

DOSSIER



**FASCICULE
149**

2/2018

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL GUIDE POUR LES ENTREPRISES DE CONSTRUCTION

SOMMAIRE

1. Introduction	3
2. Abréviations utilisées dans ce dossier	5
3. Constructiv	6
3.1. Objectif	6
3.2. Produits et services : domaines d'action	7
3.2.1. Avis et accompagnement	7
3.2.2. Compétences techniques	7
3.2.3. Examens et formations	7
3.2.4. Diffusion de l'information	8
3.2.5. Campagnes	8
4. Législation sur le bien-être au travail - généralités	9
5. Obligations en matière de politique du bien-être au travail	11
5.1. Les obligations de l'employeur	11
5.1.1. Loi sur le bien-être	11
5.1.2. Code du bien-être au travail - Politique du bien-être	12
5.2. Les obligations de la ligne hiérarchique	13
5.3. Les obligations des travailleurs	14
6. Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP)	15
6.1. Formation des conseillers en prévention	16
6.2. Missions et tâches du SIPP	17
7. Service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPP)	18
7.1. Section chargée de la surveillance médicale	18
7.2. Section chargée de la gestion des risques	18
7.3. Missions et tâches du SEPP	19
7.3.1. Répartition des tâches entre le SIPP et le SEPP	19
7.3.2. Visites des lieux de travail	19
7.3.3. Assurer la surveillance de la santé	19
7.4. Affiliation au SEPP	20
8. Service externe pour les contrôles techniques (SECT)	21
9. Comité pour la prévention et la protection au travail – délégation syndicale	22
9.1. Présentation	22
9.2. Missions et tâches de la délégation syndicale en tant que CPPT	22
10. Système dynamique de gestion des risques	24
10.1. Analyse de risques et mesures de prévention	26
10.2. Documents à développer	27
10.2.1. Plan global de prévention	27
10.2.2. Plan d'action annuel	28
11. Chantiers temporaires ou mobiles	30
11.1. Le coordinateur de sécurité et de santé	30
11.1.1. Missions du coordinateur-projet	30
11.1.2. Missions du coordinateur-réalisation	31
11.2. Obligations spécifiques des entrepreneurs	31
11.3. Plan de sécurité et de santé	33
12. Déclaration de travaux (DDT)	35
13. Subventions et aides	36
14. Documents demandés lors de la visite du contrôle du bien-être	37
15. Conclusion	38
16. Autres réglementations	39
16.1. Code du bien-être au travail	39
16.2. Dossiers et autres documents	40
17. Références en ligne	41

Accidents du travail dans la construction

Fascicule 149

Remplace le cnac dossier n°140 -
Révision 2018

Les dossiers Constructiv sont des publications trimestrielles de Constructiv. D'autres dossiers sont disponibles dans la même série (anciennement sous le titre de cnac dossier). Les dossiers sont également disponible en néerlandais.

RÉDACTION

Christian Depue, Veerle De Saedeleer,
Véronique le Paige, Emmy Streuve,
Isabelle Urbain.

ÉDITEUR RESPONSABLE

Bruno Vandewijngaert - Constructiv
Rue Royale 132/1 • 1000 Bruxelles
t +32 2 209 65 65
f +32 2 209 65 00
E-mail: info@constructiv.be
Site web: www.constructiv.be

RESPONSABILITÉ

Le comité de rédaction des dossiers Constructiv veille à la fiabilité des informations publiées, compte tenu de l'évolution actuelle de la réglementation et de la technique. Ni le comité de rédaction, ni Constructiv ne peuvent être tenus responsables de l'information publiée. Les conseils donnés dans cette publication ne dispensent pas le lecteur de l'obligation de respecter la réglementation en vigueur.

COMMANDES ET TARIFS

Via www.constructiv.be et téléchargeable gratuitement.

MISE EN PAGE

Friso Claesen
www.psp.be

Constructiv 2018

La reproduction de textes et d'illustrations est autorisée moyennant l'autorisation expresse de l'éditeur et la mention explicite de leur provenance.

180805

1. INTRODUCTION

La gestion d'une entreprise de construction implique toute une série d'obligations, de démarches administratives, de posséder des connaissances techniques, commerciales et de gestion de personnel. Mais il ne faut pas oublier les obligations en matière de bien-être au travail. Cette matière est complexe et l'information est disparate. Ce dossier Constructiv se veut être un outil d'**initiation au bien-être au travail** pour les **entreprises** du secteur de la construction et donne des **pistes** pour **s'informer** de façon complémentaire selon les besoins.

Constructiv propose ses services pour promouvoir le bien-être sur les chantiers de construction. Le premier chapitre de ce dossier **Constructiv** présente **l'aide et le soutien** que les entreprises de construction peuvent attendre de Constructiv.

Le dossier Constructiv aborde ensuite quelques **généralités** afin de se familiariser avec la législation sur le bien-être au travail. Par la suite, cette législation sera traitée de manière plus approfondie en abordant les obligations des divers intervenants dans l'entreprise et l'instauration de la structure de la prévention en matière de bien-être au travail.

Les points d'attention pour mener une bonne politique de bien-être au travail sont ensuite mis en évidence.

Sont également abordés dans ce dossier Constructiv la législation spécifique aux **chantiers temporaires ou mobiles**, un aperçu du code du bien-être au travail, les **subventions** et **aides** mises à disposition et les **documents** à tenir à disposition lors de la visite du contrôle du bien-être au travail.

Vous trouverez dans la version digitale du présent dossier Constructiv des **liens** vous menant **vers des compléments d'information** pour approfondir la matière. Ce dossier Constructiv peut également se lire de manière aléatoire en choisissant un chapitre particulier via la table des matières, en un clic de souris.

Prêts à prendre la route ? Suivez le guide !

Etre indépendant puis employeur - Démarches et aides en quelques clics :

- Identification de votre entreprise auprès de l'ONSS (WIDE)
https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/wide/index.htm
- Communication à l'ONSS de nouveaux travailleurs (DIMONA)
https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona/general/about.htm
- Affiliation à un Service externe pour la prévention et la protection du travail :
[voir le chapitre 7 de ce dossier Constructiv](#)
- Assurance Accidents du travail : voir dans le cnac dossier n°137 concernant les accidents du travail dans la construction :
<https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4160>
- Assistance des Guichets d'entreprises :
economie.fgov.be > Thèmes > Entreprises > Créer une entreprise > Démarches pour créer une entreprise > Démarches auprès d'un guichet d'entreprises > Guichets d'entreprises agréés
- Créer une entreprise, informations du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie :
economie.fgov.be > Thèmes > Entreprises > Créer une entreprise



2. ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS CE DOSSIER

AR :	Arrêté royal
CCT :	Convention collective du travail
CP :	Conseiller en prévention
CPPT :	Comité pour la prévention et la protection au travail
DMFA :	Déclaration multifonctionnelle
DDT :	Déclaration de travaux
EPI :	Equipement de protection individuelle
NACE :	Nomenclature européenne des activités économiques
ONSS :	Office National de Sécurité Sociale
PSS :	Plan de sécurité et de santé
PSSS :	Plan spécifique de sécurité et de santé
RGPT :	Règlement Général pour la Protection au Travail
SDGR :	Système dynamique de gestion des risques
SECT :	Service externe pour les contrôles techniques
SEPP :	Service externe pour la prévention et la protection au travail
SIPP :	Service interne pour la prévention et la protection au travail
SPF ETCS :	Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
VCA :	(Veiligheid-, gezondheid- en milieu- Checklist Aannemers) = LSC – Liste de contrôle Sécurité, santé et environnement entreprises Contractantes

3. CONSTRUCTIV

Constructiv est une **organisation prestataire de services pour le secteur de la construction**. Nous ressortissons à la Commission Paritaire de la Construction, (CP 124). Cette Commission Paritaire réunit les représentants **des organisations d'employeurs** de la construction (Confédération Construction, Bouwunie et FeMa) et les **organisations de travailleurs** (CSC - BIE, FGTB - CG et CGSLB).

L'essentiel de nos services recouvre l'octroi **d'avantages sociaux**, la promotion du **bien-être** et de la sécurité sur les chantiers de construction, la stimulation de la **gestion des compétences** et **l'insertion** des travailleurs; missions que nous a confiées la Commission Paritaire.

La suite de ce chapitre aborde de manière plus détaillée le volet 'Bien-être' de Constructiv.

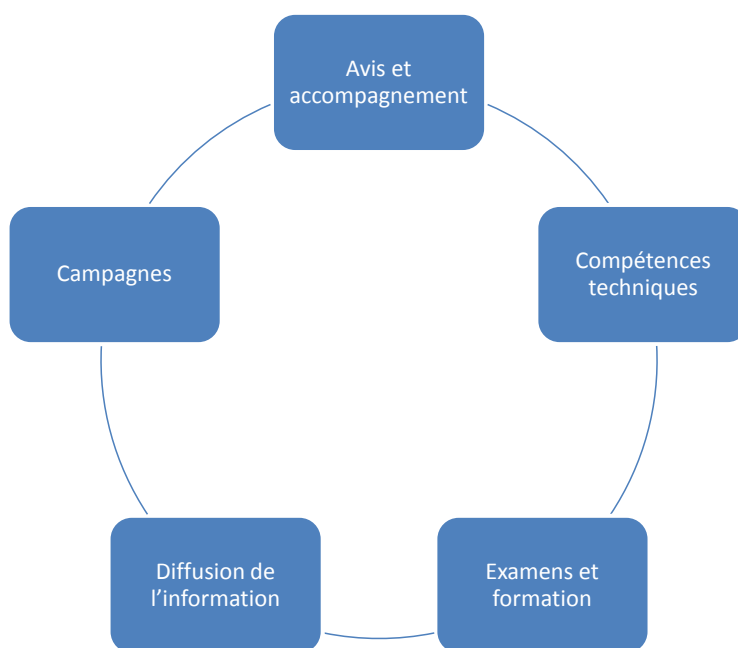
3.1. Objectif

Constructiv veut promouvoir le **bien-être dans la construction** en mettant l'accent sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles n'est pas un fait purement technique. C'est pourquoi Constructiv opte pour une approche multidisciplinaire où sont pris en compte les aspects suivants :

- la sécurité au travail
- la protection de la santé des travailleurs au travail
- les aspects psychosociaux au travail
- l'ergonomie
- l'hygiène du travail
- l'embellissement des lieux de travail
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points précédents

3.2. Produits et services : domaines d'action

En vue de promouvoir le bien-être des travailleurs ainsi que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la construction, Constructiv développe des activités autour de **cinq domaines d'action**:



Plus d'infos

constructiv.be

> Avantages et soutien

> Le Constructiv-scan

3.2.1. Avis et accompagnement

Les conseillers de Constructiv prodiguent chaque jour des **conseils** en matière de bien-être aux entreprises de construction. Ces conseils permettent aux entreprises de mener une politique de prévention dynamique.

