

CHAPITRE V – BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS

1.	INTRODUCTION	4
1.1	Où se trouve la législation concernant le bien-être au travail ?	4
1.2	Structure du Code	4
1.3	Définition du bien-être au travail	4
1.4	Obligations de l'employeur	4
2.	LE COMITÉ POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (aussi appelé CPPT)	5
2.1	Généralités	5
2.2	Mission d'avis	5
2.3	Autres missions	6
2.4	Missions spécifiques	6
2.5	Pouvoir de décision	7
3.	LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (aussi appelé SIPPT) ...	7
3.1	Organisation du SIPPT	7
3.2	Missions du service interne	8
3.2.1	Introduction	8
3.2.2	Politique de prévention déterminée par le système dynamique de gestion des risques	8
3.2.3	Missions des conseillers en prévention faisant partie de la section chargée de la surveillance médicale	9
3.2.4	Collaboration avec le service externe	11
4.	LE SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SEPPT)	11
5.	LE STATUT DU CONSEILLER EN PRÉVENTION	12
5.1	Désignation, remplacement et écartement du conseiller en prévention	12
5.2	Indépendance des conseillers en prévention	12
5.3	Protection contre le licenciement	12
5.3.1	Introduction	12
5.3.2	Procédure à respecter	13
5.3.3	Exception concernant le respect de la procédure	13
6.	PRESCRIPTIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES	13
6.1	Objectif de l'arrêté royal	14
6.2	Champ d'application	14
6.3	Désignation du coordinateur sécurité durant la phase-projet et réalisation de l'ouvrage ...	15
6.3.1	Pour quel chantier faut-il désigner des coordinateurs ?	15
6.3.2	Qui doit désigner le coordinateur-projet et le coordinateur-réalisation ?	15

6.3.3	A quel moment faut-il désigner les coordinateurs ?.....	16
6.4	Rôle des personnes qui désignent le coordinateur-projet ou le coordinateur-réalisation...	16
6.5	Missions du coordinateur-projet et du coordinateur-réalisation	16
6.5.1	Missions du coordinateur-projet.....	16
6.5.2	Missions du coordinateur-réalisation.....	17
6.5.3	Missions communes aux coordinateur-projet et coordinateur-réalisation	17
6.6	Formation des coordinateurs	17
6.6.1	Première possibilité de formation.....	18
6.6.2	Deuxième possibilité de formation	18
6.6.3	Troisième possibilité de formation.....	18
6.7	Les instruments de la coordination	19
6.7.1	Le plan de sécurité et de santé.....	19
6.7.2	Le journal de coordination	20
6.7.3	Le dossier d'intervention ultérieure.....	20
6.7.4	La structure de coordination	20
6.8	Notification préalable à l'ouverture du chantier.....	21
6.9	Obligations spécifiques des entrepreneurs.....	21
6.10	Conclusion	22
7.	VÊTEMENTS DE TRAVAIL	22
7.1	Introduction.....	22
7.2	Quels sont les vêtements de travail ?	22
7.3	Caractéristiques des vêtements de travail	22
7.4	Obligations de l'employeur	23
8.	ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (AUSSI APPELÉ EPI).....	23
8.1	Introduction.....	23
8.2	Caractéristiques des EPI	23
8.3	Choix des EPI.....	24
8.4	Obligations de l'employeur et du travailleur	24
8.5	Tableau indicatif en vue d'une utilisation d'équipements de protection individuelle :	25
9.	ÉQUIPEMENTS SOCIAUX SUR LES CHANTIERS.....	26
9.1	Dispositions communes : CCT « Humanisation du travail » du 10 mars 2016.....	26
9.2	Vestiaires	27
9.3	Réfectoire	27
9.4	Local de repos.....	28
9.5	Lieux de lavage	28
9.5.1	Aménagement.....	28

9.5.2	Équipement.....	28
9.5.3	Lavabos	28
9.5.4	Douches	28
9.6	Toilettes.....	29
9.7	Situations de chantiers spécifiques	29
9.7.1	Équipements sociaux sur les petits chantiers	29
9.7.2	Toilettes chimiques – Cabines WC	29
9.7.3	Boissons.....	30
9.8	Concertation avec le CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail).....	30
10.	COMMUNICATION SUR CHANTIER.....	31
10.1	Objectif	31
10.2	Obligation	31
10.3	Intervenants à qui cela s’applique.....	31
11.	POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D’ALCOOL ET DE DROGUES DANS LA CONSTRUCTION .	31
12.	ACCOMPAGNEMENT POSTTRAUMATIQUE EN CAS D’ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES	32
13.	L’OBLIGATION D’INFORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITE ET D’HYGIÈNE	32
14.	TÂCHES DE PREVENTION ET DE MAINTIEN CONSTRUCTIV – BoP (BUILDING ON PEOPLE)	33

CHAPITRE V – BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS

1. INTRODUCTION

1.1 Où se trouve la législation concernant le bien-être au travail ?

La législation concernant le bien-être au travail se trouve principalement dans :

- la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- et, le Code du bien-être du 28 avril 2017 qui contient tous les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 (à l'exception de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles).

1.2 Structure du Code

Le Code comprend 10 livres divisés en titres, les titres sont divisés en chapitres, les chapitres sont parfois divisés en sections et les sections sont parfois divisés en sous-sections. Le premier chiffre, qui est un chiffre romain, renvoie au livre auquel l'article appartient. Le deuxième chiffre, qui est un chiffre arabe, renvoie au titre du livre auquel l'article appartient. Ensuite, une numérotation continue suit par titre, derrière un tiret horizontal. Exemple : art. II.3-14 → Article 14 du titre 3 appartenant au Livre 2.

1.3 Définition du bien-être au travail

Le bien-être au travail est défini comme « *l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué* » : la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'hygiène du travail, l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement.

1.4 Obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être au travail lors de la réalisation du travail. Pour cela, il doit respecter les principes de prévention dans l'ordre suivant : évaluer les risques ; prévenir, supprimer les risques à la source ou les réduire ; prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ; veiller à l'information et à la formation des travailleurs.

2. LE COMITÉ POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (aussi appelé CPPT)

(Sources : Livre II, Titre 7 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017 ; Loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

2.1 Généralités

(Source : art. 65 de la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

Dans le secteur de la construction la délégation syndicale exerce toutes les compétences du CPPT.

Le 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 la réalisation de leur travail.

2.2 Mission d'avis

(Source : art. II.7-2 et II.7-3 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Le CPPT doit notamment donner son avis et réaliser des propositions sur :

- la politique de prévention (y compris la politique menée en matière d'accidents et de maladies professionnelles) ;
- et, sur le plan d'action annuel du chef d'entreprise, ses modifications, son application et ses résultats.

Le plan d'action annuel et le plan global de prévention réalisés par l'employeur doivent contenir les modifications, l'exécution et les résultats en matière de bien-être des travailleurs lors de la réalisation de leur travail.

Le CPPT est aussi associé à la gestion et aux activités du département chargé de la surveillance médicale du service interne. Il doit s'y intéresser au moins deux fois par an (tous les 6 mois maximum) sur base d'un rapport rédigé par le conseiller en prévention-médecin du travail. Le CPPT doit aussi donner un avis préalable sur :

1. tous les projets, mesures et moyens à mettre en application qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de la réalisation de leur travail ;
2. la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées aux choix en matière d'équipements, de conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail, à l'exception des conséquences auxquelles une CCT prévoyant des garanties équivalentes est d'application ;
3. le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail et d'autres institutions ou d'experts ;
4. le choix ou le remplacement des services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents du travail ;
5. toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail à l'homme et pour prévenir la fatigue professionnelle ;

6. les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte, si nécessaire, des travailleurs occupés qui ont un handicap ;
7. le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective ;
8. les autres éléments de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent causer des risques psychosociaux au travail.

2.3 Autres missions

(Source : Art. II.7-5 à II.7-13 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Le CPPT a aussi les missions suivantes :

1. dans les domaines pour lesquels il est compétent : réaliser et mettre en application les moyens d'information et les mesures d'accompagnement concernant l'accueil des travailleurs, leur information et leur formation sur le plan de la prévention et de la protection au travail ;
2. encourager les activités du service interne et suivre le bon fonctionnement de ce service ;
3. examiner les plaintes des travailleurs concernant le bien-être au travail ;
4. examiner les plaintes concernant la manière dont remplissent leurs fonctions les services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents du travail;
5. réaliser des propositions pour l'embellissement des lieux et de l'environnement de travail;
6. collaborer à leur demande avec les fonctionnaires chargés de la surveillance ;
7. participer à l'application d'un système dynamique de prévention des risques. Pour réaliser cette mission, régulièrement et au moins une fois par an, une enquête approfondie doit être réalisée sur tous les lieux de travail qui relèvent de la compétence du CPPT. Cette enquête doit être réalisée en collaboration avec le conseiller en prévention et le membre de la ligne hiérarchique compétents ;
8. désigner une délégation qui se rendra sur les lieux dans les cas suivants :
 - immédiatement s'il existe un risque important de dommages immédiats,
 - chaque fois qu'il se produit un accident ou un incident grave,
 - lorsqu'au moins un tiers de la délégation des travailleurs faisant partie du CPPT en fait la demande ;
9. désigner une délégation pour prendre contact avec le fonctionnaire chargé de la surveillance lors de sa visite de contrôle.

2.4 Missions spécifiques

Le CPPT est aussi compétent pour toutes les missions qui lui sont confiées par des réglementations spécifiques.

