

## Fiche 4.3 : Sécurité et bien-être au travail

### A. CADRE LÉGAL

En matière de sécurité et de bien-être au travail, le contrat d’alternance prévoit dans son article 3 :

*./.....*

*3° l’entreprise prend les précautions nécessaires pour protéger l’apprenant en alternance des dangers éventuels liés à son apprentissage et, pour cela, l’informe des dangers et des mesures de sécurité à respecter et lui délivre, s’il existe, un descriptif de ces dangers et mesures ;*

*4° l’entreprise prépare l’apprenant en alternance à l’exercice du métier auquel il se destine, notamment en mettant à sa disposition l’aide, l’outillage, en tenant compte de l’usure normale de celui-ci, les matières premières, les vêtements de travail et de protection nécessaires, sans que cela ne puisse être considéré comme un avantage en nature ;*

*./.....*

*17° l’entreprise respecte les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail et de ses arrêtés d’exécution ainsi que les obligations édictées par le Code sur le bien-être au travail, par le Règlement général de protection du travail ou par les conventions collectives de travail applicables à l’entreprise, en ce compris la prise en charge des évaluations de santé préalables ;*

*./.....*

De son côté, la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 s’applique :

- à tous les travailleurs et assimilés, en ce compris les jeunes liés par un contrat d’alternance (la loi reprend le terme générique « contrat d’apprentissage ») ;
- aux employeurs et assimilés, c’est-à-dire toutes les personnes qui occupent des travailleurs ou des personnes assimilées à des travailleurs, dont les apprenants en alternance ;
- aux indépendants qui occupent un jeune sous contrat d’alternance qui sont également soumis à la loi.

### B. ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Comme pour tous les travailleurs, l’entreprise formatrice doit :

- prendre les mesures appropriées pour organiser l’accueil de chaque apprenant en alternance ;
- fournir toutes les informations concernant les risques et les mesures de prévention à tous les niveaux pour que l’apprenant puisse exécuter ses tâches en préservant sa sécurité et sa santé et celle des autres travailleurs ;
- fournir les informations nécessaires sur les procédures d’urgence et notamment sur les mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat, et sur les premiers secours, la lutte contre l’incendie et l’évacuation des travailleurs ;
- informer l’apprenant des missions et des tâches du service interne et/ou externe de prévention et des différents conseillers en prévention ;

- mentionner à un endroit facilement accessible les noms et coordonnées des conseillers en prévention compétents pour la sécurité du travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux ;
- veiller à ce que chaque apprenant reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate à la question du bien-être au travail axée sur son poste de travail et/ou sa fonction ; cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux et être répétée périodiquement si nécessaire ;
- avertir le CPTT (ou la délégation syndicale si l'entreprise n'a pas de CPTT) lors de la conclusion d'un contrat d'alternance.

### **C. MESURES POUR GARANTIR ET PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

Le contrat d'alternance étant souvent la 1<sup>ère</sup> expérience professionnelle pour de nombreux apprenants, une attention particulière sera apportée à l'information transmise aux apprenants mineurs de même qu'aux problématiques liées au harcèlement au travail.

#### Promotion du bien-être au travail :

L'entreprise formatrice prend toutes les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être au travail des apprenants et plus précisément :

- la sécurité du travail ;
- la santé au travail ;
- les aspects psychosociaux du travail ;
- l'ergonomie ;
- l'hygiène du travail ;
- l'embellissement des lieux de travail et les mesures prises en matière d'environnement pour ce qui concerne leur influence sur le bien-être au travail.

#### Analyse des risques :

Pour être en mesure de prendre les mesures adéquates, l'entreprise formatrice doit d'abord identifier tout ce qui peut mettre en danger la sécurité, la santé physique et psychique de l'apprenant, l'ergonomie et l'hygiène du travail.

Après avoir identifié ces dangers, l'entreprise doit analyser le risque dans le cas où des situations pourraient provoquer des dommages à l'apprenant. C'est ce qu'on appelle l'analyse des risques.

Cette analyse doit tenir compte des capacités des individus et s'agissant d'apprenants parfois très jeunes, la prise en compte de l'âge et de l'expérience est importante. Cette analyse des risques doit être renouvelée et adaptée au moins une fois par an ainsi que lorsque des changements dans la production, dans l'organisation du travail, etc... modifient les risques.

#### Communication des résultats de l'analyse des risques et concertation :

L'entreprise formatrice doit soumettre, pour avis, les résultats des analyses des risques et toutes les mesures de prévention envisagées au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ou à la délégation syndicale, s'il n'y a pas de CPPT.

A défaut de délégation syndicale, elle doit consulter les travailleurs.

Lorsque l'entreprise formatrice ne dispose pas d'un service interne de prévention et de protection au travail (SIPP), elle est obligatoirement affiliée à un SEPP (service externe de prévention et de protection au travail). Tant le service interne que le service externe peuvent aider l'entreprise formatrice dans l'analyse des risques.

#### **D. SURVEILLANCE DE LA SANTÉ**

L'entreprise formatrice a l'obligation de soumettre à une évaluation de santé préalable (c'est-à-dire avant le début de la formation pratique en entreprise) tous les apprenants qui :

- sont âgés de moins de 18 ans ;
- sont occupés à des travaux normalement interdits, quel que soit leur âge, mais qui ont été autorisés parce qu'ils sont nécessaires à la formation professionnelle et parce qu'ils répondent aux conditions citées ci-dessous (voir section E ci-dessous) ;
- sont occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou dans une activité à risque défini (au sens de l'AR du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé) quel que soit leur âge.