Constructiv met à disposition des entreprises de la construction le **Constructiv-scan**, instrument permettant aux entreprises de comparer leurs prestations au niveau du bien-être et de la formation avec celles de leur sous-secteur et du secteur de la construction dans son ensemble.

3.2.2. Compétences techniques

Constructiv gère les connaissances concernant les conditions de travail dans la construction et traduit ces connaissances en produits (publications, séances d'information, développement de formation, participation à des projets de bien-être internationaux...) et services (informations et conseils).

3.2.3. Examens et formations

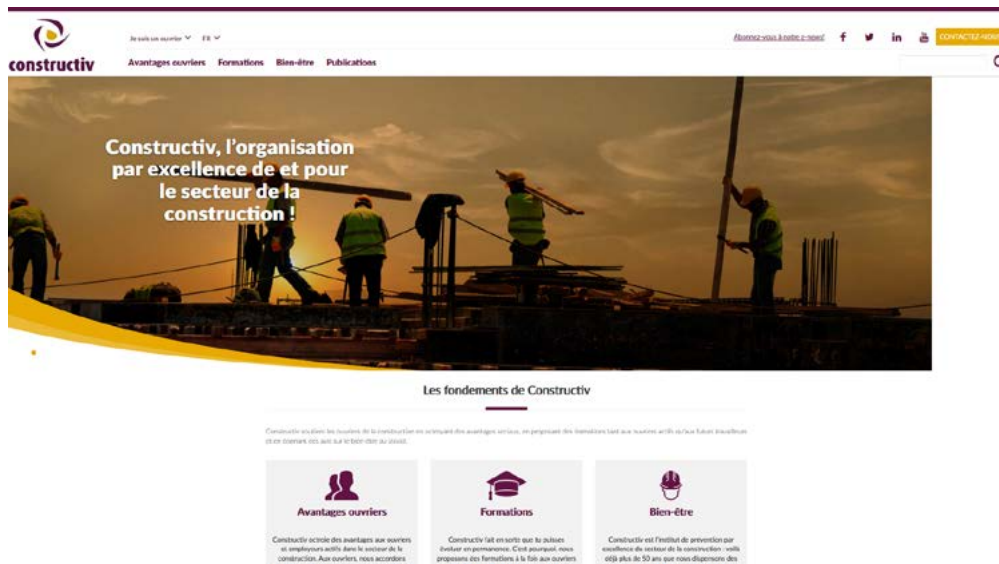
En matière de sécurité les ouvriers doivent pouvoir se recycler et évoluer en permanence. Afin de soutenir les entreprises de la construction dans ce domaine, Constructiv intervient dans les coûts. Les conseillers de Constructiv informent les entreprises sur l'offre de formation et les interventions auxquelles ils ont droit.

Un domaine important de Constructiv est l'organisation d'examens : Constructiv organise des examens de sécurité de base pour les ouvriers de la construction VCA & sécurité pour les cadres opérationnels VCA.

3.2.4. Diffusion de l'information

Les connaissances sur le bien-être dans la construction que Constructiv rassemble et traite sont reprises dans plusieurs publications et distribuées par le biais du **site web** pour promouvoir au maximum le bien-être des travailleurs de la construction.

Un autre moyen de diffusion de l'information de Constructiv est l'organisation d'événements et la tenue de stands lors de foires (Secura, Matexpo...).



Toutes les informations en matière de bien-être dans la construction se trouvent sur constructiv.be > [Bien-être](#)

La majorité des publications sont téléchargeables gratuitement via constructiv.be et www.buildingyourlearning.be

Plus d'informations sur les campagnes menées par Constructiv : constructiv.be > [Bien-être](#) > [Campagnes](#)

Constructiv est également présent sur Facebook : facebook.com/constructiv.be

3.2.5. Campagnes

Constructiv organise de nombreuses **campagnes**, dont voici quelques thèmes :

- Travaux en hauteur en toute sécurité
- Sécurité livraison
- Poussière de quartz
- Travaux de parachèvement
- Travaux de voirie

4. LÉGISLATION SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL - GÉNÉRALITÉS

Le bien-être au travail est abordé dans la législation belge depuis la parution d'une loi. Il s'agit de la **loi sur le bien-être au travail** du 4 août 1996. Avant cette date, une autre législation était d'application (une loi de 1952 et les articles du **Règlement Général pour la Protection au Travail** - appelé plus couramment **RGPT**) et se focalisait essentiellement sur la sécurité et la santé au travail. Depuis 1996, d'autres domaines se sont ajoutés à la sécurité et à la santé pour former une ensemble beaucoup plus vaste qu'est le bien-être au travail.

Résumé et texte de la loi sur le bien-être au travail :

constructiv.be > Bien-être > Réglementation > Lois > Loi sur le bien-être

En effet, le **bien-être** est défini dans l'article 4 de la loi comme étant :

- la **sécurité** au travail
- la protection de la **santé** des travailleurs au travail
- les **aspects psychosociaux** du travail
- l'**ergonomie**
- l'**hygiène** du travail
- l'**embellissement** des lieux de travail
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'**environnement**, pour ce qui concerne leur influence sur les points précédents

La loi du 4 août 1996 est née suite à la transposition en droit belge d'une directive européenne et est une **loi cadre**, c'est-à-dire qu'elle est à la base de toute une série d'**arrêté royaux d'exécution** de cette loi.

Ces arrêtés royaux sont repris dans un code, appelé '**Code du bien-être au travail**'. Ils sont également nés de la transposition en droit belge de diverses directives européennes. Ceci implique que cette législation présente de grandes similitudes avec la législation des pays européens qui ont également transposé les directives en droit national.

Cette transposition de directives ne s'est pas faite en un jour. Petit à petit l'ancienne réglementation est remplacée par les arrêtés royaux du code du bien-être au travail. Ce remplacement n'est pas encore terminé, le RGPT est donc appelé à disparaître à terme. Ceci signifie qu'actuellement, les **deux législations sont d'application**.

- Loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 :
constructiv.be > Bien-être > Réglementation > Lois > Loi sur le bien-être
- Code du le bien-être au travail :
<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=1958>
- Règlement Général pour la Protection au Travail (RGPT) :
<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=1964>

Le champ d'application de la législation sur le bien-être au travail est étendu et implique **tous les intervenants sur les lieux de travail** ; chacun à son niveau peut jouer un rôle dans le bien-être au travail.

La législation s'applique en effet:

- à tous les secteurs, **dont la construction**
- aux **travailleurs** (personnes sous contrat de travail, personnes qui exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, étudiants, apprentis, stagiaires)
- aux **employeurs**
- aux **personnes concernées par les chantiers temporaires ou mobiles** (y compris les indépendants)
- (voir article 2 de la loi)

Le bien-être au travail implique non seulement les intervenants au sein de l'entreprise mais également des intervenants en dehors de l'entreprise qui vont jouer un rôle important et interagir.

Intervenants au sein de l'entreprise de construction	Intervenants hors de l'entreprise
Employeur	Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPP)
Ligne hiérarchique	Service Externe pour les Contrôles Techniques (SECT)
Travailleur	Conseillers Constructiv
Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPP) et conseiller en prévention	Contrôle du bien-être au travail
Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et/ou délégation syndicale	Coordinateur de sécurité et de santé
	Architectes, bureaux d'études
	Entreprises de construction
	Indépendants
	Maîtres d'ouvrage

Ce dossier Constructiv aborde de façon plus détaillée le rôle de certains de ces intervenants.

Le **fil rouge** de l'ensemble de la législation sur le bien-être au travail est :

- la **politique du bien-être** : l'employeur doit mettre en place une politique du bien-être qui doit être adaptée à son entreprise et correspondre à la réalité du lieu de travail
- l'**analyse des risques et les mesures de prévention** : pour déterminer sa politique du bien-être, l'employeur doit se baser sur une analyse des risques. Chaque entreprise a ses spécificités qui engendrent certains risques. Les risques doivent être dépistés, mesurés et des mesures de prévention adaptées doivent être prises
- la **participation de tous** : comme nous l'avons vu précédemment, tous sont impliqués dans la politique du bien-être et cela passe par l'employeur, sa ligne hiérarchique et ses travailleurs
- le **caractère dynamique** : si le travail, les personnes et les techniques évoluent, les risques et les mesures de prévention doivent suivre cette évolution.



5. OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE POLITIQUE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Un des fils rouges de la législation sur le bien-être au travail est qu'elle doit être appliquée par tous. La législation impose une série d'obligations à l'employeur, à la ligne hiérarchique et aux travailleurs.