Exemples :

- le CPPT a une compétence de concertation et d'évaluation des possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail pour les travailleurs en incapacité de travail de longue durée ;
- concertation sur la déconnexion et l'utilisation de moyens de communication digitaux. (art. 15 à art. 17 de la loi du 26 mars 2018 concernant le renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale) : l'employeur doit organiser une concertation au sein du CPPT, à intervalles réguliers et chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du CPPT le demandent, au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de

communication digitaux. Cette loi a pour objectif d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée.

2.5 Pouvoir de décision

(Source : art. II.7-4 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Le CPPT doit donner son accord préalable dans les cas déterminés par la réglementation.

Exemple : le CPPT doit donner son accord préalable sur la désignation, le remplacement ou la cessation des fonctions des conseillers en prévention du service interne de prévention et de protection au travail.

3. LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (aussi appelé SIPPT)

(Sources : Livre II, Titre 1 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017 ; Loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

3.1 Organisation du SIPPT

Dans chaque entreprise de la construction, peu importe le nombre de travailleurs en fonction, l'employeur doit mettre en place un service pour la prévention et la protection au travail.

La direction du SIPPT est confiée à un conseiller en prévention. Elle peut également être assurée par un médecin du travail qui doit dès lors faire partie de ce service interne à condition qu'un département chargé de la surveillance médicale des travailleurs existe dans ce service (bien que la loi ne précise pas le nombre de travailleurs requis pour ce type d'organisation, ceci ne vaudra que pour les entreprises d'une certaine importance).

Le conseiller en prévention chargé de la direction du service relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise.

L'employeur détermine, après avis préalable du CPPT :

- le mode de composition du SIPPT ;
- les moyens techniques et scientifiques, les locaux et les moyens financiers ainsi que le personnel administratif mis à la disposition du SIPPT.

Seuls les experts en sécurité ayant un niveau de formation I ou II et les médecins du travail sont considérés comme conseillers en prévention.

L'employeur détermine, après accord préalable du CPPT, la durée minimale des prestations des conseillers en prévention.

Le SIPPT est composé de manière à pouvoir accomplir ses missions sur la base du principe de multidisciplinarité. La mise en œuvre de ce principe s'obtient par l'intervention coordonnée de conseillers en prévention et d'experts qui disposent de compétences différentes.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut occuper lui-même la fonction de conseiller en prévention. Si le SIPPT ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées, l'employeur doit faire appel en complément, à un Service externe de prévention et de protection au travail agréé (appelé SEPPT).

3.2 Missions du service interne

3.2.1 Introduction

(Source : art. II.1-3 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Nombre de travailleurs	Groupe	Formation du conseiller en prévention chargé de la direction du service interne	Formation autres conseillers en prévention
Plus de 200	A	Niveau I	Niveau II
Entre 50 et 199	B	Niveau II	Niveau III (formation de base)
Moins de 50	C	Niveau III (formation de base)	Niveau III (formation de base)

Le service interne de prévention et de protection au travail :

- assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application de la législation concernant le bien-être des travailleurs au travail. Il l'assiste aussi pour toutes les autres mesures et activités de prévention ;
- peut aussi, si certaines conditions sont remplies, exercer les missions de surveillance médicale ;
- collabore avec le service externe PPT lorsqu'il est fait appel à un tel service ;
- assiste l'employeur, la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de prévention déterminée par le système dynamique de gestion des risques (voir point suivant).

3.2.2 Politique de prévention déterminée par le système dynamique de gestion des risques

(Source : art. II.1-4. du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Dans le cadre de la politique de prévention déterminée par le système dynamique de gestion des risques, le SIPPT est chargé des missions suivantes :

1. en rapport avec l'analyse des risques
 - a. participer à l'identification des dangers ;
 - b. donner un avis sur les résultats de l'analyse des risques et proposer des mesures afin de disposer d'une analyse des risques permanente ;
 - c. donner un avis et formuler des propositions sur la rédaction, la mise en œuvre et l'adaptation du plan global de prévention et du plan annuel d'action ;
2. participer à l'étude des facteurs ayant une influence sur la survenue des accidents ou des incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail ;
3. participer à l'analyse des causes de maladies professionnelles ;
4. participer à l'analyse des causes des risques psychosociaux au travail ;
5. contribuer et collaborer à l'étude de la charge physique et mentale de travail, à l'adaptation des techniques et des conditions de travail à la physiologie de l'homme ainsi qu'à la prévention de la fatigue professionnelle, physique et mentale et participer à l'analyse des causes d'affections liées à la charge de travail et aux autres facteurs psychosociaux liés au travail ;
6. donner un avis sur l'organisation des lieux de travail, des postes de travail, les facteurs d'ambiance et les agents physiques, chimiques, cancérigènes et biologiques, les équipements de travail et l'équipement individuel et sur les autres composantes de l'organisation du travail,

- du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail ;
7. rendre un avis sur l'hygiène des lieux de travail, notamment des cuisines, des réfectoires, des vestiaires, des installations sanitaires, des sièges de travail et de repos et les équipements sociaux destinés aux travailleurs ;
 8. rendre un avis sur la rédaction des instructions concernant :
 - a. l'utilisation des équipements de travail (y compris les équipements de protection individuelle et collective) ;
 - b. la mise en œuvre des substances et mélanges chimiques et cancérigènes et des agents biologiques ;
 - c. la prévention incendie ;
 - d. les procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat ;
 9. rendre un avis sur la formation des travailleurs :
 - a. lors de leur engagement ;
 - b. lors d'une mutation ou d'un changement de fonction ;
 - c. lors de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'équipement de travail ;
 - d. lors de l'introduction d'une nouvelle technologie ;
 10. faire des propositions pour l'accueil, l'accompagnement, l'information, la formation et la sensibilisation des travailleurs concernant les mesures relatives au bien-être des travailleurs en application dans l'entreprise et collaborer aux mesures et à l'élaboration des moyens de propagande déterminés par le CPPT ;
 11. fournir à l'employeur et au CPPT un avis sur tout projet, mesure ou moyen dont l'employeur envisage l'application et qui peuvent avoir des conséquences pour le bien-être des travailleurs;
 12. participer à la coordination, la collaboration et l'information en matière de bien-être des travailleurs pour ce qui concerne les entreprises extérieures et les indépendants, et participer à la coordination, la collaboration et l'information en matière de sécurité et de santé pour ce qui concerne les entreprises ou les institutions qui sont présentes sur un même lieu de travail ou pour ce qui concerne les chantiers temporaires ou mobiles ;
 13. être à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs pour toutes questions soulevées concernant l'application de la loi et des arrêtés d'exécution et, le cas échéant, soumettre celles-ci à l'avis du service externe ;
 14. participer à l'élaboration des procédures d'urgence interne et à l'application des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat ;
 15. participer à l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accident ou d'un malaise ;
 16. assurer le secrétariat du Comité ;
 17. exécuter toutes les autres missions imposées par la loi et ses arrêtés d'exécution.

3.2.3 Missions des conseillers en prévention faisant partie de la section chargée de la surveillance médicale

(Source : art. II.1-5. et art. II.1-6 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

En plus de la collaboration à l'exécution des missions reprises ci-dessus, les missions suivantes sont réservées aux conseillers en prévention qui font partie de la section chargée de la surveillance médicale:

1. examiner l'interaction entre l'homme au travail et le travail et donc contribuer à une meilleure adéquation entre l'homme et sa tâche et à l'adaptation du travail à l'homme ;

2. assurer la surveillance de la santé des travailleurs notamment afin :
 - a. 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 ainsi que l'admission au travail de personnes atteintes d'affections graves transmissibles ou représentant un danger pour la sécurité des autres travailleurs ;
 - b. de promouvoir les possibilités d'emploi pour tout un chacun, en proposant des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté, et ce aussi pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée ;
 - c. de dépister aussi vite que possible les maladies professionnelles et les affections liées au travail, de renseigner et conseiller les travailleurs sur les affections ou déficiences dont ils seraient atteints, de collaborer à la recherche et l'étude des facteurs de risque de maladies professionnelles et des affections liées à l'exécution du travail ;
3. surveiller l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accident ou de malaise.

Pour remplir ces missions, les conseillers en prévention doivent réaliser au moins les tâches suivantes :

1. dans le cadre de l'analyse permanente des risques, de la rédaction et de l'adaptation du plan global de prévention et du plan annuel d'action :
 - a. exécuter des visites fréquentes et systématiques des lieux de travail, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur, soit, et ce dans les délais les plus courts, à la demande des travailleurs ou de leurs représentants ;
 - b. examiner, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur ou des travailleurs concernés, les postes de travail chaque fois que les travailleurs qui les occupent sont exposés à une augmentation de risques ou à de nouveaux risques ;
 - c. effectuer au moins une fois par an une enquête approfondie des lieux de travail et des postes de travail ;
 - d. procéder à une enquête à l'occasion des accidents du travail et des incidents qui sont survenus sur les lieux de travail ;
 - e. effectuer les enquêtes, les études et les recherches pour l'amélioration du bien-être des travailleurs ;
 - f. procéder ou faire procéder à des analyses ou à des contrôles, tel que prévu par la loi et le Code du bien-être au travail ;
 - g. prendre connaissance des procédés de fabrication, des méthodes de travail et de procédés de travail; les examiner et proposer des mesures pour réduire les risques qui en découlent;
 - h. tenir à jour la documentation nécessaire dont le contenu est fixé à l'annexe II.1-1 du Code du bien-être au travail ;
 - i. prendre eux-mêmes, en cas d'urgence et d'impossibilité de recourir à la direction, les mesures nécessaires pour remédier aux causes de danger ou de nuisances ;
 - j. exécuter les tâches qui leur sont confiées par l'employeur pour prévenir la répétition d'accidents du travail graves ;
 - k. prendre connaissance des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent causer des risques psychosociaux au travail ;
2. dans le cadre de la gestion et du fonctionnement du service :
 - a. établir pour l'employeur les rapports mensuels ou trimestriels ;
 - b. la rédaction d'un rapport annuel dont le contenu est précisé à l'annexe II.1-3 du Code du bien-être au travail ;

- c. établir les fiches d'accidents du travail (dont le contenu est précisé à l'annexe II.1-4 du Code du bien-être au travail) ou remplir le formulaire de déclaration d'accident du travail, conformément à l'article I.6-12 du Code du bien-être au travail ;
3. établir les documents, les compléter et les viser lors du choix, de l'achat, de l'utilisation et de l'entretien des équipements de travail et des EPI (équipements de protection individuelle) ;
4. conserver les notifications qui doivent être envoyées à l'autorité ;
5. exécuter, dans le cadre des travaux du secrétariat du CPPT, les tâches qui sont fixées à l'article II.7-24 du Code du bien-être au travail ;
6. conserver le document, signé par le membre de la ligne hiérarchique chargé d'organiser l'accueil, dont il ressort qu'il a fourni les informations et les instructions nécessaires concernant le bien-être au travail (procédure d'accueil).