Les apprenants soumis à cette évaluation de santé préalable sont également soumis à l'évaluation de santé périodique prévue pour les autres travailleurs.

Ces évaluations de santé préalables et périodiques sont effectuées par un conseiller en prévention médecin du travail. Les frais sont à charge de l'employeur.

Cette surveillance de la santé est dite « appropriée » dans le sens où l'examen médical doit prendre en considération leur vulnérabilité ou sensibilité plus élevées, leur manque d'expérience, leur développement différent, de manière à pouvoir envisager des mesures de protection spécifiques.

L'évaluation de santé peut conduire le médecin du travail à proposer des aménagements du poste de travail ou de la fonction pour assurer la protection de l'apprenant.

#### **E. RISQUES SPÉCIFIQUES ET PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE AU TRAVAIL**

Lorsqu'une apprenante est enceinte, elle informe l'entreprise formatrice de son état de grossesse dans les meilleurs délais pour qu'elle puisse appliquer des mesures spécifiques de protection de la sécurité et de la santé.

Ces mesures sont définies au préalable sur base de l'analyse des risques.

Cette analyse doit porter sur tous les risques pouvant affecter la santé et la sécurité de l'apprenante enceinte ou qui allaite ainsi que celles de son enfant. La réglementation donne une liste, non-limitative, des risques qui doivent être évalués par l'employeur. Il s'agit notamment des risques liés aux agents physiques (chocs, vibrations, radiations...) et aux agents biologiques.

Si l'entreprise formatrice ou le conseiller en prévention médecin du travail décèle un risque pour la sécurité et la santé de l'apprenante ou de l'enfant, elle doit prendre des mesures.

Ces mesures peuvent être les suivantes (liste non exhaustive) :

- aménager provisoirement les conditions de travail ou le temps de travail à risque de l'apprenante ;
- si cela s'avère impossible ou irréalisable pour l'entreprise formatrice, pour des motifs qu'elle doit justifier, elle doit faire en sorte que l'apprenante effectue un autre travail compatible avec son état ;
- si cela n'est toujours pas possible, l'exécution du contrat est suspendue ; cela correspond à un écartement (écartement prophylactique).

#### Interdiction de travailler :

Il est interdit de faire travailler l'apprenante enceinte lorsqu'elle risque d'être exposée aux conditions de travail et agents suivants :

- agents physiques : la manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse, les ambiances chaudes supérieures à 30 degrés, les radiations ionisantes ;
- agents biologiques : certaines bactéries, des virus (entre autres hépatite B, cytomégalovirus, rubéole, HIV, ...) et des parasites (toxoplasmose) ; le risque n'est pas présent lorsqu'il est démontré que l'apprenante est suffisamment protégée contre ces agents par la vaccination ;
- divers agents chimiques dangereux (notamment le plomb et ses dérivés, les composés de l'arsenic) ;
- conditions de travail : travaux manuels de terrassement, de fouille, d'excavation du sol ou effectués dans des caissons à air comprimé ; travaux souterrains miniers.

Une personne enceinte ne peut effectuer aucun travail supplémentaire.

Elle a le droit de s'absenter pendant ses heures de formation (en entreprise ou chez l'opérateur de formation) pour se rendre à une consultation prénatale, en prévenant au préalable l'entreprise ou l'opérateur de formation de son absence et en produisant un certificat médical attestant sa présence à la consultation.

## **F. SERVICE EXTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL**

En fonction de leurs tailles et/ou de leurs activités, certaines entreprises ne doivent pas avoir de conseiller en prévention interne ayant une formation longue de niveau I ou II.

Les employeurs de ces entreprises ont droit, moyennant la paiement d'une cotisation, à des prestations d'un service externe de prévention et de protection au travail (SEPP).

Bon nombre d'entreprises formatrices qui occupent des apprenants en alternance appartiennent à cette catégorie.

#### Prestations fournies par le SEPP :

De manière générale, le SEPP est chargé d'assurer les prestations suivantes (liste non exhaustive) :

- collaboration active à la mise en œuvre, l'exécution et la mise à jour de l'analyse des risques ;

- proposition des mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques ;
- exécution des pratiques de prévention dans le cadre de la surveillance de santé :
  - a) les évaluations de santé préalables et périodiques ;
  - b) les consultations spontanées ;
  - c) les examens de reprise du travail ;
  - d) les visites de pré-reprise du travail ;
  - e) la surveillance de santé prolongée ;
  - f) les examens médicaux dans le cadre de la protection de la maternité.
- organisation du droit de prise de connaissance du dossier de santé ;
- assistance à la suite d'un accident du travail dès que le service externe en a connaissance ;
- exécution des missions du conseiller en prévention sur les aspects psychosociaux qui résultent du traitement de la demande individuelle d'intervention psychosociale ;
- exécution d'un examen des lieux de travail et des postes de travail ;
- délivrance d'un avis stratégique motivé sur la politique de prévention de l'employeur ;
- tenue à disposition d'un inventaire des prestations effectuées chez l'employeur.