5.1. Les obligations de l'employeur

Voyons tout d'abord les obligations de l'employeur qui a une grande responsabilité au niveau du bien-être des travailleurs. Les **obligations principales** sont reprises d'une part dans la **loi sur le bien-être au travail** et d'autre part dans le **code du bien-être au travail** qui est plus spécifique (p.ex. politique du bien-être au travail, bruit, travaux temporaires en hauteur, agents chimiques...).

5.1.1. Loi sur le bien-être

L'employeur doit prendre des mesures pour promouvoir le bien-être en appliquant les **principes généraux de prévention** :

- **éviter** les risques
- **évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités
- **combattre** les risques à la source
- **remplacer** ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- prendre des mesures de **protection collective** par priorité à des mesures de **protection individuelle**
- **adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé
- **limiter**, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique
- **limiter** les risques de **lésion** grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure
- **planifier la prévention** et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail
- donner des **informations** au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :
 - o au moment de l'entrée en service
 - o chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être
- donner des **instructions** appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions
- prévoir ou s'assurer de l'existence d'une **signalisation** de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail

L'employeur détermine :

- les **moyens** par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail peut être menée
- les **compétences** et **responsabilités** des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- l'employeur **adapte sa politique du bien-être** en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail
- l'employeur **instaure une structure de prévention** (Services de prévention, comité de prévention et de protection). Vous trouverez à ce propos toutes les informations dans les chapitres 6 à 9 de ce dossier Constructiv

[Article 5 de la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996](#)

[constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [Lois](#) > [Loi sur le bien-être](#)

5.1.2. Code du bien-être au travail - Politique du bien-être

Le titre 2 relatif aux principes généraux relatifs à la politique du bien-être du livre I du code du bien-être au travail donne plus de précisions sur base de la loi sur le bien-être au travail.

L'employeur :

- est responsable de la politique du bien-être dans l'entreprise au moyen d'un '**Système Dynamique de Gestion des Risques**' qui a pour objectif de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être. Vous trouverez à ce propos toutes les informations dans le chapitre 10 de ce dossier Constructiv
- **implique les travailleurs** dans la politique du bien-être
- organise l'**accueil** des nouveaux travailleurs
- s'assure que les travailleurs soient **informés et formés** sur les risques liés à l'entreprise, lors de l'accueil mais aussi tout le temps de leur travail
- s'assure que les travailleurs soient **informés** sur les **procédures d'urgence** et les mesures qui doivent être prises en cas de danger grave et immédiat, et sur celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs
- tient le **rapport annuel** du service interne à la disposition des inspecteurs du Contrôle du bien-être au travail. Vous trouverez à ce propos toutes les informations dans le chapitre 6 de ce dossier Constructiv

[Titre 2 relatif aux principes généraux relatifs à la politique du bien-être du livre I du code du bien-être au travail](#)

[constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)

5.2. Les obligations de la ligne hiérarchique

Les membres de la **ligne hiérarchique**, c'est-à-dire tous les travailleurs désignés par l'employeur qui exercent une partie de l'autorité de celui-ci sur les travailleurs, exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

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

- formuler à l'employeur des **propositions** et des **avis** dans le cadre du système dynamique de gestion des risques
- **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
- 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
- détecter les **risques psychosociaux** liés au travail et veiller à leur traitement précoce
- **prendre** en temps utile l'**avis** des services de prévention et de protection au travail
- **contrôler** si la répartition des tâches a été effectuée de manière telle que les différentes tâches soient exécutées par des travailleurs ayant les **compétences** nécessaires et ayant reçu la **formation** et les **instructions** requises à cet fin
- 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
- 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
- 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'employeur et chargé d'assurer l'accueil, signe de son nom un document démontrant que, dans le cadre de ses tâches, les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies

Article I.2-11 du livre I, titre 2 du code 'Principes généraux relatifs à la politique du bien-être'

[constructiv.be](https://www.constructiv.be) > Bien-être > Réglementation > le code du bien-être au travail

5.3. Les obligations des travailleurs

Une politique du bien-être ne peut réussir que si elle bénéficie de la contribution active de chacun et c'est pourquoi, dans la réglementation, un rôle important a également été réservé au **travailleur**.

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa **sécurité** et de sa **santé** ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les **travailleurs** doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

- **utiliser correctement** les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens
- **utiliser correctement** les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place
- ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les **dispositifs de sécurité spécifiques** notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement
- **signaler** immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et immédiat** pour la sécurité et la santé ainsi que toute **défectuosité** constatée dans les systèmes de protection
- coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- **coopérer** avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité
- **participer** positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif de la procédure



Article 6 de la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996

[constructiv.be](https://www.constructiv.be) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [Lois](#) > [Loi sur le bien-être](#)

6. SERVICE INTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (SIPP)

Nous l'avons vu dans les obligations de l'employeur, celui-ci doit mettre en place une structure de prévention dont le service interne pour la prévention et la protection au travail, **SIPP** en abrégé. Il dispose à cette fin d'au moins un **conseiller en prévention**.

- Articles 33 à 39 de la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 : [constructiv.be > Bien-être > Réglementation > Lois > Loi sur le bien-être](#)
- Titre 1 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail du livre II du code : [constructiv.be > Bien-être > Réglementation > le code du bien-être au travail](#)
- Informations du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale concernant le conseiller en prévention : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=570>
- Informations sur les structures de prévention dans le cnac dossier n°128 'La construction et ses structures de prévention internes et externes', voir entre autres à partir de la page 4 via : <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4178>

Le SIPP et le conseiller en prévention ont pour tâche d'**assister l'employeur**, les membres de la **ligne hiérarchique** et les **travailleurs** dans le cadre de la gestion de la politique en matière de bien-être au sein de l'entreprise et de détecter les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Ce service doit exécuter ses missions sur base d'une approche multidisciplinaire avec une attention pour :

- la **sécurité** au travail
- la protection de la **santé** des travailleurs au travail
- les **aspects psychosociaux** du travail
- l'**ergonomie**
- l'**hygiène** du travail
- l'**embellissement** des lieux de travail
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'**environnement**, pour ce qui concerne leur influence sur les points précédents

Lorsque le SIPP ne peut pas remplir lui-même toutes les tâches qui lui sont confiées, l'employeur doit faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail, en abrégé **SEPP**.

Avant de faire appel à un SEPP, l'employeur soumet cette proposition pour avis préalable au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Le SEPP et le CPPT seront abordés aux chapitres 7 et 9 de ce dossier Constructiv.

Les entreprises de la construction sont réparties en groupes :

- **Groupe A**: entreprises occupant plus de 200 travailleurs
- **Groupe B**: entreprises occupant de 50 à 199 travailleurs
- **Groupe C**: entreprises occupant de 20 à 49 travailleurs
- **Groupe D**: entreprises occupant moins de 20 travailleurs

L'**objectif** de cette répartition est double:

- La répartition est utilisée d'une part pour définir quelle formation les conseillers en prévention doivent avoir suivie
- La répartition sert d'autre part à définir les missions et tâches qui doivent être accomplies par le SIPP et/ou le service externe de prévention et de protection (SEPP).

6.1. Formation des conseillers en prévention

La fonction de conseiller en prévention ne peut se pratiquer sans avoir une certaine **connaissance** du bien-être au travail. Il existe plusieurs niveau de formation pour ceux-ci :

- Formation complémentaire pour conseiller en prévention de **Niveau I** : comporte un module multidisciplinaire de 120 heures. Pour le module de spécialisation, il faut compter 280 heures. L'accès à la formation de niveau I est limité aux candidats qui sont porteurs d'un bachelor d'université ou d'un bachelor de l'enseignement supérieur de niveau universitaire. Des dérogations sont possibles.
- Formation complémentaire pour conseiller en prévention de **Niveau II** : comporte un module multidisciplinaire de 120 heures. Pour le module de spécialisation, il faut compter 90 heures. L'accès à la formation de niveau II est limité aux candidats qui sont porteurs d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Des dérogations sont possibles.
- **Cours de base** : La formation permettant d'avoir les connaissances de base n'est pas obligatoire mais il est fortement conseillé de suivre ce type de formation pour se familiariser avec le bien-être au travail. La durée de cette formation est de 40 heures.

En fonction du groupe auquel appartient l'entreprise de construction, le conseiller en prévention doit répondre à certaines **conditions minimales** :

Groupe	Direction du SIPP	Conseillers supplémentaires éventuels
A	Conseiller en prévention niveau I	Conseiller en prévention niveau II
B	Conseiller en prévention niveau II	Conseiller en prévention avec connaissances de base
C et D	Conseiller en prévention avec connaissances de base	Conseiller en prévention avec connaissances de base
D	L'employeur avec connaissances de base peut exercer la fonction de conseiller en prévention	Conseiller en prévention avec connaissances de base



- Articles II.1-2, II.1-20 et II.1-21 du livre II, titre I du code 'Le service interne pour la prévention et la protection au travail' : constructiv.be > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Article II.4-24 du livre II, titre 4 du code 'Formation et recyclage des conseillers en prévention' : constructiv.be > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Informations complémentaires concernant la formation et le recyclage des conseillers en prévention sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=571>
- Liste des institutions qui dispensent des cours de base pour les conseillers en prévention : <http://www.emploi.belgique.be/erkenningenDefault.aspx?id=11460>
- Cours de formation complémentaire pour conseillers en prévention de niveau I et II : <http://www.emploi.belgique.be/erkenningenDefault.aspx?id=503>

6.2. Missions et tâches du SIPP

La législation renseigne **les missions et tâches du SIPP** qui ne peuvent pas être transférées à un SEPP de même que les missions et tâches qui ne peuvent pas être exécutées par le SIPP étant donné que seul le SEPP est compétent pour le faire. Cette distinction est essentielle pour définir de manière pratique **qui peut faire quoi** et **qui doit faire quoi**.