3.2.4 Collaboration avec le service externe

(Source : art. II.1-.11. du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Chaque fois qu'un employeur fait appel à un service externe, le service interne est chargé des tâches suivantes :

- organiser la collaboration avec le service externe ;
- assurer la coordination avec le service externe en lui fournissant toutes les informations dont il a besoin pour réaliser ses tâches ;
- dans le cadre de l'analyse des risques, collaborer avec le service externe pour la visite des lieux de travail, l'étude des causes d'accidents du travail et des maladies professionnelles, l'établissement d'inventaires ;
- collaborer avec le service externe dans le cadre de l'application des mesures de prévention sur base de l'analyse des risques ;
- contribuer à la mise en place des procédures en cas de danger grave et immédiat, et à l'organisation des premiers secours.

4. LE SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SEPPT)

(Source : art. II.3-2. - art. II.3-3. du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Lorsque le service interne de l'entreprise n'arrive pas à réaliser lui-même toutes les tâches qui lui sont confiées, l'employeur peut confier ces tâches à un service externe de prévention et de protection au travail agréé.

L'employeur doit demander l'avis préalable du CPPT lorsqu'il souhaite faire appel à plus d'un service externe, confier des tâches du service interne au service externe, faire réaliser au service interne des tâches qui avaient été confiées au service externe et changer de service externe.

En cas d'avis négatif du CPPT, l'employeur doit demander l'avis du service du contrôle du bien-être au travail. Si ce service ne parvient pas à concilier les positions de l'employeur et du CPPT, il communique un avis à l'employeur par lettre recommandée.

Avant de prendre sa décision, l'employeur doit, dans un délai de 30 jours (à compter à partir du 3^{ème} jour ouvrable à partir de la remise de la lettre à la poste), informer le CPPT de l'avis rendu.

5. LE STATUT DU CONSEILLER EN PRÉVENTION

(Sources : Loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail; Livre II, titre 1, chapitre 4 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017 ; Loi du 20 décembre 2002 concernant la protection des conseillers en prévention)

Tous les conseillers en prévention d'un service interne doivent être liés à l'employeur par un contrat de travail. Il est donc impossible de réaliser la mission de conseiller en prévention en tant qu'indépendant.

Aussi, les conseillers en prévention doivent être occupés dans l'entreprise pour laquelle le service interne a été constitué. Le conseiller en prévention d'une section doit être occupé dans l'unité technique d'exploitation pour laquelle la section a été créée.

5.1 Désignation, remplacement et écartement du conseiller en prévention

(Source : art. II.1-19. du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

L'employeur doit obtenir l'accord préalable du CPPT, ou à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs pour la désignation, le remplacement ou l'écartement d'un conseiller en prévention du service interne PPT, de leurs adjoints et de leurs remplaçants temporaires.

A défaut d'accord, l'employeur doit demander l'avis du service du contrôle du bien-être au travail qui tentera une conciliation entre les parties concernées. Si aucune conciliation n'est possible, ce service remettra un avis à l'employeur par lettre recommandée.

Avant de prendre sa décision, l'employeur doit dans un délai de 30 jours (à compter à partir du 3^{ème} jour ouvrable à partir de la remise de la lettre à la poste), informer le CPPT (ou la DS ou les travailleurs) de l'avis rendu.

5.2 Indépendance des conseillers en prévention

Les conseillers en prévention remplissent leur mission en totale indépendance vis-à-vis des employeurs et des travailleurs.

Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention. Les garanties suivantes sont mises en place afin d'assurer cette indépendance :

1. la structure du service interne en elle-même permet de garantir l'indépendance des conseillers ; En effet, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise. Une règle similaire existe pour les conseillers en prévention chargés de la direction d'une section du service interne.
2. en cas de désaccord au sujet de la réalité de cette indépendance le conflit est confié, à la demande du conseiller en prévention, de l'employeur ou des travailleurs, à l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

5.3 Protection contre le licenciement

(Source : Loi du 20 décembre 2002 concernant la protection des conseillers en prévention)

5.3.1 Introduction

La loi du 20 décembre 2002 portant sur la protection des conseillers en prévention assure la protection des conseillers en prévention contre le licenciement et l'écartement de fonction.

Le conseiller en prévention ne peut être licencié que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures prévues par la loi du 20 décembre 2002 soient respectées.

L'employeur ne peut licencier le conseiller en prévention sans l'accord préalable du CPPT ou du Comité d'avis lorsqu'il s'agit d'un service externe.

5.3.2 Procédure à respecter

- Dans le cas où l'employeur souhaite licencier un conseiller en prévention, il doit en même temps :
 - communiquer au conseiller en prévention, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut le licencier ainsi que la preuve de ces motifs ;
 - et, de demander par lettre recommandée aux membres du CPPT leur accord préalable sur le licenciement et leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention.
- En cas d'accord du CPPT, l'employeur peut licencier le conseiller en prévention. Celui-ci peut réaliser un recours auprès du Tribunal du travail compétent s'il n'est pas d'accord avec son licenciement.
- En cas de désaccord du CPPT ou s'il ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas licencier le conseiller en prévention. Dans ce cas, avant de saisir le Tribunal du travail, l'employeur doit demander l'intervention du service du contrôle du bien-être au travail. Si ce service ne parvient pas à concilier les positions de l'employeur et du CPPT, il communique un avis à l'employeur par lettre recommandée. Avant de prendre sa décision, l'employeur doit dans un délai de 30 jours (à compter à partir du 3^{ème} jour ouvrable à partir de la remise de la lettre à la poste), informer le CPPT (ou la DS ou les travailleurs) de l'avis rendu.
- Dans le cas où l'employeur saisit le Tribunal ou la Cour du travail : l'employeur peut licencier le conseiller en prévention uniquement si le Tribunal ou la Cour du travail décide que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller ou que les motifs d'incompétence sont prouvés.
- L'employeur devra payer une indemnité au conseiller en prévention dans les cas suivants : s'il ne respecte pas les procédures prévues par la loi, si le Tribunal ou la Cour du travail décide qu'il y a eu une atteinte à l'indépendance du conseiller ou que les motifs d'incompétence ne sont pas prouvés.

5.3.3 Exception concernant le respect de la procédure

L'employeur ne doit pas demander l'accord préalable du CPPT pour licencier le conseiller en prévention dans les cas suivants : licenciement pour motif grave, la fermeture de l'entreprise, le licenciement collectif dans le sens de la loi Renault, lorsque le conseiller en prévention met fin lui-même au contrat ou lorsque le délai pour lequel le contrat a été conclu a expiré.

6. PRESCRIPTIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES

(Sources : arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles ; Loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

L'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles transpose la Directive européenne concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

Cet arrêté prévoit une répartition des chantiers et de l'ampleur de la coordination selon la surface des chantiers, c'est-à-dire :

- surface de moins de 500 m² = coordination simplifiée (section II de l'arrêté royal) ;
- surface de plus de 500 m² et travaux de génie civil 1 = coordination complète.

En application de cet arrêté, un coordinateur de sécurité doit être désigné, tant pour la phase projet que pour la phase réalisation. Et ce, dès qu'un chantier nécessite l'intervention, en même temps ou non, d'au moins deux entrepreneurs.

Aussi, cet arrêté contient les obligations et les responsabilités des différentes parties concernées, à savoir : le maître d'ouvrage (le client) ; les maîtres d'œuvre (architectes, concepteurs, entrepreneurs); les coordinateurs durant les phases de préparation et de réalisation du projet ; les entrepreneurs ; les travailleurs.

6.1 Objectif de l'arrêté royal

L'arrêté royal a pour objectif de :

- assurer une meilleure protection des travailleurs sur les chantiers de construction en imposant une coordination des activités tant lors de la phase d'étude du projet que lors de son exécution ;
- intégrer la prévention des risques professionnels dès la phase d'étude du projet jusqu'à l'exécution de l'ouvrage ainsi que lors de l'entretien ultérieur de l'ouvrage.

