être au travail - Affiliation à un service externe pour la prévention et la protection au travail - 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, les services de prévention et les services d'inspection qui doivent appliquer cette législation sur le terrain. 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 pendant l'emploi d'élèves, d'étudiants et de stagiaires chez un indépendant agissant en tant qu'employeur, ainsi que les obligations concernant la protection du bien-être de ces élèves, étudiants et stagiaires qui lui incombent pendant cet emploi.

La législation sur le bien-être est applicable aux employeurs et aux travailleurs qu'ils emploient. L'article 2, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o de la Loi relative au bien-être des travailleurs du 4 août 1996 stipule que **les personnes suivantes sont assimilées à des travailleurs** pour l'application de cette législation :

- Les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ;
- Les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation ;

- Les personnes liées à un contrat d'apprentissage ;
- Les stagiaires.

La dernière assimilation (art. 2, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, e) de la Loi relative au bien-être des travailleurs), qui vise « les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une **forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement** », n'est pas prise en compte ici, car il s'agit toujours d'un travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement lui-même (c'est-à-dire les cours pratiques à l'école sous l'autorité du professeur), et pour lequel l'établissement d'enseignement doit toujours être considéré comme l'employeur.

Pour l'application de cette législation, les employeurs sont toutes les personnes qui emploient des travailleurs et des personnes assimilées (art. 2, §1^{er}, alinéa 2, 2^o de la Loi relative au bien-être des travailleurs). **Concrètement, cela signifie que l'on est considéré comme un employeur responsable du respect des obligations en matière de bien-être au travail, dès que l'on emploie des travailleurs ou des personnes assimilées, et cela pour toute la période pendant laquelle ces travailleurs ou ces personnes assimilées sont employés. Il s'ensuit qu'un indépendant qui n'emploie habituellement aucun travailleur, doit également être considéré comme un employeur au sens de la législation sur le bien-être au travail, dès qu'il emploie des travailleurs ou des personnes assimilées.** Il en va de même lorsque les travailleurs ou les personnes assimilées effectuent une forme de travail pour cet 'employeur' et sous son autorité dans le cadre d'un stage, d'un contrat d'apprentissage, d'un programme de formation professionnelle, d'un contrat d'étudiant, etc.

Il résulte de ce qui précède que les obligations en matière de bien-être au travail qui s'appliquent à tout employeur, pendant la période d'emploi du travailleur, de l'élève, de l'étudiant, du stagiaire, ... s'appliquent également à l'indépendant agissant en tant qu'employeur. Il doit donc veiller à ce que l'analyse des risques soit effectuée et que les mesures de prévention nécessaires soient prises (art. 5 de la loi relative au bien-être), tant les mesures de prévention qui s'appliquent de manière générale à tous les travailleurs que les mesures de prévention spécifiques qui s'appliquent lors de l'emploi de jeunes ou de stagiaires. Le service de prévention (interne ou externe) de l'établissement d'enseignement peut éventuellement offrir du soutien à l'employeur (indépendant) pour effectuer l'analyse des risques et indiquer les mesures de prévention appropriées, mais cela n'enlève rien à la responsabilité finale de l'employeur en matière de bien-être au travail.

Dans la mesure où le service interne de prévention ne peut pas assurer toutes les tâches liées au bien-être au travail, l'employeur (même s'il s'agit d'un indépendant qui n'emploie habituellement pas de travailleurs) est également tenu de s'affilier à un service externe de prévention et de protection au travail (art. 33, §2 de la Loi relative au bien-être). En principe, la cotisation redevable par l'employeur au service externe de prévention est déterminée par l'activité de l'employeur (groupe tarifaire) et le nombre de travailleurs qu'il occupe ; une cotisation plus basse s'applique aux employeurs qui occupent maximum 5 travailleurs (art. II.3-15, §1^{er} et §2 du code). En outre, si le travailleur ne travaille pas pour lui pendant une année civile complète (enregistrement dans Dimona), la cotisation est calculée par mois calendrier pendant lequel le travailleur est enregistré auprès de lui, sauf si une prestation individuelle (telle que la surveillance de la santé) doit être fournie pour ce travailleur (art. II.3-15, §3 du code). En ce qui concerne ce dernier point, il existe toutefois une exception pour les employeurs qui font appel au service externe de prévention de l'établissement d'enseignement pour la mise

en œuvre de la surveillance de la santé des stagiaires (art. X.4-9 du code) : dans ce cas, FEDRIS interviendra afin que l'employeur ne paie pas de cotisation pour la surveillance de la santé des stagiaires (voir <https://fedris.be/fr/professionnel/maladies-professionnelles-secteur-prive/examen-medical-des-stagiaires>).