La réponse à ces questions est **fonction du groupe** auquel l'entreprise de la construction appartient (A, B, C, D).

Rapport annuel du SIPP

Une des tâches que le conseiller en prévention est la rédaction d'un **rapport annuel du SIPP**. Ce document rapporte les activités et le fonctionnement du SIPP durant l'année écoulée.

Il contient :

- les coordonnées de l'entreprise
- les renseignements concernant les accidents du travail
- les renseignements concernant la sécurité, la santé et l'hygiène du travail
- les renseignements concernant l'embellissement des lieux de travail
- les renseignements relatifs à la prévention des risques psychosociaux
- les moyens de formation et d'information
- la diffusion des documents et information de personnes
- l'énumération des thèmes principaux du plan d'action annuel

Il doit être tenu à la disposition des inspecteurs du Contrôle du bien-être au travail.

- Article II.1-6, §1er, 2°b) et annexe II.1-3 du livre II, titre I du code 'Le service interne pour la prévention et la protection au travail':
[constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#)
> [le code du bien-être au travail](#)
- Article I.2-22 du livre I, titre 2 du code 'Principes généraux relatifs à la politique du bien-être':
[constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#)
> [le code du bien-être au travail](#)
- Formulaire du rapport annuel à compléter sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale :
<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=7282>

7. SERVICE EXTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (SEPP)

Comme décrit au chapitre précédent, le SIPP doit effectuer toute une série de missions et de tâches. Si le SIPP ne peut exécuter l'entièreté de celles-ci, l'employeur peut faire appel en **complément** à un **service externe pour la prévention et la protection au travail**, en abrégé **SEPP**. Les SEPP doivent être **agréés** pour exercer leurs activités (voir le lien vers la liste des SEPP agréés dans l'encadré à la fin de ce chapitre).

Le SEPP ne peut jamais remplacer entièrement le SIPP. Certaines tâches devront toujours être exécutées en interne. C'est la raison pour laquelle chaque employeur doit toujours disposer d'au moins un conseiller en prévention qui peut entre autres intervenir comme personne de contact avec les conseillers en prévention du SEPP.

Tout comme le SIPP, le SEPP doit pouvoir remplir des **missions** sur une base **multidisciplinaire** avec une attention pour :

- la **sécurité** au travail
- la protection de la **santé** des travailleurs au travail
- les **aspects psychosociaux** du travail
- l'**ergonomie**
- l'**hygiène** du travail
- l'**embellissement** des lieux de travail
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'**environnement**, pour ce qui concerne leur influence sur les points précédents

Pour répondre à cette multidisciplinarité, le SEPP doit comporter **2 sections** chargées de :

- la surveillance médicale
- la gestion des risques

7.1. Section chargée de la surveillance médicale

La section chargée de la **surveillance médicale** se compose de conseillers en prévention-**médecins du travail**, qui sont assistés par du personnel infirmier et du personnel administratif. Cette section est dirigée par un conseiller en prévention-médecin du travail. Un sous-chapitre est consacré ci-après à la surveillance de la santé.

7.2. Section chargée de la gestion des risques

La section chargée de la **gestion des risques** se compose de conseillers en prévention dont la compétence s'étend aux domaines suivants :

- la **sécurité** du travail
- la **médecine du travail**
- l'**ergonomie**
- l'**hygiène industrielle**
- les **aspects psychosociaux** du travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Cette section est dirigée par un **ingénieur** (ingénieur civil ou ingénieur industriel avec une expérience professionnelle utile de dix ans en matière de prévention et de protection au travail – directeur section 'gestion des risques').



7.3. Missions et tâches du SEPP

7.3.1. Répartition des tâches entre le SIPP et le SEPP

Comme nous l'avons vu précédemment, si un SIPP ne peut effectuer toutes les missions et tâches qui lui sont confiées, l'employeur fait appel à un SEPP. Ces missions et tâches seront alors **réparties** suivant le groupe dont fait partie l'entreprise et suivant les souhaits de l'employeur.

Rappel de la répartition par **groupe** dans le secteur de la construction :

Les entreprises de la construction sont réparties en groupes :

- **Groupe A**: entreprises occupant plus de 200 travailleurs
- **Groupe B**: entreprises occupant de 50 à 199 travailleurs
- **Groupe C**: entreprises occupant de 20 à 49 travailleurs
- **Groupe D**: entreprises occupant moins de 20 travailleurs

7.3.2. Visites des lieux de travail

Des **visites** doivent être effectuées par un conseiller en prévention du SEPP suivant les risques liés à l'entreprise. Il peut s'agir de visites annuelles, tous les 2 ou 3 ans.

7.3.3. Assurer la surveillance de la santé

Une des tâches principales du SEPP, plus précisément des conseillers en prévention-médecins du travail liés à la section 'surveillance médicale', est d'assurer la **surveillance de la santé** des travailleurs.

Lorsqu'un service interne d'une entreprise n'a pas de département médical, l'employeur est obligé de faire appel au SEPP, qui assurera la surveillance de la santé des travailleurs. Dans la pratique, la grande majorité des entreprises de la construction fait appel à un SEPP pour la surveillance de la santé.

La surveillance de la santé des travailleurs a entre autres pour **objectif** :

- d'**éviter** l'occupation de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques et d'éviter l'admission au travail de personnes atteintes d'affections graves qui soient transmissibles, ou qui représentent un danger pour la sécurité des autres travailleurs
- de **promouvoir** les possibilités d'emploi pour tout un chacun, notamment en proposant des méthodes de travail adaptées et en recherchant un travail adapté
- de **dépister** aussi précocement que possible les maladies professionnelles et les affections liées au travail, de renseigner et conseiller les travailleurs et de collaborer à la recherche et à l'étude des facteurs de risque des maladies professionnelles et des affections liées à l'exécution au travail

Pour assurer la surveillance de la santé, le conseiller en prévention-médecin du travail réalise certaines **actions de prévention** qui comprennent les examens médicaux, l'établissement d'un dossier médical, les vaccinations et les tests tuberculiques.

L'employeur assure que l'exécution de la surveillance de santé se déroule conformément aux prescriptions du code du bien-être au travail, livre I, titre 4 Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs (voir lien dans l'encadré en fin de chapitre) et prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs avec des fonctions de sécurité, de fonctions de vigilance accrue, d'activités à risque défini soient obligatoirement soumis à la surveillance de la santé.

La surveillance de santé n'est pas obligatoire lorsque l'analyse des risques, qui a été exécutée en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail et dont les résultats ont été soumis à l'avis préalable du CPPT, en démontre l'inutilité.

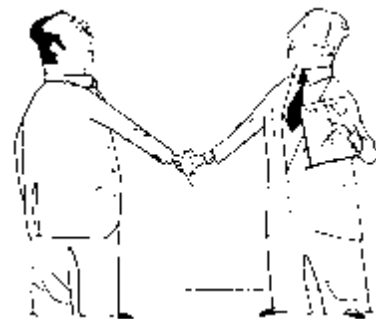
En aucun cas, le conseiller en prévention-médecin du travail ne vérifie le bien-fondé des absences des travailleurs pour raisons de santé. Ce contrôle des absences fait partie des tâches du **médecin-contrôleur**. La fonction de médecin-contrôleur est incompatible avec celle de conseiller en prévention-médecin du travail.

7.4. Affiliation au SEPP

Le SEPP conclut avec l'employeur un **contrat** pour une durée indéterminée dans lequel sont repris les missions qui lui sont confiées, la nature, l'ampleur et la durée minimale des prestations, les moyens mis à disposition du SEPP par l'employeur, le mode de collaboration avec le SIPP, les relations avec le CPPT, les modes de cessation de contrat.

Le contrat prend fin d'office lorsque le SEPP n'est plus agréé ou moyennant un préavis donné par le SEPP ou l'employeur.

Chaque SEPP doit établir une **tarification** pour les missions qu'il accomplira. Cette tarification tient compte des cotisations forfaitaires minimales obligatoires que l'employeur devra payer annuellement en fonction des prestations des conseillers en prévention. Le montant de la cotisation dépend l'activité et de la taille de l'entreprise.



- Articles 33 et 40 de la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 : [constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [Lois](#) > [Loi sur le bien-être](#)
- Titre 3 relatif au service externe pour la prévention et la protection au travail du livre II du code : [constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Titre 4 relatif aux mesures relatives à la surveillance de la santé du livre I du code : [constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Liste des SEPP agréés : <http://www.emploi.belgique.be/erkenningenDefault.aspx?id=5040>
- Informations sur les structures de prévention dans le cnac dossier n°128 'La construction et ses structures de prévention internes et externes', voir entre autres à partir de la page 14 via : <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4178>

8. SERVICE EXTERNE POUR LES CONTRÔLES TECHNIQUES (SECT)

La législation belge impose une série de contrôles périodiques à effectuer sur des machines, des installations, des équipements de travail et des équipements de protection individuelle. Ces contrôles périodiques doivent être effectués par des organismes externes. Il s'agit des **services externes pour les contrôles techniques**, en abrégé **SECT**.

L'**objectif** de ces contrôles est d'établir la **conformité avec la législation** et de détecter des **défectuosités** pouvant influencer le bien-être des travailleurs.

Les SECT doivent être **agrés** (voir le lien vers la liste des SECT dans l'encadré en fin de chapitre).