6.2 Champ d'application

L'arrêté royal s'applique aux lieux où s'effectuent les travaux du bâtiment ou de génie civil suivants :

1. travaux d'excavation ;
2. travaux de terrassement ;
3. travaux de fondation et de renforcement ;
4. travaux hydrauliques ;
5. travaux de voirie ;
6. pose de conduits utilitaires, notamment, des égouts, des conduits de gaz, des câbles électriques, et interventions sur ces conduits, précédées par d'autres travaux visés au présent paragraphe ;
7. travaux de construction ;
8. travaux de montage et démontage, notamment, d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes ;
9. travaux d'aménagement ou d'équipement ;
10. travaux de transformation ;
11. travaux de rénovation ;
12. travaux de réparation ;
13. travaux de démantèlement ;
14. travaux de démolition ;
15. travaux de maintenance ;
16. travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage ;
17. travaux d'assainissement ;
18. travaux de finition.

L'arrêté royal ne s'applique pas aux activités suivantes :

1. aux activités de forage et d'extraction dans les industries extractives ;
2. au montage d'installations (notamment : les installations de production, de transformation, de transport et de traitement) et aux interventions sur ces installations, à l'exception des travaux visés au point 6 (ci-dessus) et des travaux se rapportant aux fondations, au bétonnage, à la maçonnerie et aux structures portantes ;
3. aux travaux visés aux points 1 à 18 (ci-dessus) qui sont effectués par un seul entrepreneur dans un établissement où le maître d'ouvrage occupe des travailleurs.

6.3 Désignation du coordinateur sécurité durant la phase-projet et réalisation de l'ouvrage

6.3.1 Pour quel chantier faut-il désigner des coordinateurs ?

Dès l'instant où les travaux sont réalisés par au moins deux entrepreneurs différents intervenant en même temps ou successivement un coordinateur de sécurité doit être désigné.

Remarque : même si plusieurs maîtres d'ouvrage sont présents pour les différentes phases du projet, un seul coordinateur-projet est désigné.

6.3.2 Qui doit désigner le coordinateur-projet et le coordinateur-réalisation ?

(Source : art. 4bis - 4decies, art. 5 et art. 15 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles)

Les personnes suivantes doivent désigner le coordinateur-projet et le coordinateur-réalisation :

- le maître d'œuvre chargé de la conception de l'ouvrage (en principe, l'architecte) ou le maître d'ouvrage pour les chantiers dont la surface totale est inférieure à 500 m².

Attention :

- désignation du coordinateur-réalisation : si la collaboration d'un architecte n'est pas nécessaire, le coordinateur-réalisation est désigné par l'entrepreneur principal ou par le premier entrepreneur qui conclut un contrat avec le maître d'ouvrage.
 - désignation du coordinateur-projet : un maître d'ouvrage qui est employeur, peut prendre l'obligation du maître d'œuvre chargé de la conception à sa charge. Dans ce cas, le maître d'ouvrage a les mêmes obligations que le maître d'œuvre chargé de la conception.
- le maître d'ouvrage pour les chantiers dont la surface totale est égale ou supérieure à 500 m². Lorsqu'il y a plusieurs maîtres d'ouvrage présents sur le chantier, les maîtres d'ouvrage désignent un seul coordinateur commun (projet / réalisation).

Sa désignation doit être mentionnée dans une convention écrite dont le contenu est précisé dans l'arrêté royal.

Lorsque l'ouvrage n'est pas destiné à un usage commercial ou professionnel et que les travaux sont entrepris pour le compte d'un particulier, c'est le maître d'œuvre chargé de la conception qui désigne le coordinateur.

6.3.3 A quel moment faut-il désigner les coordinateurs ?

(Source : art. 4bis, art. 4 ter, art. 4decies, art. 4undecies, art. 5 et art. 6 et art. 15 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles)

Coordinateur-projet : la désignation du coordinateur-projet a lieu au plus tard avant le début de l'élaboration du projet. Le maître d'œuvre chargé de la conception (c.-à-d. l'architecte ou le bureau d'études) ne peut entamer ou poursuivre l'élaboration du projet tant que le coordinateur-projet n'est pas désigné.

Coordinateur-réalisation : si les travaux sont exécutés par un seul entrepreneur, la coordination réalisée au cours du projet de l'ouvrage n'est pas poursuivie durant la réalisation de celui-ci. Dans ce cas le maître d'ouvrage doit appliquer les dispositions applicables aux chantiers où s'effectuent des travaux réalisés par un seul entrepreneur.

Dans les autres cas, le maître d'ouvrage désigne, avant le début de l'exécution des travaux, un coordinateur-réalisation. Sauf cas de force majeure, les travaux ne peuvent débuter ou être poursuivis qu'après la désignation du coordinateur-réalisation.

Attention : les fonctions de coordinateur-projet et de coordinateur-réalisation peuvent être remplies par une même personne.

6.4 Rôle des personnes qui désignent le coordinateur-projet ou le coordinateur-réalisation

(Source : art. 4quater, art. 4duodecies, art. 7 et art. 17 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles)

Les personnes qui désignent le coordinateur veilleront :

- à ce que celui-ci remplisse ses missions ;
- à ce qu'il soit associé à toutes les étapes des activités concernant l'élaboration, les modifications et les adaptations du projet ;
- à ce qu'il reçoive toutes les informations nécessaires à l'exécution de ses missions ;
- à ce qu'il leur remette, en fin de mission, un exemplaire du plan de sécurité et de santé actualisé, du journal de coordination actualisé et du dossier d'intervention ultérieure.

De plus, la personne qui désigne le coordinateur doit veiller à ce que les différents intervenants coopèrent et coordonnent leurs activités afin d'assurer au coordinateur la compétence, les moyens et les informations nécessaires à la bonne exécution de ses tâches.

6.5 Missions du coordinateur-projet et du coordinateur-réalisation

(Source : art. 4sexies, art. 4quinquiesdecies, art. 11 et art. 22 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles)

6.5.1 Missions du coordinateur-projet

1. coordonner l'exécution des mesures résultant de l'application des principes généraux de prévention ;
2. établir le plan de sécurité et de santé et l'adapter s'il y a des modifications du projet ;
3. transmettre les éléments du plan de sécurité et de santé aux intervenants pour autant que ces éléments les concernent ;
4. analyser les offres des entreprises pour examiner leur conformité avec le plan de sécurité et de santé et informer celui qui l'a désigné des éventuelles non-conformités ;

5. tenir le dossier d'intervention ultérieure, le mettre à jour et le compléter ;

Pour les travaux de moins de 500 m², le coordinateur-projet doit établir un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les données utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs.

6.5.2 Missions du coordinateur-réalisation

- coordonner la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité lors des choix techniques ou organisationnels afin de planifier les travaux ou phases de travail ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ceux-ci ;
- s'assurer que les entrepreneurs :
 - mettent en œuvre de façon cohérente les principes généraux de prévention ainsi que les principes à observer lors de la réalisation de l'ouvrage ;
 - appliquent le plan de sécurité et de santé ;
- organiser entre les entrepreneurs la coopération et la coordination des activités en vue d'assurer la protection des travailleurs et la prévention des accidents et des risques professionnels d'atteinte à la santé ;
- 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 ;
- adapter le plan de sécurité et de santé en fonction de l'évolution des travaux et transmettre les éléments du plan de sécurité et de santé adapté aux intervenants concernés ;
- organiser une structure de coordination (facultatif pour les chantiers de moins de 500 m²) ;
- compléter le dossier d'intervention ultérieure ;
- être présent sur le chantier en cas de demande d'un ou plusieurs intervenants motivée par la coordination de la sécurité ou de la santé.
- Pour les chantiers dont la surface totale est égale ou supérieure à 500 m², le coordinateur doit tenir et compléter un journal de coordination. Il doit aussi inscrire les remarques des entrepreneurs dans ce journal.

6.5.3 Missions communes aux coordinateur-projet et coordinateur-réalisation

- faire en sorte que les intéressés soient informés par écrit de leurs comportements, actions, choix ou négligences éventuels qui sont contraires aux principes généraux de prévention; à cet effet, un journal de coordination peut être utilisé.
- tenir à jour le journal de coordination et le compléter (facultatif pour les chantiers de moins de 500 m²)
- remettre le plan de sécurité et de santé, le journal de coordination et le dossier d'intervention ultérieure à la personne qui l'a désigné (maître d'ouvrage ou maître d'œuvre). Sa mission prend fin à la transmission de ces documents.

6.6 Formation des coordinateurs

L'arrêté royal du 19 décembre 2001 modifiant l'arrêté royal du 25 janvier 2001 relatif aux chantiers temporaires ou mobiles concerne la formation complémentaire des coordinateurs de sécurité et de santé.

Il prévoit trois niveaux de formation.

6.6.1 Première possibilité de formation

A l'issue d'une formation de base en tant que conseiller en prévention, le candidat suit un module de cours "complément pour coordinateur". Ce cours doit être dispensé par un organisme disposant déjà d'un agrément permettant d'organiser des cours de formation de conseiller en prévention.

Ces cours doivent répondre aux conditions suivantes :

- comporter au minimum 30 heures de cours ;
- leur contenu est fixé par l'arrêté royal du 19 décembre 2001 (annexe IV, partie A) ;
- la formation doit permettre au candidat d'acquérir le savoir-faire indispensable à l'accomplissement de ses missions.

Remarque : pour les chantiers sur lesquels une structure de coordination est obligatoire, le coordinateur de sécurité doit avoir suivi une formation de conseiller en prévention de niveau 1.

