

SERVICE PUBLIC FEDERAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 205 du 14 mars 2017 sur le projet d'arrêté royal abrogeant diverses dispositions relatives à des notifications aux fonctionnaires chargés de la surveillance désignés en application de l'article 17 du Code pénal social pour surveiller le respect de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution. (PAR Notification) - D194

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 20 septembre 2016, le Ministre de l'Emploi a transmis ce projet d'arrêté royal à la Présidente du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Conseil supérieur), en demandant d'émettre un avis sur ce projet d'arrêté royal.

Le 4 octobre 2016, le Bureau exécutif a pris connaissance de ce projet d'arrêté Notification. Le Bureau exécutif discuta de ce PAR le 8 novembre 2016, le 29 novembre 2016, le 10 janvier 2017 et le 7 février 2017, et décida d'organiser une commission ad hoc, qui a eu lieu le 24 février 2017.

A cette CAH du 24 février 2017, les partenaires sociaux ont pu entendre les réflexions des membres extraordinaires du Conseil supérieur avant de formuler un avis.

Le Bureau Exécutif a décidé le 24 février 2017 de soumettre le projet d'avis concernant le PAR Notification au Conseil Supérieur PPT du 24 février 2017.

Vu que le quorum de présence n'a pas été atteint lors de la réunion du Conseil supérieur du 24 février 2017, le Conseil supérieur a été à nouveau convoqué et s'est réuni le 14 mars 2017 pour rendre le présent avis. [conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 27 octobre 2006 relatif au Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail].

Explication :

Ce projet d'arrêté royal a pour objectif d'abroger un certain nombre d'obligations pour les employeurs, obligation d'envoyer des documents aux inspecteurs de la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail ainsi que l'obligation de notifier des activités déterminées à ces inspecteurs.

Ce projet d'arrêté royal concerne les obligations suivantes :

1. La communication du rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail (article 1 du PAR).
2. La communication de la production et de l'utilisation d'acide cyanhydrique (article 2 du PAR).
3. La notification du recours à une valeur limite divergente/dérogatoire, quand les travailleurs sont exposés à des agents chimiques selon un modèle différant du modèle normal (article 3 du PAR).

4. La notification en ce qui concerne les travaux en milieu hyperbare (article 4 du PAR).

Ces communications ou notifications sont remplacées par l'obligation de tenir certaines données à la disposition du fonctionnaire chargé du contrôle.

II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR PPT DU 14 mars 2017.

Les membres du Conseil supérieur émettent un avis divisé.

1. Points de vue des représentants des organisations des travailleurs les plus représentatives

Les représentants des travailleurs donnent un avis négatif sur le PAR.

A titre principal: ils renvoient à l'avis n° 197 du Conseil supérieur du 23 juin 2016 sur les objectifs stratégiques et opérationnels de la stratégie nationale Bien-être au travail 2016-2020 et en particulier aux points n° 9, optimiser la concertation sociale, n° 10, optimiser le fonctionnement des services d'inspections, et n° 11, la mise à disposition des données existantes en matière d'exposition et les points n° 8, datamining, et n° 9, le renforcement des services d'inspection du Contrôle du Bien-être au travail, des objectifs prioritaires pour 2017 de la stratégie.

Cette proposition a, selon les représentants des travailleurs, été dictée uniquement par la volonté politique d'arriver rapidement à la décision de suppression sans prendre en compte les conséquences négatives pour la concertation sociale, la perte d'information et sans réfléchir à des alternatives pour améliorer la qualité, la circulation et la centralisation de l'information. La concrétisation, d'une manière irréfléchie, d'un objectif sur la réglementation de qualité ne peut pas contrarier la réalisation des autres objectifs.

En outre, le Conseil supérieur a été tenu de rendre un avis sur la suppression de 4 notifications sans avoir reçu un aperçu de l'entièreté de la "simplification administrative" qui est prévue ni de l'impact de celle-ci.