Pour chaque contrôle, le SECT établit un **rapport** contenant les données suivantes :

- une description du contrôle, avec indication de la disposition réglementaire imposant ce contrôle
- l'identification de l'employeur pour lequel le contrôle a été effectué
- le nom du membre du personnel ayant effectué le contrôle
- un numéro d'identification
- la date du contrôle

Chaque rapport mentionne clairement les conclusions du contrôle, les mesures que l'entreprise doit éventuellement mettre en œuvre et la date avant laquelle le contrôle suivant doit avoir lieu.

Pour connaître les différents contrôles obligatoires, voyez le lien vers le cnac dossier n°128 repris dans l'encadré ci-dessous.

- Titre 5 relatif aux services externes pour les contrôles techniques sur les lieux de travail du livre II du code :
[constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#)
> [le code du bien-être au travail](#)
- Articles 280 et 281 du RGPT
<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=1964>
- Liste des SECT agrés
<http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=572&idM=237>
- Informations sur les structures de prévention dans le cnac dossier n°128 'La construction et ses structures de prévention internes et externes' voir entre autres à partir de la page 26 via :
<https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4178>

9. COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL – DÉLÉGATION SYNDICALE

9.1. Présentation

Les **comités pour la prévention et la protection au travail**, en abrégé **CPPT**, doivent être institués dans les entreprises qui occupent habituellement 50 travailleurs.

En raison de la structure spéciale du secteur de la **construction** (caractérisée entre autres par la mobilité des chantiers et des ouvriers), il s'avère difficile dans la pratique d'instituer un CPPT suivant les procédures habituelles (élections sociales). Afin de faire face à ces difficultés, un protocole additionnel a été conclu au sein du secteur de la construction. Ce protocole stipule clairement que les compétences du (Conseil d'entreprise et du) CPPT sont exercées par la **délégation syndicale construction**.

La délégation syndicale peut être créée dans toutes les entreprises du secteur de la construction qui occupent en moyenne **30 ouvriers**.

Dans les entreprises de la construction où il n'existe ni de CPPT ni de délégation syndicale, les **travailleurs** participent eux-mêmes directement au traitement des questions touchant au bien-être au travail.

9.2. Missions et tâches de la délégation syndicale en tant que CPPT

La délégation syndicale qui agit en tant que CPPT a essentiellement pour **mission** de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le **bien-être des travailleurs** lors de l'exécution de leur travail.

Cela implique concrètement :

- donner un **avis** préalable sur :
 - o les mesures liées à la politique de l'entreprise
 - o les mesures de prévention
 - o les services (SEPP, SECT,...) auxquels il est fait appel
 - o le SIPP
- donner un **accord** préalable dans les cas déterminés dans la réglementation sur le bien-être (p. ex. licenciement d'un conseiller en prévention)
- faire des **propositions** quant à la politique en matière de bien-être
- désigner une **délégation** chargée de se rendre immédiatement sur place lorsqu'il y a des risques graves où le dommage est imminent et chaque fois qu'un accident ou incident grave a eu lieu
- avoir le droit d'initiative concernant le **remplacement** d'un conseiller en prévention

- accomplir des **tâches** spécifiques, comme :
 - o élaborer et mettre en œuvre les moyens de propagande et les mesures concernant l'accueil, l'information et la formation des travailleurs
 - o examiner les plaintes des travailleurs
 - o être impliqué dans les missions du SEPP accomplies dans l'entreprise
- entretenir des contacts avec l'**inspection**

L'employeur est tenu de fournir toutes les informations nécessaires au CPPT, afin qu'il puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause.

Il rassemble une documentation relative aux questions en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, d'environnement interne et externe et tient celle-ci à la disposition du CPPT.

- Articles 52, 53 et 65 de la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 :
[constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [Lois](#) > [Loi sur le bien-être](#)
- Titre 7 relatif aux comités pour la prévention et la protection au travail du livre II du code :
[constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#)
> [le code du bien-être au travail](#)
- CCT Construction du 19 novembre 2015 sur les statuts des délégations syndicales :
<http://www.emploi.belgique.be/CAO/124/124-2015-012400.pdf>
- Informations sur les structures de prévention dans le cnac dossier n°128 'La construction et ses structures de prévention internes et externes', voir entre autres à partir de la page 30 via :
<https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4178>

10. SYSTÈME DYNAMIQUE DE GESTION DES RISQUES

La législation prévoit dans le livre I, titre 1 'Dispositions introductives' du code du bien-être au travail un système de gestion du bien-être au travail **intitulé système dynamique de gestion des risques**, en abrégé **SDGR**. Dans ce système entre en ligne de compte toute une série d'éléments qui interagissent. Il permet de s'adapter à la gestion de l'entreprise, laisse une grande liberté d'action et privilégie les objectifs à atteindre, le choix des moyens reste également très large.

L'objectif du SDGR est de permettre la **planification de la prévention** et de la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs.

Le SDGR laisse aux entreprises la possibilité de mettre en place une politique adaptée à leur situation (activités de l'entreprise, risques liés à ces activités, groupes spécifiques de travailleurs) moyennant le respect des **principes généraux de prévention** que nous avons déjà abordés au chapitre 5 :

- **éviter** les risques
- **évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités
- **combattre** les risques à la source
- **remplacer** ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- prendre des mesures de **protection collective** par priorité à des mesures de **protection individuelle**
- **adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé
- **limiter**, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la **technique**
- **limiter** les risques de **lésion** grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure
- **planifier la prévention** et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail
- donner des **informations** au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers
 - o au moment de l'entrée en service
 - o chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être
- donner des **instructions** appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions
- prévoir ou s'assurer de l'existence d'une **signalisation** de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail

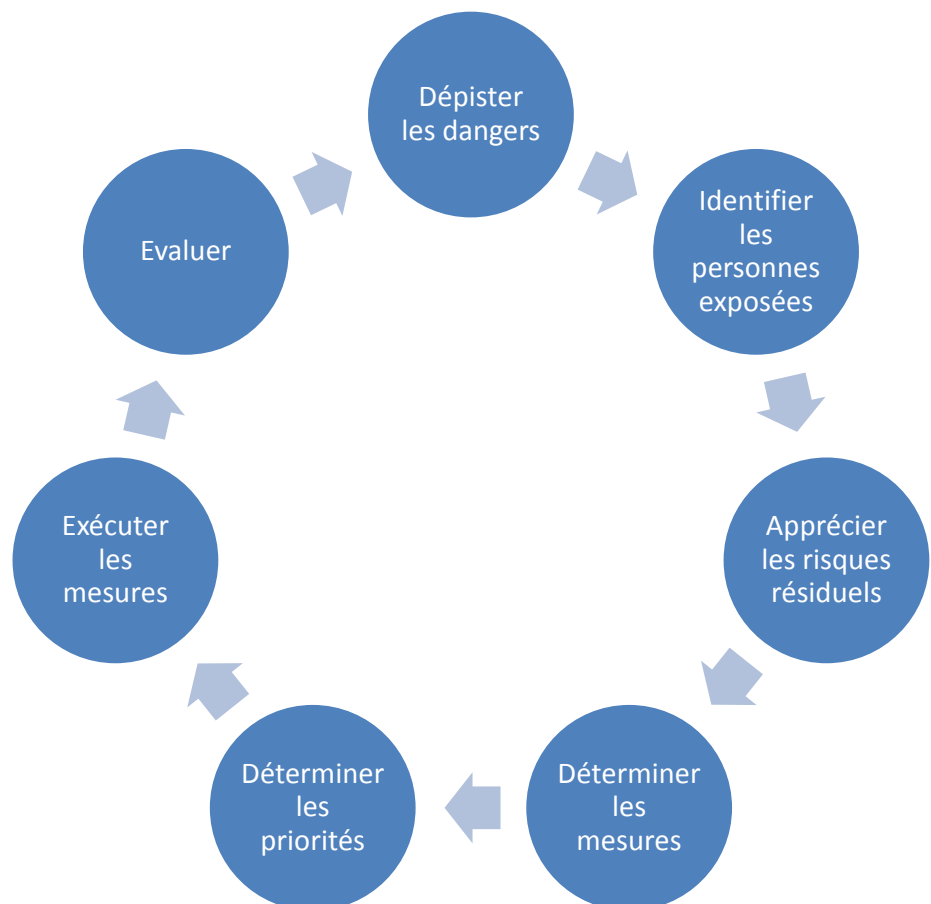


Le SDGR porte sur les domaines suivants :

- la **sécurité** au travail
- la protection de la **santé** des travailleurs au travail
- les **aspects psychosociaux** du travail
- l'**ergonomie**
- l'**hygiène** du travail
- l'**embellissement** des lieux de travail
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'**environnement**, pour ce qui concerne leur influence sur les points précédents

Le SDGR se compose d'éléments qui tiennent compte de l'évolution de l'entreprise, des techniques, des équipements, des travailleurs, de l'organisation et qui le rendent dynamique :

- l'**élaboration de la politique** où l'employeur détermine notamment les objectifs ainsi que les moyens permettant de réaliser cet objectif
- la **programmation de la politique** où sont notamment déterminés les méthodes à appliquer et les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées
- la **mise en œuvre de la politique** où sont notamment déterminées les responsabilités de toutes les personnes concernées
- l'**évaluation de la politique** où sont notamment déterminés les critères d'évaluation de la politique



10.1. Analyse de risques et mesures de prévention

Pour mettre en place son système dynamique de gestion des risques, l'employeur doit réaliser une **analyse des risques** sur base de laquelle sont déterminées des **mesures de prévention**.

L'analyse des risques est faite au niveau de l'entreprise dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou fonction et au niveau de l'individu.