6.6.2 Deuxième possibilité de formation

Le candidat suit un cours agréé de coordinateur de sécurité permettant d'acquérir les connaissances et le savoir-faire nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Ces cours sont organisés par des institutions agréées; ils doivent également répondre aux conditions suivantes :

- leur contenu est fixé par l'arrêté royal du 19/12/01 (annexe IV, partie B) ;
- ils se terminent par un examen théorique et la présentation d'un projet de coordination ;
- niveau A (= structure de coordination requise) : minimum 150 heures avec des bases scientifiques ;
- niveau B (= structure de coordination non-requise): minimum 80 heures sans bases scientifiques.

6.6.3 Troisième possibilité de formation

Une dernière possibilité pour devenir coordinateur de sécurité consiste à réussir un examen sans avoir suivi préalablement de cours. Les conditions d'examen diffèrent selon qu'il s'agisse d'un coordinateur de sécurité de niveau A (= chantiers nécessitant une structure de coordination) ou d'un coordinateur de sécurité de niveau B (= chantiers ne nécessitant pas de structure de coordination).

L'examen est différent pour les deux niveaux :

- Niveau A

- l'accès à l'examen de niveau A est limité aux personnes pouvant apporter la preuve d'une expérience professionnelle de deux ans, au minimum, et titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou de l'enseignement technique supérieur ; En ce qui concerne l'analyse des risques et la détermination des mesures de prévention, le cours est axé sur l'exposé de leurs bases scientifiques
- Le projet de coordination concerne exclusivement des cas d'espèce de chantiers temporaires ou mobiles pour lesquels une structure de coordination est exigée.

- Niveau B

- l'examen est axé sur les connaissances acquises ;
- l'élaboration et la défense d'un projet de coordination ne prévoyant pas de structure de coordination.

6.7 Les instruments de la coordination

Suite à la répartition des chantiers selon leur superficie prévu par l'arrêté royal du 19 janvier 2005 modifiant l'arrêté royal du 25 janvier 2001, certains documents ont été limités pour les petits chantiers, et pour les petits chantiers sans danger selon l'article 26 de l'arrêté royal.

6.7.1 Le plan de sécurité et de santé

Le plan de sécurité et de santé (P.P.S.) est établi par le coordinateur-projet.

But : analyser et décrire les risques liés au chantier auxquels les travailleurs peuvent être exposés ainsi que décrire les mesures de prévention correspondantes.

Ce plan contient l'analyse des risques et les mesures de prévention destinées à prévenir les risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés du fait de :

- l'exécution du travail ;
- l'interférence des activités de divers intervenants simultanément présents sur le chantier;
- la succession des activités des divers intervenants, lorsqu'une intervention laisse subsister des risques pour les intervenants ultérieurs ;
- l'interférence de toutes les installations ou de toutes autres activités à l'intérieur ou à proximité du chantier ;
- l'exécution d'éventuels travaux ultérieurs à l'ouvrage.

Le plan de sécurité et de santé peut, le cas échéant, faire partie du plan global de prévention du maître d'ouvrage.

Ce plan contient notamment les éléments suivants :

1. la description de l'ouvrage à réaliser, du projet jusqu'à sa réalisation complète ;
2. la description des risques ;
3. la description des mesures de prévention, à savoir :
 - a. l'ensemble des règles et mesures de prévention adaptées aux caractéristiques du chantier;
 - b. les mesures spécifiques concernant les travaux dangereux ;
 - c. les instructions pour les intervenants ;
4. l'estimation de la durée de la réalisation des travaux ;
5. la coordination des différents intervenants de la construction ;
6. une série de renseignements administratifs.

Ce plan est adapté en fonction des modifications relatives aux modes d'exécution, des remarques des intervenants, de l'évolution des travaux, de l'identification de risques imprévus, de l'arrivée ou du départ d'intervenants et des modifications éventuelles apportées au projet ou aux travaux.

Remarque : le plan de sécurité et de santé fait partie intégrante du cahier spécial des charges, de la demande de prix ou des documents contractuels.

Les offres comportent la description des modes d'exécution de l'ouvrage répondant aux dispositions du plan de sécurité.

Le plan est obligatoire :

- pour les travaux dangereux ;
- pour les travaux dont la durée présumée excède 30 jours ouvrables et sur lesquels plus de 20 travailleurs sont occupés en même temps ;

- pour les travaux dont la durée présumée est supérieure à 500 hommes-jours * (il s'agit de la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant la durée présumée d'un chantier, ramené à une personne : ainsi, un chantier d'une durée de 20 jours occupant 25 travailleurs répond à la notion de 500 hommes-jours). Sur les petits chantiers (travaux d'une valeur inférieure à 25.000 €) un plan de sécurité et de santé simplifié est néanmoins requis.

6.7.2 Le journal de coordination

Le journal de coordination est un document ou un ensemble de documents tenu à jour par le coordonnateur qui y mentionne les éléments et remarques concernant la coordination et les événements sur le chantier tant pendant la phase projet que durant la phase réalisation.

Le journal est obligatoire pour tous les chantiers où une coordination est organisée et dont la surface totale est égale ou supérieure à 500 m².

Il reprend le nom des intervenants, les événements quotidiens, l'effectif prévu de travailleurs, les décisions de chantier, constatations, remarques des entrepreneurs (et le suivi de celles-ci), et surtout les suites réservées aux observations des représentants des travailleurs, les manquements des intervenants aux règles de sécurité applicables, les éventuels accidents, etc.

6.7.3 Le dossier d'intervention ultérieure

Le dossier d'intervention ultérieure contient les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en considération lors d'éventuels travaux ultérieurs d'entretien ou de réparation. Il est également obligatoire sur tous les chantiers où une coordination doit être organisée.

Il contient les éléments architecturaux, techniques et organisationnels qui concernent la réalisation, la maintenance et l'entretien de l'ouvrage ainsi que les informations nécessaires aux exécutants de travaux ultérieurs de réparation, démontage d'installations, etc.

Pour les chantiers de moins de 500 m² un dossier d'intervention ultérieure simplifié est proposé dans l'annexe de l'arrêté royal.

6.7.4 La structure de coordination

Dans quel cas il est obligatoire d'instaurer une structure de coordination ? Une structure de coordination doit être instaurée sur tous les chantiers dont :

- le volume des travaux est supérieur à 5.000 hommes-jour ;
- ou, le prix total des travaux est supérieur à 2.500.000 € (hors TVA), et où au moins 3 entrepreneurs interviennent simultanément ;

Objectif : cette structure a pour mission de contribuer à l'organisation de la coordination du chantier.

Composition : cette structure est composée du maître de l'ouvrage, du coordonnateur-réalisation, des entrepreneurs, du maître d'œuvre (chargé de l'exécution et du contrôle) ainsi que des éventuels conseillers en prévention, d'un représentant de chacun des comités de prévention et de protection au travail ou des délégations syndicales des entrepreneurs présents.

Attention : lorsque le chantier est situé dans un établissement ou sur le site sur lequel le maître d'ouvrage occupe du personnel et pour lequel il a créé un CPPT, deux représentants CPPT participent également à la structure de coordination.

Présidence et fréquence des réunions : le coordinateur-réalisation préside la structure de coordination. Il la convoque d'initiative ou à la demande motivée d'un membre ou du fonctionnaire chargé de la surveillance.

6.8 Notification préalable à l'ouverture du chantier

Le maître d'œuvre chargé de l'exécution fait une notification préalable à l'ouverture du chantier, en ce qui concerne :

1. chaque chantier temporaire ou mobile où sont exécutés un ou plusieurs des travaux, énumérés à l'article 26, §1 (travaux à risques spécifiques) et dont la durée totale excède cinq jours ouvrables ;
2. chaque chantier temporaire ou mobile dont l'importance présumée des travaux répond à celle visée à l'article 26,§2 (travaux de moyenne ou grande ampleur).

Sur les chantiers temporaires ou mobiles où plusieurs maîtres d'œuvre chargés de l'exécution sont actifs, l'obligation expliquée ci-dessus est à charge de tout maître d'œuvre qui exerce le premier des activités sur le chantier.

La notification préalable est faite au fonctionnaire chargé de la surveillance concernant la sécurité du travail, au moins quinze jours calendrier avant le début des travaux sur le chantier.

Une copie de la notification préalable doit être affichée visiblement sur le chantier à un endroit facilement accessible pour le personnel au moins dix jours calendrier avant le début des travaux.

En cas de travaux imprévus et urgents, ou si la période entre la date de réception de l'ordre pour entamer les travaux et la date effective du début des travaux ne permet pas de faire la notification dans le délai prévu, la notification préalable est remplacée par une communication au fonctionnaire chargé de la surveillance concernant la sécurité du travail, faite au plus tard le jour même du début des travaux, par un moyen approprié.

En accord avec le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (Administration de la Sécurité du Travail) et les partenaires sociaux de la construction, dans le cadre de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles, il a été convenu ce qui suit : le formulaire signalétique peut être utilisé pour la notification préalable à l'Administration de la Sécurité du Travail (Inspection technique) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

6.9 Obligations spécifiques des entrepreneurs

Les entrepreneurs appliquent les principes généraux de prévention en ce qui concerne :

1. le maintien du chantier en bon ordre ;
2. le choix et l'emplacement des postes de travail ;
3. les conditions de transport et de manutention internes ;
4. l'entretien, le contrôle (avant mise en service et périodique) des installations et dispositifs ;
5. la délimitation et l'aménagement des zones de stockage des différents matériaux (en particulier s'il s'agit de matières ou substances dangereuses) ;
6. les conditions d'enlèvement des matériaux dangereux ;
7. le stockage et l'élimination des déchets et décombres ;
8. l'adaptation, en fonction de l'évolution du chantier, de la durée à consacrer aux différents travaux ou phases de travail ;
9. la coopération entre les entrepreneurs ;

10. 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.