Néanmoins, il a été annoncé en réunion que beaucoup d'autres suppressions allaient suivre.

Les représentants des travailleurs souhaitent recevoir très rapidement un aperçu global des suppressions prévues et des alternatives possibles pour celles-ci. Alternatives qui devraient être plus dans la ligne des objectifs opérationnels n° 9, 10 et 11 et des objectifs prioritaires pour 2017 n° 8 et 9.

Les représentants des travailleurs définissent les éléments suivants de cette proposition de suppression comme particulièrement problématiques:

- La suppression de ces notifications envoie un mauvais signal aux entreprises. Cela suscite au minimum l'impression que ces documents sont jugés moins importants par le gouvernement. De plus, le moyen de pression qui a un caractère préventif clair est supprimé et ceci aura pour conséquence que les règles légales ne seront plus suivies par certaines entreprises. Le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail en constitue un exemple. Ce rapport annuel est essentiel dans la concertation sur le bien-être au niveau de l'entreprise. Une enquête montre que déjà 10% des Comités PPT ne reçoivent pas le rapport annuel et donc n'en discutent pas.
La suppression de ces notifications ne favorisera pas, selon les représentants des travailleurs, la communication de ces documents importants aux membres du Comité PPT ni leur discussion au sein du Comité PPT.
- La suppression des notifications est un signe de faiblesse des autorités de contrôle. Une des principales motivations de ce PAR est que le Contrôle du Bien-être n'a ni les moyens matériels ni le personnel pour faire quelque chose de judicieux avec les informations reçues. Il nous semble particulièrement cynique de

tailler drastiquement dans les moyens disponibles pour le Contrôle du Bien-être, pour ensuite constater qu'il n'est plus en état d'exécuter toutes ses missions, pour enfin rayer toute une série d'obligations des entreprises envers l'autorité de contrôle.

- La suppression des notifications a pour conséquence que toutes ces informations ne sont plus conservées centralement et sont uniquement disponibles au niveau de l'entreprise. L'information sur l'exposition aux risques spécifiques : acide cyanhydrique, valeur limite divergente/dérogatoire, travaux en milieu hyperbare en sont des exemples dans le PAR. Combien de temps et avec quel soin seront conservées ces informations, quelle est l'accessibilité à ces informations pour les travailleurs concernés et pour l'autorité de contrôle, ... Cette forme fragmentée d'information ne permet pas non plus de mener des analyses scientifiques ou d'en tirer des conclusions politiques.
- La suppression des obligations de notifications pose le problème de la garantie de la conservation des données et de leur centralisation. Dans le cas de la disparition d'une entreprise, par exemple suite à une faillite, comment un travailleur peut-il encore avoir accès à ses données d'exposition qui pourraient lui être nécessaire pour une surveillance de santé prolongée ?

Vu les éléments ci-dessus, les représentants des travailleurs donnent un avis négatif explicite sur le PAR.

Ce qui n'enlève en rien qu'ils demeurent disposés à discuter de comment améliorer la circulation/le flux et le contenu de ces informations.

Ils trouvent absolument nécessaire d'avoir à court terme cette discussion plus large avant de parler de suppression de toute une série d'obligations.

En d'autres mots, des garanties doivent être intégrées pour que le bien-être des travailleurs et la concertation sociale à ce sujet ne soient pas préjudiciés/compromis.

Les représentants des travailleurs avancent les points suivants:

- L'optimisation des droits d'information existant du Comité PPT et de la délégation syndicale au niveau du bien-être au travail. Plusieurs options existent :
 - Rendre les droits d'information existants des membres du comité plus efficaces : par exemple cfr. transmettre l'information IEF (information économiques et financières) au conseil d'entreprise et discuter de l'information de base « bien-être au travail » au début du mandat, avec une mise à jour annuelle. Les rapports annuels sont une partie de cette information de base.
 - Coupler/relier l'obligation du rapport annuel à des campagnes d'inspection. Par exemple pour chaque campagne d'inspection, contrôler systématiquement certains documents. Un enregistrement en ligne du rapport annuel pour permettre d'orienter l'inspection.
 - Coupler/relier au bilan social.
 - ...
- Le réexamen du contenu des informations collectées et de la manière dont l'information peut être conservée et centralisée. Un exemple de ceci est le rapport annuel du service interne PPT. L'information disponible via ce rapport n'est pas toujours adaptée à/adéquate pour la concertation sociale, au travail du Contrôle du Bien-être, et encore moins comme une source pour la recherche sur les risques professionnels et la préparation de la stratégie politique. Des projets antérieurs au sein du SPF ETCS sur une amélioration du contenu du rapport annuel et sa digitalisation n'ont pas encore abouti à une conclusion. Cela doit être repris/relancé.
- La mise en place d'une base de données par rapport aux expositions individuelles et un datamining (données d'expositions, problèmes liés au travail, ...) est également de la plus haute importance. Dans la Stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2016–2020, un consensus est mentionné sur la nécessité de prévoir des moyens financiers, techniques et humains pour la mise à disposition des données existantes en matière d'expositions (voir les références plus haut).
Le PAR va à l'encontre de ce consensus.
- Le sous-financement et le sous-effectif des services du SPF ETCS qui travaillent autour du bien-être au travail doit être arrêté et renversé. Pour le développement d'un meilleur flux d'information, de la collecte et du traitement de l'information et du travail de préparation de la stratégie politique, plus d'effectif est

nécessaire que ce qui est actuellement disponible. Egaleme nt à la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail il y a un besoin urgent de renforcement de personnel (particulièrement les inspecteurs qui partent en pension ne sont plus remplacés), comme ainsi demandé dans la Stratégie national belge en matière de bien-être au travail. Il manque de personnel nécessaire pour le contrôle de la communication d'informations, de l'analyse de ces informations et de campagnes d'inspections orientées sur base de cette analyse.

2. Points de vue des représentants des organisations des employeurs les plus représentatives

La délégation des employeurs donne un avis positif sur le projet d'arrêté royal abrogeant diverses dispositions relatives à des notifications aux fonctionnaires chargés de la surveillance désignés en application de l'article 17 du Code pénal social pour surveiller le respect de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution.

La délégation des employeurs est d'accord avec l'objectif d'abroger un certain nombre d'obligations pour les employeurs d'envoyer des documents aux inspecteurs de la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail, et de notifier certaines activités à ces inspecteurs.

La délégation des employeurs attire l'attention sur le fait qu'il s'agit simplement de supprimer une obligation administrative qui est déjà, de facto, sans objet puisque les fonctionnaires chargés du contrôle ne validaient, ne traitaient ou n'utilisaient pas les rapports à des fins d'inspections.

L'adaptation proposée n'ôte rien aux obligations pour les employeurs de rassembler diverses données concernant le bien-être au travail au niveau de l'entreprise et de les garder à disposition des fonctionnaires chargés du contrôle.

Le rapport annuel du SIPPT est et reste un instrument important pour l'employeur pour avoir une vue d'ensemble des activités de prévention qui ont été menées dans son entreprise et pour adapter le système dynamique de gestion des risques.

C'est aussi un instrument très important pour la concertation sociale au sein du comité pour la prévention et la protection au travail et, le cas échéant, avec la délégation syndicale. Il est donc important de disposer de ce rapport annuel au niveau de l'entreprise.

Le maintien de l'obligation d'envoyer le rapport qui est actuellement déjà à peine respectée, pourrait avoir un effet inverse parce qu'il suggère alors qu'il s'agit d'une matière de peu d'importance et que les entreprises pourraient en conclure qu'elles ne doivent pas établir un tel rapport.

Pour ces raisons, l'envoi du rapport annuel du SIPPT à l'inspection est, en effet, une obligation administrative superflue qu'il serait mieux de supprimer.

III. DECISION

Remettre l'avis au Ministre de l'Emploi.