Elle se compose des étapes suivantes :

- l'**identification des dangers** pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- la **définition et la détermination des risques** pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- l'**évaluation des risques** pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Des **mesures de prévention** doivent être prises sur base de l'analyse des risques :

- mesures de prévention dont l'objectif est d'**éviter des risques**
- mesures de prévention dont l'objectif est d'**éviter des dommages**
- mesures de prévention dont l'objectif est de **limiter les dommages**

Ci-dessous, une **liste des risques** qui peuvent causer des accidents et dont il faut tenir compte dans l'analyse :

- les risques résultant d'agents physiques (bruit, vibrations, ...)
- les risques chimiques (réactions, explosions, corrosivité, nocivité, toxicité, ...)
- les risques mécaniques (parties en mouvement, manipulation de marchandises, récipients sous pression,...)
- les risques d'incendie (sources d'allumage, produits (facilement) inflammables, auto-inflammation, ...)
- les risques environnementaux (pollution de l'air, du sol, des eaux, ...)
- les risques de radiations (radiations ionisantes, non ionisantes (U.V., I.R.,...))
- les risques biologiques (allergies, ...)
- les risques externes (industrie à proximité, trafic aérien, fluvial, ferroviaire, ...)

Les **mesures de prévention** ont trait à :

- l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées
- l'aménagement du lieu de travail
- la conception et l'adaptation du poste de travail
- le choix et l'utilisation d'équipements de travail et de substances ou préparations chimiques
- la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques
- le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail
- l'application d'une signalisation adaptée en matière de sécurité et de santé
- la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux
- la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

- la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates
- la coordination sur le lieu de travail
- les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs

- Outil en ligne d'analyse des risques OiRA Construction :
[constructiv.be](https://www.constructiv.be) > Avantages et soutien > Accompagnement spécifique entreprises de construction > Analyse des risques OIRA
- Fiche d'information 'L'analyse des risques':
<https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4486>

10.2. Documents à développer

Pour mettre en place le SDGR, la réglementation impose la rédaction de deux documents importants qui vont aider à la planification en pratique :

- **Plan global de prévention**
- **Plan d'action annuel**

Ces deux documents sont appelés à évoluer dans le temps et à être adaptés constamment.

10.2.1. Plan global de prévention

Le plan global de prévention est un document que l'employeur doit établir en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection (SIPP et SEPP, voir chapitres 7 et 8 de ce dossier Constructiv). Il s'agit d'un plan pour un **délai de 5 ans** où sont programmées les **activités de prévention** à développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise.

Le **comité pour la prévention et la protection au travail** (CPPT) est également associé à l'élaboration de ce plan. En effet, l'article II.7-2 du livre II, titre 7 'Comités pour la prévention et la protection au travail' du code le charge d'émettre des avis et de formuler des propositions sur celui-ci, ainsi que sur les modifications, son exécution et ses résultats. L'employeur quant à lui, doit veiller à ce que le CPPT puisse exécuter cette mission de la manière la plus active possible.

Le **plan global** comprend :

- les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques
- les mesures de prévention à établir
- les objectifs prioritaires à atteindre
- les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs
- les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter
- les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées
- le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstances
- les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Ci-dessous, un exemple de présentation d'un plan global de prévention avec quelques exemples de risques et mesures.

Risques	Te bereiken doelstellingen met betrekking tot de risico's	Importance et délai			Mesures	Responsable	Moyens				Contrôle
		très important - 1 an	important - 3 ans	moins important - 5 ans			/	€	€€	€€€	
Risques dus à l'absence d'EPI (équipements de protection individuelle)	Veiller à ce que les personnes qui ont besoin d'EPI en disposent au bon moment et que ces EPI soient contrôlés (SECT ou personnes compétentes)	✓			Analyser les risques Etablir une liste des postes nécessitant des EPI Etablir une liste d'EPI nécessitant un contrôle annuel par un SECT Remplacer les EPI quand nécessaire Organiser la formation à l'utilisation des EPI Elaborer une procédure pour l'achat des EPI	CP (Conseiller en prévention)					
Risques en cas d'absence de secouristes	Réagir rapidement en cas de blessures ou de malaises	✓			Analyser les risques Vérifier que le nombre de secouristes est suffisant Vérifier que les secouristes sont formés et ont suivi le recyclage Informé le personnel concernant les mesures, Mettre une liste des secouristes sur les chantiers Vérifier la présence et le contenu des boîtes de secours	CP + Secouristes					
Risques psychosociaux	Eliminer les risques dus au stress, à la violence, au harcèlement moral et sexuel			✓	Analyser les risques Désigner le conseiller en prévention en matière psychosociale et les personnes de confiance	CP en matière psychosociale					
Risques liés aux équipements de travail	Veiller à une utilisation en sécurité des équipements de travail	✓			Analyser les risques Etablir une procédure des 3 feux verts (commande, livraison, mise en service) Formation des travailleurs aux équipements EPI à utiliser avec certains équipements	CP					
Risques liés aux produits dangereux	Veiller à une utilisation en sécurité des produits dangereux		✓		Analyser les risques Etablir des fiches de sécurité Former les travailleurs à l'utilisation en sécurité des produits dangereux	CP					

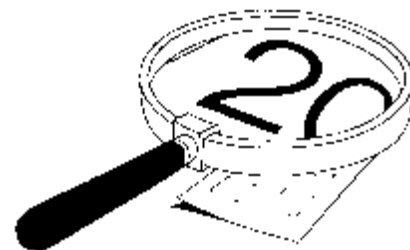
10.2.2. Plan d'action annuel

Le plan d'action annuel est un document que l'employeur doit établir en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection (SIPP et SEPP, voir chapitres 7 et 8 de ce dossier Constructiv). Ce document se base sur le plan global de prévention et détermine les objectifs prioritaires à atteindre l'année suivante.

Il doit être présenté au CPPT **pour avis** avant le 1er novembre

Le **plan d'action** annuel détermine :

- Les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante
- les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs
- les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées
- les adaptations à apporter au plan global de prévention suite :
 - o à un changement de circonstances
 - o aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution
 - o au rapport annuel du service interne de prévention et de protection au travail de l'année civile précédente
 - o aux avis donnés par le CPPT durant l'année civile précédente



Ci-dessous, un exemple de présentation d'un plan d'action annuel avec quelques exemples de risques et mesures.

Risques en cas d'absence de secouristes					
Objectif : Réagir rapidement en cas de blessures ou de malaises					
Mesures	Responsable	Délai	Moyens : /, €, €, €, €€	Evaluation	A améliorer
Analyser les risques	CP	Janvier	/		
Vérifier que les secouristes sont formés et ont suivi le recyclage	CP	Janvier	/		
Vérifier que le nombre de secouristes est suffisant + Mettre une liste des secouristes sur chantiers	CP	Janvier	/		
Organiser une réunion avec les secouristes pour recueillir des suggestions quant à l'organisation des premiers secours	CP	Avril	/		
Information des travailleurs concernant les procédures	CP	Mai	/		
Vérifier la présence et le contenu des boîtes de secours. Etablir une liste avec contenu des boîtes et dates de péremption + compléter	CP + Secouristes	Juin	€		

- Cnac dossier n° 84 'Le plan global de prévention': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4811>
- Articles I.2-1 à 10 du livre I, titre 2 du code 'Principes généraux relatifs à la politique du bien-être': [constructiv.be](https://www.constructiv.be) > Bien-être > Réglementation > le code du bien-être au travail

11. CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES

Toute la législation que nous avons abordée jusqu'à présent est d'application pour tous les secteurs d'activité. Ce chapitre aborde un arrêté royal spécifique au secteur de la construction. Il s'agit de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les **chantiers temporaires ou mobiles**.

Cet AR régit les obligations pour les chantiers suivants :

- les chantiers où il y a au moins 2 entrepreneurs simultanément ou successivement. Il s'agit ici de l'organisation de la **coordination de la sécurité et de la santé** sur les chantiers temporaires ou mobiles et des missions des **coordinateurs** de sécurité et de santé
- tous les chantiers. Il s'agit ici d'autres dispositions que la coordination, dispositions qui sont valables pour **tous les chantiers**, qu'il y ait un ou plusieurs entrepreneurs qui y exécutent des travaux. Les **obligations spécifiques des entrepreneurs** y sont décrites

11.1. Le coordinateur de sécurité et de santé

Le **coordinateur de sécurité et de santé** est une personne qui veille à la coordination en matière de sécurité et de santé de l'élaboration du projet à la réalisation de l'ouvrage. Le coordinateur doit être **désigné** par le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre chargé du contrôle de l'exécution (architecte) dès qu'il y a **au moins deux entrepreneurs** qui exécutent simultanément ou successivement des travaux sur un chantier. Il est **lié** à un chantier particulier et non à l'entreprise de construction comme l'est le conseiller en prévention. Les rôles du coordinateur de sécurité et du conseiller en prévention sont donc complémentaires.

Le coordinateur exerce ses missions lors de **deux phases** :

- Phase projet
- Phase réalisation

Ses missions seront fonction de ces 2 phases.

11.1.1. Missions du coordinateur-projet

Les missions du **coordinateur-projet** consistent à :

- Veiller à la mise en œuvre des **principes généraux de prévention** (voir ces principes dans le chapitre 5) lors des choix architecturaux, techniques et organisationnels
- Établir et adapter **un plan de sécurité** et de santé en tenant compte du site et des travaux à effectuer. Le plan de sécurité et de santé est un document qui contient des mesures de prévention des risques déterminées sur base d'analyses des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés
- **Informers les intervenants** de leurs comportements, actions, négligences via le journal de coordination
- **Conseiller le maître d'ouvrage** concernant la conformité du document joint (plan spécifique de sécurité et de santé, voir ci-après) aux offres avec le plan de sécurité et informe de non-conformités éventuelles
- Établir un **dossier pour l'intervention ultérieure**, le tient à jour et le complète. Il s'agit d'un document qui contient les éléments utiles pour la sécurité et la santé dont il faut tenir compte lors de travaux ultérieurs éventuels et qui est adapté aux caractéristiques de l'ouvrage
- **Remettre** le plan de sécurité et de santé, le journal de coordination et le dossier d'intervention ultérieure au **maître d'ouvrage** en fin de mission (avec un accusé de réception)

11.1.2. Missions du coordinateur-réalisation

Les missions du **coordinateur-réalisation** consistent à :

- Coordonner la mise en œuvre des **principes généraux de prévention** (voir ces principes dans le chapitre 5) lors de choix techniques et organisationnels
- Veiller à ce que les entrepreneurs :
 - o mettent en œuvre les principes généraux de prévention
 - o appliquent le plan de sécurité
- Adapter et tenir à jour le **plan de sécurité**, le **journal de coordination** (manquements des intervenants, remarques des entrepreneurs, annotations sur les événements sur le chantier...) et le **dossier d'intervention ultérieure**
- Organiser la **coopération** et **coordination** entre entrepreneurs
- Coordonner la surveillance de **l'application correcte des procédures** de travail
- Prendre les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent **accéder au chantier**.
- **Remettre** le plan de sécurité et de santé, le journal de coordination et le dossier d'intervention ultérieure au **maître d'ouvrage** en fin de mission

11.2. Obligations spécifiques des entrepreneurs

Comme mentionné précédemment dans ce chapitre, cet AR reprend des **obligations spécifiques pour les entrepreneurs**, qu'il s'agisse de chantiers exécutés par un ou plusieurs entrepreneurs.

Ces obligations sont reprises dans les articles 50 à 53 de l'AR concernant les chantiers temporaires ou mobiles, ainsi que dans l'annexe III du même AR (voir le lien vers le texte complet de l'AR dans l'encadré en fin de chapitre).

Les **obligations** sont les suivantes :

- Les entrepreneurs appliquent les **principes généraux de prévention** (voir chapitre 5) en ce qui concerne :
 - o le maintien du chantier en bon ordre et à un niveau satisfaisant de protection de la santé
 - o le choix de l'emplacement des postes de travail, en prenant en compte les conditions d'accès à ces postes, et la détermination des voies ou zones de déplacement ou de circulation
 - o les conditions de transport et de manutention internes des matériaux et du matériel
 - o l'entretien, le contrôle avant mise en service et le contrôle périodique des installations et dispositifs afin d'éliminer les défauts susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des travailleurs
 - o la délimitation et l'aménagement des zones de stockage et d'entreposage des différents matériaux, en particulier, s'il s'agit de matières ou de substances dangereuses
 - o les conditions de l'enlèvement des matériaux dangereux
 - o le stockage et l'élimination ou l'évacuation des déchets et des décombres
 - o l'adaptation, en fonction de l'évolution du chantier, de la durée effective à consacrer aux différents types de travaux ou phases de travail
 - o la coopération entre les entrepreneurs
 - o les interactions avec des activités d'exploitation ou d'autres activités sur le site à l'intérieur ou à proximité duquel est implanté le chantier

- Appliquer les **prescriptions minimales de sécurité et de santé** (annexe III de l'AR) :
 - o pour les lieux de travail sur les chantiers (stabilité et solidité, installation de distribution d'énergie, voies et issues de secours, détection et lutte contre l'incendie, aération, exposition à des risques particuliers, température, éclairage, porte et portails, voies de circulation, premiers secours, équipements sanitaires...)
 - o pour les postes de travail sur les chantiers (à l'intérieur des locaux, à l'extérieur des locaux)
- **Coopérer** à la mise en œuvre des mesures concernant le bien-être des travailleurs. Les entrepreneurs coordonnent leurs activités en vue de la prévention et de la protection contre les risques professionnels. Ils informent leurs travailleurs au sujet des risques et des mesures de prévention
- Assurer la **sécurité des autres personnes** sur chantier ainsi que leur propre sécurité. Il doivent :
 - o utiliser correctement les appareils, machines, substances et équipements de protection
 - o ne pas mettre hors service les dispositifs de sécurité
 - o signaler au coordinateur et autres entrepreneurs les dangers décelables
 - o assister le coordinateur, les autres entrepreneurs, les service de prévention et de protection dans leurs tâches respectives
- Les **indépendants** et les employeurs exerçant eux-mêmes une activité utilisent, entretiennent, contrôlent ou font contrôler les **équipements de travail** et les **moyens de protection personnelle** qu'ils mettent en œuvre conformément au code du bien-être au travail livre IV, titre 2 'Dispositions applicables à tous les équipements de travail' (voir les liens dans l'encadré en fin de chapitre) :
 - o équipements de travail
 - o équipements de travail mobiles
 - o équipements de travail levage de charges
 - o équipements de protection individuelle (EPI)
 - o travaux temporaires en hauteur



Le maître d'œuvre chargé de l'exécution a l'obligation de faire une notification de chaque **accident grave** survenu à un entrepreneur qui y exerce lui-même une activité professionnelle (indépendants) au Contrôle du bien-être au travail. Cette notification doit être faite dans les 15 jours calendrier. **Attention d'autres dispositions sont d'application pour les employeurs**, voyez le tableau récapitulatif suivant (voyez également le lien vers le *cnac dossier n°137 entièrement consacré aux accidents du travail dans la construction, dans l'encadré en fin de chapitre*).

A faire	Type d'accident / incident						
	Incident	Accident bénin	Autre accident du travail ou accident sur le chemin du travail	Accident du travail avec incapacité d'au moins 4 jours	Accident du travail grave	Accident du travail très grave	Accident du travail grave sur un chantier temporaire ou mobile survenu à un entrepreneur qui y exerce lui-même une activité professionnelle
Déclaration à l'assurance dans les 8 jours			✓	✓	✓	✓	
Fiche d'accident ou copie de la déclaration d'accident au SEPP-surveillance de la santé				✓	✓	✓	
Rapport circonstancié ou provisoire au contrôle du bien-être dans les 10 jours					✓	✓	
Notification immédiate au contrôle du bien-être						✓	
Examen par la ligne hiérarchique + propositions de mesures	✓		✓	✓	✓	✓	
Enquête par le conseiller en prévention du SIPP ou du SEPP	✓		✓	✓	✓	✓	
SIPP ou SEPP doit participer à l'étude des facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents ou incidents et à l'étude des causes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail + proposer des mesures	✓		✓	✓	✓	✓	
Délégation du comité prévention et protection se rend sur le lieu de l'accident					✓	✓	
Avis du comité			✓	✓	✓	✓	
Mention dans le rapport mensuel du SIPP			✓	✓	✓	✓	
Répertoire dans le rapport annuel du SIPP		✓	✓	✓	✓	✓	
Enregistrement dans le registre des interventions dans le cadre des premiers secours	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*
Notification dans les 15 jours au contrôle bien-être par le maître d'œuvre exécution							✓

* Si les premiers soins ont été dispensés

11.3. Plan de sécurité et de santé

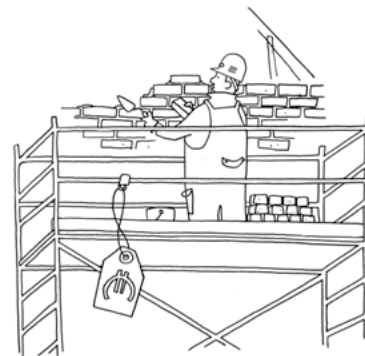
Les coordinateurs doivent établir, pour les chantiers où au moins deux entrepreneurs exécutent des travaux simultanément ou successivement, un **plan de sécurité et de santé**. Un plan de sécurité et de santé (PSS) est un document qui contient les mesures de prévention des risques, déterminées sur la base d'analyse de risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés à la suite de :

- la **nature de l'ouvrage**
- l'**interférence des activités** des divers intervenants qui sont simultanément présents sur le chantier temporaire ou mobile
- la **succession des activités** des divers intervenants sur un chantier temporaire ou mobile, lorsqu'une intervention laisse subsister, après son achèvement, des risques pour les autres intervenants qui interviendront ultérieurement
- l'**interférence** de toutes les installations ou de toutes les autres **activités à l'intérieur ou à proximité du site** sur lequel est implanté le chantier temporaire ou mobile, notamment, le transport public ou privé de biens ou de personnes, le début ou la poursuite de l'utilisation d'un bâtiment ou la poursuite d'une exploitation quelconque
- l'exécution d'éventuels **travaux ultérieurs** à l'ouvrage

Le maître d'ouvrage des chantiers de plus de 500m² et des chantiers de moins de 500 m² avec travaux à risques accrus ou travaux de plus de 500 hommes/jour doit annexer le plan de sécurité et de santé au cahier des charges ou à la demande de prix.

Les candidats doivent **annexer à leur offre** :

- un **document** (couramment appelé 'plan spécifique de sécurité et de santé' ou PSSS) qui est un document que l'entrepreneur doit établir et qui renvoie au PSS projet et dans lequel l'entrepreneur concerné décrit de quelle manière il compte exécuter le travail pour tenir compte du plan en question
- un **calcul de prix** concernant les mesures de prévention du PSS y compris les équipements de protection individuelle extraordinaires. (Voyez le lien vers le cnac dossier 127 dans l'encadré ci-dessous)



- Cnac dossier n° 104 'Projet et sécurité - Intégration des mesures de prévention dans le projet d'une habitation':
<https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4259>
- Cnac dossier n°127 'Conception en sécurité d'une maison unifamiliale – Exemples de bonnes pratiques'. Voyez entre autres une explication détaillée concernant le plan spécifique de sécurité et de santé à partir de la page 51 :
<https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4180>
- Articles 3-12° et 13°, 18, 22, de la loi sur le bien-être au travail :
constructiv.be > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [Lois](#) > [Loi sur le bien-être](#)
- Articles 3-6°, 4sexies, 4 quinquies decies, 11, 22, 30, 50 à 54, annexe III de l'AR concernant les chantiers temporaires ou mobiles :
constructiv.be > [Bien-être](#) > [Infos bien-être](#) > [Réglementation](#) > [Code du bien-être](#)
- Titre 2 relatif aux dispositions applicables à tous les équipements de travail du livre IV du code:
constructiv.be > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Titre 3 relatif aux équipements de travail mobiles automoteurs ou non du livre IV du code:
constructiv.be > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Titre 4 relatif aux équipements de travail servant au levage de charges du livre IV du code :
constructiv.be > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Titre 2 relatif aux équipements de protection individuelle (EPI) du livre IX du code :
constructiv.be > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Titre 5 relatif aux équipements de travail pour les travaux temporaires en hauteur du livre IV du code :
constructiv.be > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [le code du bien-être au travail](#)
- Cnac dossier n° 137 'Accidents du travail dans la construction'
<https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4160>
- Directions régionales du Contrôle du Bien-être au Travail :
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6550>

12. DÉCLARATION DE TRAVAUX (DDT)

Depuis le 1er janvier 2014, l'entrepreneur qui a conclu un contrat avec un maître d'ouvrage doit déclarer les travaux via le portail de la sécurité sociale, avant le début des travaux. L'entrepreneur doit communiquer toutes les informations concernant le chantier, le maître d'ouvrage et les éventuels sous-traitants. La déclaration de travaux permet que les déclarations obligatoires soient centralisées et que les différentes instances reçoivent les données (Office National de Sécurité Sociale, Constructiv et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale).

Une copie de la déclaration de travaux doit être mise à disposition du personnel et des autres intéressés à un endroit accessible.

- Déclaration de travaux sur le site de l'ONSS :
[socialsecurity.be](https://www.socialsecurity.be) > [Entreprise](#) > [Déclaration de travaux](#)
- Informations sur le site de Constructiv :
[constructiv.be](https://www.constructiv.be) > [Avantages et soutien](#) > [Accompagnement spécifique entreprises de construction](#) > [Déclaration de travaux](#)

13.SUBVENTIONS ET AIDES

Ci-dessous, une liste non exhaustive d'organismes auprès desquels les entreprises de la construction peuvent s'adresser pour obtenir de l'aide ou des subventions.

- **Constructiv** : propose un large éventail de formations subventionnées pour le secteur de la construction, des publications concernant le bien-être et la formation des différents métiers de la construction et bien d'autres services : constructiv.be.
- **SPF Emploi, Travail et Concertation sociale** : le SPF propose ses conseils concernant le bien-être au travail, entre autres sous forme de publications téléchargeables gratuitement : emploi.belgique.be.
voir site <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=246>
- **POBOS** : le secteur de la construction propose un accompagnement posttraumatique de travailleurs ayant été victimes d'un accident du travail ou d'incidents traumatisants par le biais de POBOS. Ce service est gratuit sous certaines conditions : constructiv.be > Projets > Accompagnement post-traumatique.
Tél.: 0800/11.0.11.
Voir site <http://www.onze-zero-onze.be/fr>



P O B O S
TALK ABOUT IT

14. DOCUMENTS DEMANDÉS LORS DE LA VISITE DU CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE

Le **Contrôle du bien-être au travail**, organe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a pour mission d'assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de **bien-être au travail** en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression.

Pour ce faire, les inspecteurs du bien-être au travail **visitent les lieux de travail**, dont les chantiers de construction. Les inspecteurs peuvent demander des documents que les entreprises doivent **tenir à leur disposition**, afin de vérifier que celles-ci sont en ordre avec la réglementation relative au bien-être au travail.

Ci-dessous, une **liste non exhaustive** de documents qui peuvent être demandés lors de ces visites de chantiers :

- structure du SIPP
- documents du SEPP (affiliation, liste des travailleurs soumis, rapports de visites médicales...)
- brochure d'accueil
- organigramme de la ligne hiérarchique
- analyses des risques des postes de travail
- plan global de prévention
- plan d'action annuel
- rapport annuel du SIPP
- registre des équipements de travail + rapports de mise en service (engins de levage...)
- rapports de visites du SECT
- rapport des réunions du CPPT ou de la délégation syndicale
- fiches d'accidents
- règlement de travail
- plan de formations pour les travailleurs (VCA, toolbox...)
- ...

15. CONCLUSION

Comme vous avez pu le constater dans ce dossier Constructiv, le bien-être au travail est une matière étendue et parfois complexe. L'aspect administratif semble prendre une place importante dans la démarche de mise en place de la politique du bien-être. Il faut cependant garder à l'esprit la philosophie sous-jacente et qui a pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail en proposant des moyens efficaces pour les atteindre.

Ce dossier n'est bien sûr pas complet mais permet de démarrer d'un bon pied vers le bien-être au travail. Les situations techniques et humaines évoluent constamment et la manière de les aborder aussi. C'est la raison pour laquelle Constructiv veut promouvoir une gestion intégrée et adaptée du bien-être dans l'ensemble de la gestion d'une entreprise.



16. AUTRES RÉGLEMENTATIONS

La réglementation décrite jusqu'à présent doit être complétée par toute une série de **textes réglementaires** qu'il n'est pas possible d'aborder de façon détaillée dans le présent dossier Constructiv.

Voici une liste de liens vers quelques-uns de ces textes réglementaires. Sont également mentionnées des références aux cnc dossiers qui abordent certains sujets de façon détaillée.

16.1. Code du bien-être au travail

[constructiv.be](#) > [Bien-être](#) > [Infos bien-être](#) > [Réglementation](#)
> [Code du bien-être](#)

- titre 4 relatif aux mesures relatives à la surveillance de la santé de travailleurs du livre I
- titre 6 relatif à la signalisation de sécurité et de santé du livre III
- titre 1 relatif aux ambiances thermiques du livre V
- titre 2 relatif au bruit du livre V
- titre 3 relatif aux vibrations du livre V
- titre 1 relatif aux agents chimiques du livre VI
- titre 2 relatif aux agents cancérigènes et mutagènes du livre VI
- titre 3 relatif à l'amiante du livre VI
- titre 2 relatif aux dispositions applicables à tous les équipements de travail du livre IV
- titre 3 relatif aux équipements de travail mobiles automoteurs ou non du livre IV
- titre 4 relatif aux équipements de travail servant au levage de charges du livre IV
- titre 2 relatif aux équipements de protection individuelle du livre IX
- titre 1 relatif aux équipements de protection collective du livre IX
- titre 5 relatif aux équipements de travail pour les travaux temporaires en hauteur du livre IV
- titre 5 relatif aux premiers secours du livre I
- titre 3 relatif aux jeunes au travail du livre X
- titre 3 relatif à la manutention manuelle de charges du livre VIII

16.2. Dossiers et autres documents

- Cnac dossier n° 78 'La signalisation de la sécurité et de la santé': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4815>
- Cnac dossier n° 134 'Travailler par temps froid ou chaud': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4166>
- Cnac dossier n° 112 'Bruit et vibrations': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4817>
- Cnac dossier n° 145 'Utilisation d'échelles ou d'échafaudages lors des travaux de finition': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4286>
- Cnac dossier n° 146 'Équipements de travail pour l'exécution de travaux en hauteur': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4416>
- Cnac dossier n° 126 'Travaux en hauteur en sécurité – Equipements de travail par métier de la construction': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4182>
- Cnac dossier n° 131 'Les équipements de protection individuelle dans la construction': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4170>
- Cnac dossier n° 102 'Les jeunes dans la construction Évolution de la réglementation en matière de sécurité et de santé': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4261>
- Cnac dossier n° 107 'Prévention des dorsalgies dans la construction': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4255>
- Farde d'accueil : [constructiv.be](https://www.constructiv.be) > [Avantages et soutien](#) > [Accueil de nouveaux travailleurs](#)
- CCT Humanisation du travail : [constructiv.be](https://www.constructiv.be) > [Bien-être](#) > [Réglementation](#) > [Conventions collectives de travail \(CCT\)](#) > [Humanisation du travail](#)
- Fiche de prévention 'Les vestiaires, les réfectoires, les lavoirs, les toilettes... sur les chantiers': <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4418>



17. RÉFÉRENCES EN LIGNE

constructiv.be

[facebook.com/ constructivbe](https://facebook.com/constructivbe)

emploi.belgique.be

socialsecurity.be

economie.fgov.be

Les dossiers ont pu voir le jour grâce à la contribution des organisations suivantes :



constructiv

Constructiv

Rue Royale 132 boîte 1, 1000 Bruxelles
t +32 2 209 65 65 • f +32 2 209 65 00
www.constructiv.be • info@constructiv.be



Cette publication est disponible sous la licence de Creative Commons : Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.fr>

Cette licence permet de copier, distribuer, modifier et adapter l'oeuvre à des fins non-commerciales, pour autant que Constructiv soit mentionné comme auteur et que les nouvelles oeuvres soient diffusées selon les mêmes conditions.



constructiv

Rue Royale 132 boîte 1, 1000 Bruxelles
t +32 2 209 65 65 • f +32 2 209 65 00
www.constructiv.be • info@constructiv.be