Lors de la réalisation de leur travail, les entrepreneurs doivent aussi appliquer les autres obligations en matière de bien-être des travailleurs que la réglementation leur impose.

6.10 Conclusion

Comme vous l'aurez constaté, il s'agit d'un arrêté important qui organise la prévention des risques professionnels sur les chantiers de construction en responsabilisant davantage les maîtres d'ouvrage et les concepteurs (architectes et bureaux d'études).

Nous devons être particulièrement attentifs pour qu'il fasse l'objet d'une stricte application sur les chantiers. Il pourrait ainsi constituer un élément déterminant dans l'amélioration des conditions de travail et de sécurité dans l'industrie de la construction.

7. VÊTEMENTS DE TRAVAIL

(Sources : Livre 9, Titre 3 du Code du bien-être au travail ; CCT du 14 mai 2009 concernant le nettoyage et l'entretien des vêtements de travail)

7.1 Introduction

L'employeur a l'obligation de fournir des vêtements de travail à ses travailleurs et ceux-ci ont l'obligation de les porter durant leur activité normale sauf s'il ressort de l'analyse des risques que la nature de l'activité n'est pas salissante.

Attention : les vêtements de travail ne doivent pas être confondus avec un équipement de protection individuelle (voir point 8).

7.2 Quels sont les vêtements de travail ?

Le vêtement de travail est soit une salopette, soit un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit une blouse ou un cache-poussière.

7.3 Caractéristiques des vêtements de travail

Les vêtements de travail doivent :

- présenter toutes les garanties de sécurité, de santé et de qualité ;
- être appropriés aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru ;
- être adaptés aux exigences d'exercice des activités par le travailleur et aux conditions de travail existantes ;
- tenir compte des exigences ergonomiques ;
- être adaptés aux mensurations du travailleur ;
- être confectionnés avec des matières non-allergènes, résistantes à l'usure et au déchirement et être adaptés aux saisons.

Le vêtement de travail ne peut comporter aucune mention extérieure (sauf éventuellement : la dénomination de l'entreprise, le nom du travailleur, les marques de sa fonction et un code-barres).

7.4 Obligations de l'employeur

- fournir gratuitement les vêtements de travail aux travailleurs ;
- les vêtements de travail restent la propriété de l'employeur (ce qui veut dire que si le contrat de travail prend fin, le travailleur doit remettre à l'employeur les vêtements de travail qui ont été mis à sa disposition) ;
- nettoyage, réparation et entretien :
 - en cas de risque pour l'ouvrier ou son entourage direct (substances toxiques), l'employeur s'en charge ;
 - s'il n'existe aucun risque pour la santé du travailleur et son entourage direct et que cela est confirmé par une analyse des risques :
 - l'employeur s'en charge ;
 - ou, il peut autoriser le travailleur à s'en charger et doit lui payer une indemnité de 0,50 € par jour presté ou entamé.

Constructiv a établi une check-list afin d'aider les entreprises de la construction à définir les fonctions dans lesquelles les ouvriers peuvent entretenir leurs vêtements de travail.

Vous trouverez plus d'info via le lien suivant :

<https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/5502/FR>

- lors du choix du vêtement de travail, l'employeur doit demander l'avis préalable du conseiller en prévention compétent ainsi que du CPPT ou, à défaut, de la délégation syndicale.

8. ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (AUSSI APPELÉ EPI)

(Source : Livre 9, titre 2 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

8.1 Introduction

Un équipement de protection individuelle correspond à tout équipement destiné à être porté ou tenu par le travailleur en vue de le protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail, ainsi que tout complément ou accessoire destiné à cet objectif.

Lorsque les risques ne peuvent pas être éliminés à la source, ou être suffisamment limités par des mesures ou des méthodes d'organisation du travail, ou par des moyens de protection collective, et uniquement dans ces cas, des EPI doivent être utilisés. L'employeur doit les mettre gratuitement à disposition des travailleurs.

8.2 Caractéristiques des EPI

Tout EPI doit dans tous les cas :

1. être approprié aux risques à prévenir, sans entraîner lui-même un risque plus grand ;
2. répondre aux conditions existantes sur le lieu de travail ;
3. tenir compte des exigences ergonomiques, de confort et de santé du travailleur ;
4. convenir au porteur, après tout ajustement nécessaire.

En cas de risques multiples nécessitant le port simultané de plusieurs EPI, ces équipements doivent être compatibles et maintenir leur efficacité par rapport aux risques correspondants.

8.3 Choix des EPI

Avant le choix d'un EPI, l'employeur doit :

- examiner par une évaluation des risques, si ceux-ci ne peuvent pas être évités par d'autres moyens (par ex. : élimination du risque à la source, organisation du travail, recours à des équipements de protection collective, etc.)
- procéder à une appréciation de l'EPI pour évaluer dans quelle mesure il est approprié au(x) risque(s) à prévenir. Dans ce cadre, l'employeur consulte et implique dans l'appréciation, le choix et l'utilisation, notamment en ce qui concerne la manière, les circonstances et la durée d'utilisation des EPI, les membres du CPPT, ou à défaut la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs concernés.

Attention : lors de cette appréciation, l'employeur doit tenir compte des personnes qui ont un handicap ou un défaut physique.

8.4 Obligations de l'employeur et du travailleur

L'employeur doit :

- veiller à ce que les travailleurs portent ou utilisent rationnellement les EPI lors de l'exécution de travaux.
- prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs disposent d'informations, et le cas échéant, de notices d'informations sur les EPI utilisés au travail ;
- assurer à ses frais l'entretien, le nettoyage, la désinfection, la décontamination, la réparation et le renouvellement, en temps utile, pour assurer le bon fonctionnement de l'EPI.

Les travailleurs :

1. sont tenus d'utiliser les EPI dont ils doivent être pourvus et se conformer aux instructions qu'ils auront reçues à leur sujet ;
2. ne pourront, sous aucun prétexte, emporter chez eux les EPI. Ceux-ci devront rester dans l'entreprise, le service, l'établissement ou le chantier où ils sont occupés. **Exception** : ceci ne s'applique pas aux travailleurs faisant partie d'équipes itinérantes ou occupés à des endroits éloignés des entreprises ou chantiers auxquels ils sont attachés et qui, de ce fait, ne rejoignent pas régulièrement ceux-ci après leur journée de travail, pour autant que les opérations que ces travailleurs effectuent ne comportent pas de risque de contamination.

Attention : un EPI est en principe destiné à un usage personnel.

Aussi, nous tenons à rappeler que les équipements de protection individuelle ne peuvent pas être considérés comme des solutions aux problèmes de sécurité. Les véritables solutions doivent être recherchées dans l'élimination des risques à la source.

Il n'en reste pas moins vrai que de nombreux moyens de protection individuelle restent malgré tout indispensables sur les chantiers. C'est le cas des casques, des chaussures de sécurité, des gants, etc...

C'est la raison pour laquelle l'équipement de protection individuelle doit répondre à deux impératifs essentiels : assurer efficacement la protection et la sécurité, mais également assurer le confort au travail. Et, à ce propos, il est essentiel que la protection désirée ne s'accompagne pas d'une gêne pour le travailleur, car gêne et inconfort sont générateurs de fatigue et d'insécurité. En outre, ils entraînent souvent le refus ou le rejet de la protection. Il est donc fondamental que les travailleurs soient associés au choix de leur équipement de protection individuelle.

8.5 Tableau indicatif en vue d'une utilisation d'équipements de protection individuelle :

GROS ŒUVRE	Vêtements de travail	Casque	Veste de pluie	Pantalon de pluie	Chaussures de sécurité	Bottes de sécurité	Lunettes de sécurités	Lunettes de protection pour	Ecran de soudage	Masque anti-poussière	Masque respiratoire	Gants	Harnais de sécurité	Casque anti-bruit	Casquette	Genouillères de protection
1.Maçons et aide maçons	•	•	•	•	•	•	•			•		•		•		
2. Charpentier -coffreur	•	•	•	•	•	•	•					•		•		
3.Ferrailleur	•	•	•	•	•	•	•					•				
4.Bétonneur	•	•	•	•	•	•	•					•				
5.Conducteur d'un engin de terrassement	•	•	•	•	•	•						•		•		
6.Grutier	•	•	•	•	•							•	•			
PARACHEVE																
7.Chauffagiste-plombier	•	(1)			•		•	•	•			•				
8.Electricien	•	(1)			•		•			•		•				
9.Plafonneur	•	(1)			•		•					•			•	
10.Peintre	•	(1)			•						•				•	
11.Carreleur	•	(1)			•		•			•		•				•
12.Menuisier	•	(1)	•		•		•					•		•		
13.Asphalte	•		•	•	•							•				

(1) Travaux à l'extérieur

9. ÉQUIPEMENTS SOCIAUX SUR LES CHANTIERS

(Sources : CCT du 10 mars 2016 relative à l'humanisation du travail ; arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles ; Livre 3, titre 1 et livre 5, titre 1 du Code de bien-être au travail du 28 avril 2017)

L'employeur doit mettre des équipements sociaux (vestiaires, réfectoires, lavoirs, toilettes, ...) à la disposition des travailleurs sur leurs lieux de travail.

Le Code de bien-être au travail ne comprend pas d'éléments concernant les chantiers temporaires ou mobiles. En cas de chantier temporaire ou mobile, c'est donc la CCT « Humanisation du travail » (voir ci-dessous) qui doit être appliquée en priorité.

9.1 Dispositions communes : CCT « Humanisation du travail » du 10 mars 2016

Les équipements doivent être installés d'une telle façon que les travailleurs arrivent à fournir leurs prestations dans de bonnes conditions et ce tout au long de la durée des travaux. La CCT prévoit ce qui suit :

- la CCT doit être affichée à un endroit bien visible et accessible pour les ouvriers ;
- elle explique comment remédier à un manque d'hygiène, par exemple les risques d'infection et les risques suite à l'emploi de produits dangereux ;
- elle introduit des règles concernant la prise en compte des conditions atmosphériques (pluie, froid, chaleur) ;
- les équipements sociaux doivent :
 - se trouver dans des locaux complètement séparés des postes de travail et le nombre d'équipements sociaux doit être proportionnel au nombre d'ouvriers occupés en même temps sur le chantier ;
 - pouvoir résister aux influences climatologiques ;
 - la température doit être de 20°C (22°C dans les douches) ;
 - les locaux doivent pouvoir être fermés à clé et la porte doit s'ouvrir vers l'extérieur. Seul le mobilier répondant à l'usage proprement dit peut se trouver dans les locaux ;
 - être entretenus et être nettoyés au moins une fois par jour. En cas de travail en équipes, les équipements sociaux seront nettoyés avant chaque changement d'équipe. Les déchets doivent être stockés soigneusement et éliminés chaque jour ;
 - en cas de luminosité naturelle insuffisante, les équipements sociaux doivent être pourvus d'un éclairage artificiel adéquat ;
 - disposer d'un équipement de lutte contre l'incendie ;
 - être utilisés d'une façon hygiénique et respectueuse ;
- les vestiaires et lavoirs doivent être réunis dans un seul local ou dans des locaux contigus communiquant entre eux ;
- l'employeur désigne une ou plusieurs personnes pour l'entretien des équipements sociaux ;
- l'implantation des équipements sociaux ainsi que les possibilités d'accès à ceux-ci :
 - sont établies après avis du conseiller en prévention-médecin du travail ;
 - et, s'il s'agit d'un chantier temporaire ou mobile, doivent être reprises dans le plan de sécurité et de santé par le coordinateur de sécurité, de concert avec l'entrepreneur principal. Ce dernier convient, avec les sous-traitants, des dispositions pratiques et des conséquences en cas de non-respect ;
- les ouvriers sont tenus d'utiliser les équipements mis à leur disposition et de respecter les consignes données par le(s) responsable(s) compétent(s) ;

- afin de pouvoir appliquer les mesures, l'employeur est tenu de demander préalablement l'avis du CPPT ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs ;
- sous-traitants : si l'employeur fait appel à des sous-traitants, il doit convenir par écrit avec eux de l'installation, de l'utilisation et de l'entretien des équipements sociaux.

9.2 Vestiaires

Les vestiaires doivent être :

- facilement accessibles ;
- de dimensions suffisantes ;
- pourvus de sièges ;
- aménagés dans des locaux distincts pour les hommes et les femmes ;
- équipés d'un dispositif pour sécher, suspendre et ranger les vêtements ;
- équipés d'armoires individuelles pouvant être fermées à clé ;
- offrir la possibilité de ranger séparément les vêtements de travail et les vêtements personnels.

Il est possible de déroger à cette règle et de ne mettre à disposition qu'une seule armoire après l'avis du CPPT, ou à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs.

Les armoires situées dans les vestiaires doivent être :

- suffisamment spacieuses ;
- individuelles, réalisées dans un matériau dur et lavable et séparées par des cloisons complètes ;
- pourvues d'un système de ventilation qui fonctionne correctement ;
- pourvues d'au moins une patère par compartiment ainsi que d'une planchette pour la coiffure ;
- chaque travailleur doit également pouvoir garder ses vêtements en lieu sûr pendant les heures de travail.

9.3 Réfectoire

La superficie du réfectoire doit être de 1,50 m² minimum par personne et la hauteur ne peut être inférieure à 2 m.

Les réfectoires doivent être pourvus :

- d'un nombre suffisant de tables et de chaises ou de bancs avec dossier ;
- d'un poste d'eau potable ;
- d'équipements appropriés pour entreposer et garder les aliments au frais et pour faire la vaisselle ;
- d'un appareil pour réchauffer les aliments et les boissons ;
- de dispositifs hygiéniques pour les ordures et les déchets.

La superficie du réfectoire s'élève à 1,50 m² minimum par personne et la hauteur ne peut être inférieure à 2 m.

9.4 Local de repos

Dans certains cas particuliers (chaleur ou froid excessifs, activités exigeant une consommation considérable d'énergie, stress psychique très important,...), un local de récupération distinct doit être prévu (soit dans le réfectoire, soit à un autre endroit). Ces cas sont déterminés au préalable après avis du conseiller en prévention – médecin du travail.

La superficie du local de repos s'élève à 1,50 m² minimum par personne.

Le nombre de sièges est égal au nombre d'ouvriers qui doivent l'utiliser en même temps.

9.5 Lieux de lavage

9.5.1 Aménagement

- le sol doit être constitué de manière telle qu'il peut être nettoyé et désinfecté et que tout risque de glissade et de chute est exclu.
- les murs ainsi que les cloisons de séparation sont imperméables et lisses ;
- les mesures nécessaires doivent être prises pour éviter que les ouvriers soient exposés à des courants d'air ;
- les lavoirs et cabines de douche pour les hommes et les femmes se trouvent dans des locaux distincts.

9.5.2 Équipement

Les lavoirs doivent contenir les éléments suivants :

- une alimentation en eau (eau courante ou réservoir d'eau), un pictogramme doit indiquer si l'eau est potable ou non ;
- un système d'évacuation des eaux usées ;
- une provision suffisante de savon ;
- une quantité suffisante de moyens appropriés pour se sécher (essuie-mains textile ou autre dispositif pour le séchage des mains).

9.5.3 Lavabos

- les lavabos peuvent être individuels ou collectifs et doivent être alimentés en eau;
- le nombre de robinets doit être d'au moins un pour trois ouvriers cessant en même temps le travail ;
- dans certains cas particuliers (manipulation de matières irritantes, contaminées, grasses ...) et sur avis du conseiller en prévention-médecin du travail, les lavabos doivent être pourvus de robinets avec eau chaude et froide et des produits de nettoyage spéciaux doivent être disponibles ;
- les lavabos doivent être surmontés d'une tablette pour permettre aux ouvriers d'y déposer leurs effets personnels. Si les ouvriers doivent se laver les mains en cours de travail, des produits de nettoyage adéquats devront se trouver à proximité des postes de travail.

9.5.4 Douches

L'employeur met une douche avec eau chaude et eau froide à la disposition des travailleurs si les ouvriers :

- sont exposés à une chaleur ou à un froid excessifs ;
- effectuent un travail extrêmement salissant ;
- sont exposés à des agents chimiques ou biologiques dangereux.

Une douche doit être prévue par groupe de six travailleurs qui terminent en même temps leur travail.

Les douches doivent répondre à un nombre de critères (suffisamment spacieuses, équipées d'un cintre ou d'une patère et d'une étagère, séparées, faciles à entretenir, pourvues d'un sol antidérapant qui peut être facilement nettoyé et désinfecté tous les jours, avec une température de l'eau variant de 36°C à 38°C et sans exposition à des courants d'air).

9.6 Toilettes

- Des toilettes doivent être prévues pour les ouvriers sur le chantier, elles doivent être situées aussi près que possible du poste de travail et du réfectoire, quels que soient la nature du travail et le nombre d'ouvriers) occupé(e)s ;
- Les toilettes et les urinoirs sont aménagés correctement ;
- Les toilettes sont complètement séparées les unes des autres et reconnaissables à l'aide d'un pictogramme ;
- Les ouvriers doivent pouvoir se rendre librement aux toilettes ;
- Le sol et les cloisons de séparation des toilettes doivent être recouverts d'un matériau résistant et imperméable ;
- Chaque toilette est pourvue d'une patère ;
- Il doit y avoir au minimum 1 toilette pour 15 personnes et 1 urinoir pour 10 personnes ;
- Il doit y avoir 1 lavabo pour 4 toilettes ou urinoirs ;
- Chaque toilette doit être pourvue d'une chasse d'eau, d'une porte avec loquet et d'une ventilation efficace ;
- Du papier hygiénique ainsi que des poubelles doivent se trouver dans les toilettes.

9.7 Situations de chantiers spécifiques

La CCT comprend un chapitre concernant les situations de chantiers spécifiques qui est souvent appliqué en pratique. Ce chapitre a globalement trait aux équipements sociaux sur des petits chantiers et aux toilettes chimiques ou cabines WC.

9.7.1 Equipements sociaux sur les petits chantiers

Le texte prévoit que "très exceptionnellement", compte tenu de la courte durée des activités et de l'impossibilité matérielle de respecter les modalités d'application concrètes de la CCT, des adaptations peuvent avoir lieu pour les travaux de construction de très courte durée et pour les petits chantiers (5 ouvriers). De telles adaptations peuvent être appliquées à l'ensemble des équipements sociaux (les toilettes, vestiaires, lavoirs, réfectoires, ...).

Ces modalités « d'exception » doivent être soumises préalablement pour avis au conseiller en prévention-médecin du travail.

9.7.2 Toilettes chimiques – Cabines WC

La CCT prévoit que s'il est impossible d'installer des toilettes standard, des toilettes chimiques ou cabines WC répondant aux exigences suivantes peuvent être choisies : une construction solide; un toit translucide et/ou un éclairage artificiel; un extracteur; un sol antidérapant; un WC avec chasse; une séparation entre le WC et le collecteur d'excréments pourvu d'un couvercle et d'une commande à pédale; un urinoir avec chasse; un dérouleur de papier; une patère, une poubelle; une porte avec système de verrouillage.

Il doit y avoir au minimum 1 cabine pour 10 ouvriers.

Des fiches de sécurité rédigées clairement, mentionnant les composants et les phrases R et S sont fournies avec les produits chimiques.

Remarque : dans la pratique ce sont des toilettes chimiques ou cabines WC qui sont installées étant donné l'impossibilité d'installer des toilettes standard.

9.7.3 Boissons

L'employeur ou son préposé doit mettre de l'eau potable ainsi que des boissons rafraîchissantes à la disposition des ouvriers, compte tenu des conditions de travail et climatiques et de l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail

L'employeur est tenu de mettre gratuitement des boissons chaudes à la disposition des travailleurs, sans que cela n'entraîne des coûts, lorsque la température dans des locaux réfrigérés est inférieure aux valeurs suivantes :

- 18° C pour un travail très léger
- 16° C pour un travail léger
- 14° C pour un travail moyen
- 12° C pour un travail lourd
- 10° C pour un travail très lourd

Les boissons chaudes sont distribuées gratuitement aux ouvriers lorsque la température extérieure est inférieure à 5 °C.

De plus, sur avis du conseiller en prévention-médecin du travail, et dans tous les cas lorsque la température extérieure le requiert, des boissons fraîches ou chaudes sont distribuées gratuitement aux ouvriers.

L'employeur est tenu de mettre des boissons rafraîchissantes à la disposition des travailleurs, sans que cela n'entraîne des coûts, lorsque la température dépasse les valeurs suivantes (selon l'indice WBGT) :

- 29°C pour un travail léger ou très léger
- 26°C pour un travail moyen
- 22 °C pour un travail lourd
- 18 °C pour un travail très lourd

Des gobelets individuels, éventuellement de type jetable, doivent être fournis. Les points de distribution doivent être facilement accessibles.

S'il y a un approvisionnement en eau potable ou si un raccordement à une distribution en eau potable est possible et si le travail comporte des risques importants d'intoxication ou de contamination ou s'il est particulièrement salissant, le conseiller en prévention-médecin du travail peut recommander l'installation de fontaines ou de points de distribution avec gobelets jetables pour les ouvriers.

Il est interdit de mettre des boissons alcoolisées à la disposition des ouvriers.

9.8 Concertation avec le CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail)

- Pour l'application de la présente convention collective de travail, chaque employeur est tenu de demander au préalable l'avis du CPPT ou à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs ;
- L'employeur fournit toutes les informations concernant les mesures prises en application de la CCT 'Humanisation du travail' au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale.

10. COMMUNICATION SUR CHANTIER

(Source : CCT du 30 septembre 2019 – Communication sur le chantier)

Le 30 septembre 2019 les partenaires sociaux ont signé la CCT concernant la Communication sur le chantier qui est applicable depuis le 1^{er} octobre 2019.

10.1 Objectif

Cette CCT a pour objectif de réglementer la communication sur le chantier dans l'intérêt de la sécurité de toutes les personnes présentes sur le chantier.

10.2 Obligation

En concertation avec le maître d'œuvre chargé de l'exécution, une personne, qui parle l'une des trois langues nationales (le néerlandais, le français ou l'allemand) ou l'anglais, est désignée sur le chantier pour chaque entrepreneur.

10.3 Intervenants à qui cela s'applique

Cette CCT s'applique aux :

1. employeurs du secteur de la construction ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent ;
2. employeurs étrangers qui occupent des travailleurs détachés sur des chantiers en Belgique pour la réalisation d'activités qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de la construction.

Attention : dans l'intérêt de la sécurité sur le chantier, la CCT s'applique également en tant que forte recommandation aux entrepreneurs présents sur les chantiers mais qui ne relèvent pas d'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

11. POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS LA CONSTRUCTION

(Source : CCT n° 100 du 1^{er} avril 2009 concernant une politique préventive d'alcool et de drogues dans l'entreprise – rendu obligatoire par l'arrêté royal du 28 juin 2009)

Les partenaires sociaux ont conclu en date du 1^{er} avril 2009 au sein du Conseil National du Travail la CCT n° 100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

La CCT oblige tous les employeurs du secteur privé à développer, en une ou deux phases, une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Cette politique doit viser à prévenir les problèmes de fonctionnement à la suite de la consommation d'alcool et de drogues et à réagir de façon adéquate lorsqu'ils apparaissent malgré tout.

La CCT détermine les conditions minimales auxquelles doit satisfaire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise au sujet notamment :

- des mesures à prendre par l'employeur ;
- de l'information et de la formation des travailleurs ;
- des obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs ;
- du rôle du conseiller en prévention ;
- de la réalisation de la politique en concertation ;
- et, de l'évaluation périodique de cette politique.

Une politique en matière d'alcool et de drogues efficace s'articule autour de 4 lignes de force : information et formation, règles concrètes en matière de disponibilité et d'utilisation, procédures à suivre en cas d'abus aigu et chronique, et assistance.

La politique doit être adaptée à la taille de l'entreprise, à la nature des activités (p.ex. construction) et aux risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de personnes (p.ex. postes de sécurité, postes de vigilance).

Cette politique sera en outre d'application à l'ensemble des travailleurs, du niveau le plus élevé au niveau le plus bas de la hiérarchie.

Afin d'aider les entreprises de la construction ainsi que leurs travailleurs à mettre en place une politique préventive à ce sujet, Constructiv a développé des outils. Vous trouverez plus d'infos sur via le lien suivant : <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4186/FR>

12. ACCOMPAGNEMENT POSTTRAUMATIQUE EN CAS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES

Les ouvriers ayant été témoin d'un accident du travail grave peuvent demander de bénéficier d'un accompagnement posttraumatique. Cet accompagnement est assuré gratuitement par IVP/POBOS. Vous pouvez contacter ce service via un numéro gratuit (0800/11011), ou l'employeur peut déclarer l'accident avant le début de l'accompagnement.

Les personnes qui peuvent bénéficier de cet accompagnement sont :

- les collègues sur le chantier ;
- les membres de la famille (partenaire cohabitant, enfants ou autres membres de la famille) ;
- les passagers d'un véhicule d'entreprise impliqué dans un accident sur le chemin du travail.

Qu'est-ce qu'un accident grave ? Un accident mortel ou un accident qui entraînera la mort. Pendant cette période conventionnelle, l'élargissement des accidents 'graves' fera l'objet de discussions plus approfondies.

Le premier accompagnement se déroule sur le chantier. Les sessions suivantes ont lieu à la maison et en dehors des heures de travail.

13. L'OBLIGATION D'INFORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

(Source : CCT du 4 décembre 2014 concernant l'obligation d'information à Constructiv BoP)

Les employeurs de la construction ont une obligation d'information vis-à-vis de Constructiv BoP au sujet des travaux qui doivent être déclarées à l'ONSS.

Constructiv obtient les informations nécessaires au sujet des déclarations réalisées auprès de l'ONSS sans qu'une déclaration spécifique de l'employeur auprès Constructiv BoP ne soit nécessaire.

Les employeurs doivent mettre à disposition une copie de la déclaration à un endroit facilement accessible au personnel et aux autres personnes intéressées sur le chantier du début à la fin des travaux. Cette obligation vaut également pour les travaux qu'exécutent les employeurs de la

construction mais pour lesquels l'obligation de les déclarer à l'ONSS incombe à un employeur qui ne fait pas partie du secteur de la construction.

14. TÂCHES DE PREVENTION ET DE MAINTIEN CONSTRUCTIV – BoP (BUILDING ON PEOPLE)

Constructiv est non seulement l'institut de prévention du secteur de la construction, mais offre également des formations et s'occupe du paiement des avantages sociaux dans le secteur.

En accord avec la Centrale Générale – FGTB et de nombreuses autres organisations qui jouent un rôle important dans le bien-être sur le chantier, Constructiv :

- mène des campagnes visant à faire baisser le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans le secteur. Chaque campagne se compose d'une phase de prévention suivie d'une phase de maintien organisée en collaboration avec les autorités publiques. Les groupes-cibles et les thèmes varient en fonction de la campagne.

Constructiv a lancé la campagne « Travaux en hauteur en sécurité » en 2015. Cette campagne visait à réduire le nombre d'accidents du travail sévères en raison de chutes d'une hauteur importante.

Aussi, une campagne qui met l'accent sur la problématique de l'amiante sur de nombreux chantiers a été lancée le 25 septembre 2018. A ce propos, Constructiv a réalisé un site Internet de campagne distinct où se trouvent tous les supports et outils de communication (fiches sécurité, fiches toolbox) développés pour la prévention de l'amiante sur les chantiers : <https://solutionspourelamiante.be/#>

Vous pouvez consulter les campagnes menées par Constructiv via le lien suivant : <https://www.constructiv.be/fr-BE/Ouvriers/Bien-etre/Campagnes.aspx>

- donne, aux employeurs et aux travailleurs du secteur de la construction, des avis en rapport avec le chantier en matière de bien-être au travail.
- Les conseillers de Constructiv :
 - visitent divers types de chantiers pendant les diverses phases de construction. Au cours de ces visites, ils donnent des indications pratiques ainsi que des conseils aux exécutants sur le chantier, au conducteur de chantier, au chef d'entreprise, au conseiller en prévention et aux membres du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.
 - examinent, au cours de visites de bureau, la politique de prévention générale des entreprises de la construction et donnent des conseils pour adapter au besoin cette politique.
 - aident également le chef d'entreprise ou le conseiller en prévention à établir des plans d'action.