En échange de sa cotisation, cet employeur a droit à un certain nombre de prestations de la part de son service externe de prévention, notamment l'information sur les risques liés aux activités de l'employeur, la collaboration active à l'analyse des risques par l'élaboration et l'actualisation de l'avis stratégique avec les 5 risques prioritaires et la proposition de mesures de prévention, les évaluations préalables de santé, les visites régulières de l'entreprise, etc. (art. II.3-16, §1^{er} du code).

L'employeur a les obligations générales suivantes lorsqu'il emploie des (jeunes) travailleurs :

- Avant de commencer le travail (et en cas de modification du poste de travail), l'employeur effectuera une analyse des risques auxquels le jeune sera exposé pendant son travail (en tenant compte du fait que les jeunes ne sont pas toujours suffisamment attentifs à la sécurité, manquent d'expérience et n'ont parfois pas encore achevé leur développement). Sur la base de cette analyse des risques, il doit prendre les mesures de prévention appropriées nécessaires pour éviter les risques, prévenir les dommages et les limiter (cf. art. X.3-3 à X.3-6 et art. X.4-3 du code). Ce faisant, il doit également tenir compte des règles qui s'appliquent spécifiquement aux jeunes (par exemple, concernant le travail interdit, voir ci-dessous) ;
- Avant d'occuper le jeune, l'employeur prend les mesures nécessaires pour les accueillir et les accompagner (art. 5, §1^{er}, deuxième alinéa, k) de la loi sur le bien-être et art. I.2-11, deuxième alinéa, 9°, art. I.2-15, art. X.3-7 et art. X.4-8 du Code) ;
- Le jeune doit recevoir les informations et instructions nécessaires sur le travail qu'il va effectuer, sur les risques éventuels et sur les mesures qui s'appliquent pour prévenir ou limiter ces risques. L'employeur s'assure également que les différentes tâches sont effectuées par des jeunes ayant les compétences nécessaires, et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet. Ils s'assurent également que les jeunes ont bien compris ces instructions et que ces instructions sont également mises en pratique (art. 5, §1^{er}, alinéa 2, j) et k) de la loi sur le bien-être et art. I.2-7, alinéa 3, 10°, art. I.2-11, alinéa 2, 6° 7° et 8°, art. I.2-16, art. X.3-7 et art. X.4-5 du code) ;
- L'employeur veille à ce que le jeune reçoive une formation suffisante et adéquate en ce qui concerne le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui soit spécifiquement axée sur leur poste de travail ou leur fonction (art. I.2-7, troisième alinéa, 10°, art. I.2-18 et art. I.2-21 du code) ;

En plus de ces obligations générales qui s'appliquent à tous les travailleurs, il existe également **des mesures spécifiques qui s'appliquent aux jeunes et aux stagiaires au travail**, qui sont incluses dans le livre X du code, le titre 3 traitant des 'jeunes au travail' et le titre 4 des 'stagiaires' :

- Par exemple, l'employeur doit veiller à ce que la surveillance de la santé ait lieu, non seulement lorsque le jeune exerce une fonction de sécurité, une fonction de vigilance ou certaines activités à risques, mais aussi une surveillance de la santé spécifique

pour les jeunes de moins de 18 ans, lors du travail de nuit, ou lors de l'exposition à des agents ou risques spécifiques (art. X.3-12, art. X.4-6 et art. X.4-7 du code). Quand il occupe un stagiaire, il peut choisir de faire appel au conseiller en prévention-médecin du travail du service de prévention interne ou externe de l'établissement d'enseignement (art. X.4-6, §2 du code).

- Certains travaux considérés comme dangereux ne peuvent, en principe, pas être effectués par les jeunes (par exemple, l'exposition à certains agents chimiques, le travail avec des machines dangereuses ou dans des lieux dangereux, cf. art. X.3-8 du code), sauf dans certaines conditions permettant de déroger à cette interdiction (ce qui peut être le cas, entre autres, dans le cadre de la formation, si un certain nombre de conditions supplémentaires sont remplies, cf. art. X.3-11/1 du code) : pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez consulter le site www.emploi.belgique.be- bien-être au travail - organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs - jeunes au travail.

En outre, pour un certain nombre de secteurs, un outil interactif d'analyse des risques en ligne (OIRA) a été mis au point pour aider les employeurs (principalement les petites et moyennes entreprises) à effectuer l'analyse des risques. C'est le cas des secteurs verts (OIRA Parcs et Jardins), des coiffeurs, du secteur de la construction, etc. (voir à ce sujet : <https://www.beswic.be/fr/pme/oira-votre-analyse-des-risques-en-ligne>). L'outil parcourt le processus d'analyse des risques étape par étape, afin de pouvoir identifier les risques sur le lieu de travail. En outre, des actions préventives sont élaborées dans un plan d'action 'sur mesure'.

Aurore Massart Directrice générale Direction générale Humanisation du Travail	Paul Tousseyn Directeur général Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail