



Fiche - Obligations légales et responsabilités

Cette fiche est tirée de la matrice de gestion des risques pour vous expliquer les obligations et les missions de l'employeur, des travailleurs et de la ligne hiérarchique dans le cadre de la politique de bien-être. Vous découvrez également comment le niveau de bien-être de votre entreprise peut être amélioré via un cycle Planifier – Mettre en œuvre – Vérifier – Ajuster.



1. LA MATRICE DE GESTION DES RISQUES

	Mesures techniques ↑	Mesures organisationnelles ↑		
	Matériel	Personnes	Méthode	
Employeur	Acheter du matériel de qualité	élaborer un programme de formation	Rédiger des procédures	CPPT
Ligne hiérarchique	Effectuer l'analyse des risque	Rédiger des fiches d'instructions de sécurité et en surveiller le respect	Implémenter et faire appliquer des procédures	
Travailleurs	Prendre soin du matériel	Agir conformément aux instructions	Donner des informations et un feed-back	

SIPP / SEPP

Ce qui précède concerne un bon résumé de la politique de bien-être. Les trois parties concernées sont reprises verticalement : l'employeur, la ligne hiérarchique et les travailleurs eux-mêmes. Ils exécutent ensemble la politique de bien-être, et ce, dans trois domaines d'action : le matériel, les personnes et la méthode. Les services de prévention les soutiendront dans l'exécution de cette politique de bien-être. Cette tâche incombe tant au service interne qu'au service externe pour la prévention et la protection au travail. Ils agissent uniquement à titre consultatif. Le comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale ou les travailleurs eux-mêmes soutiennent également cette politique.

La présentation de la matrice comprend trois couleurs. Ces 3 couleurs indiquent une évolution de la réflexion en matière de sécurité, avec comme moments charnières l'introduction de la politique de prévention en 1975 et la création de la loi sur le bien-être en 1996. Dans l'ancien RGPT, art. 54 quater point 6 (qui est à présent levé), le rôle de la ligne hiérarchique était décrit comme suit : « L'exécution de la politique de prévention est assurée par la ligne hiérarchique. L'employeur veille à ce qu'il exécute correctement la tâche qui lui est imposée. En outre, ces couleurs sont également une indication de la mesure dans laquelle une entreprise applique déjà une bonne politique de bien-être. Tout commence par la possession de matériel avec lequel vous pouvez travailler en toute sécurité, tandis que la conclusion consiste à ce que l'employeur reçoive de bonnes informations et un feed-back constructif des travailleurs.

Lorsque le matériel sûr pour collaborer est disponible, il incombe à la ligne hiérarchique d'effectuer des analyses de risques, de rédiger des fiches d'instructions de sécurité et de veiller à leur respect. L'objectif est de veiller à ce que ces analyses et instructions soient également portées par les équipes auxquelles elles s'appliquent. Outre les analyses et instructions, l'employeur doit également établir un programme de formation. Il se compose de deux parties : formation et programme. Une formation a pour but de permettre à quelqu'un d'acquérir certaines connaissances et capacités. Il convient de tenir compte du fait que ces formations doivent être répétées à intervalles réguliers afin de maintenir un niveau élevé de connaissances et de compétences.

Une fois les tâches susmentionnées accomplies, nous arrivons dans la zone verte dans laquelle l'employeur va établir des procédures. Il s'agit ici d'une procédure de travail avec des tiers, d'une procédure d'achat, etc. La ligne hiérarchique veille à son application. Enfin, il existe également des obligations pour tous les travailleurs eux-mêmes. Ils doivent prendre soin du matériel, agir conformément aux instructions, donner des informations et donner du feed-back.

2. LES PARTIES EN PRÉSENCE

2.1. Les obligations et missions de l'employeur

Les tâches de l'employeur sont triples. Premièrement, les employeurs doivent respecter et appliquer la hiérarchie des mesures de prévention. Ensuite, l'employeur est tenu d'analyser les risques qu'il ne peut pas éviter, et enfin, l'employeur doit aborder le bien-être de manière systématique et politique.

Le modèle le plus simple pour la hiérarchie des mesures de prévention est le suivant :

- Prévention primaire : Mesures de prévention qui préviennent les risques
- Prévention secondaire : Mesures de prévention qui préviennent les sinistres
 - protection collective
 - protection personnelle
- Prévention tertiaire : Mesures de prévention qui limitent les sinistres

Pour un risque donné, il convient de choisir le niveau le plus élevé possible de mesures préventives, compte tenu de l'état de la technique. Cet état de la technique est décrit dans des normes. Les risques de chute lors de travaux en hauteur en sont un exemple. En cas de risque de chute, éviter de se rendre en hauteur est la mesure de prévention la plus élevée dans la hiérarchie de la prévention. Si ce n'est pas possible, des garde-corps doivent être installés, ce qui constitue un exemple de protection collective.

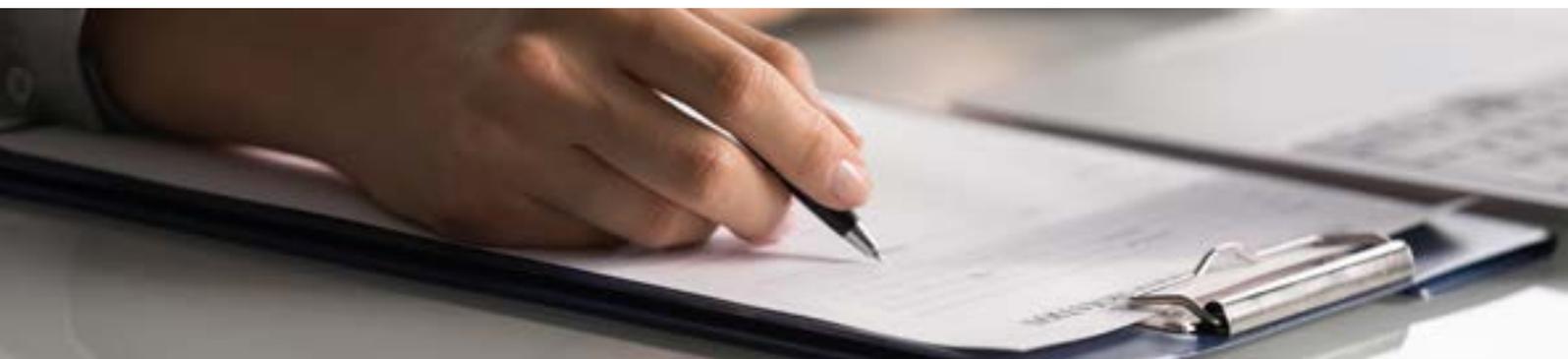
Plus les mesures de prévention prises par une entreprise dans cette hiérarchie de prévention sont élevées, plus le bien-être est meilleur dans cette entreprise. Si nous prenons les tâches de l'employeur dans l'illustration ci-dessus, nous voyons que tout commence par l'achat de matériel de qualité. Cette mesure fait partie des quatre catégories supérieures de la hiérarchie de la prévention.

Le développement de programmes de formation pour les collaborateurs et la ligne hiérarchique est essentiel pour veiller à ce que ces parties intéressées puissent également exercer leur tâche de manière adéquate. Disposer d'un programme de formation signifie aussi que ces formations sont répétées ou mises à jour régulièrement. Il s'agit d'une mesure visant à améliorer les conditions de travail.

Enfin, l'employeur doit également définir certaines procédures, comme la procédure d'évacuation ou des procédures de tiers, etc. Il s'agit de mesures liées à l'organisation de l'entreprise.

Les tâches d'un employeur sont étendues et il est nécessaire que ces tâches soient exécutées correctement. Pour les manquements graves dans l'exécution de ces tâches, un employeur peut être tenu responsable tant pénalement que civilement.

L'aperçu détaillé des tâches d'un employeur est repris au [titre 2, art. 1.2-2 « Principes généraux relatifs à la politique du bien-être » du livre I du Code sur le bien-être au travail.](#)



2.2. Les devoirs et missions de la ligne hiérarchique

Bien entendu, un certain nombre de tâches très importantes ont également été définies pour la ligne hiérarchique. Afin de veiller à ce que la ligne hiérarchique exécute correctement ces tâches, il est très important qu'elle ait reçu les formations et instructions nécessaires à ce sujet. La réglementation ne mentionne nulle part quelle est la définition concrète de la notion de ligne hiérarchique. D'une manière générale, on entend par là toute personne qui dirige d'autres travailleurs. Cela signifie que l'employeur est donc lui-même membre de la ligne hiérarchique.

Les obligations de la ligne hiérarchique figurent au [titre 2, art. I.2-11 « Principes généraux relatifs à la politique du bien-être » du livre I du Code sur le bien-être au travail.](#)

Selon la législation, la ligne hiérarchique doit vérifier que les travailleurs travaillant sous sa supervision ont reçu les instructions nécessaires et agissent conformément à ces instructions. Il est important que ces instructions soient rédigées par ceux qui doivent également contrôler ces instructions, à savoir la ligne hiérarchique.

En outre, la ligne hiérarchique doit également réaliser des analyses de risques. Une analyse des risques sert à identifier les dangers et à évaluer la probabilité que quelque chose se produise et quelles en seront les conséquences. En fonction de cette évaluation, les mesures nécessaires doivent alors être prises.

Lorsqu'un membre de la ligne hiérarchique a reçu une formation adéquate sur ses tâches, ce membre peut être tenu pénalement responsable du non-respect de ses tâches. Dans de très nombreuses entreprises, généralement, aucune formation adéquate n'est dispensée aux membres de la ligne hiérarchique. Par conséquent, l'employeur lui-même est souvent condamné pour la non-exécution des tâches par les membres de la ligne hiérarchique.

Une formation étendue de la ligne hiérarchique est nécessaire vu l'étendue de ses tâches.

2.3. Les obligations et missions du travailleur

Bien entendu, les travailleurs ont également des obligations. Lorsqu'un employeur met du matériel solide et sûr à disposition, les travailleurs doivent également en prendre soin. En outre, les travailleurs doivent agir conformément aux instructions prescrites et s'il y a malgré tout encore des manquements mineurs ou majeurs dans l'entreprise, il leur incombe d'en faire mention par les canaux appropriés.

Les obligations légales des travailleurs figurent à [l'article 6 de la loi sur le bien-être.](#)

Si des travailleurs devaient gravement manquer à ces obligations, l'employeur serait le seul à pouvoir prendre des mesures pour y remédier. Pour ce faire, l'employeur doit inclure des sanctions dans son règlement de travail. Un travailleur ne peut jamais être tenu pénalement responsable du non-respect de ses obligations.

2.4. Le conseiller en prévention

Comme les employeurs, la ligne hiérarchique et les travailleurs, le conseiller en prévention a également des tâches et des missions à exécuter. Les tâches du conseiller en prévention servent à soutenir et à impliquer la politique et portent sur la fourniture d'assistance et de conseils, ainsi que sur l'aide à la réalisation. Les tâches sont axées sur la collecte d'informations et l'administration.

Les tâches du conseiller en prévention figurent à [l'art. 5 et 7 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.](#)

Dans de nombreux cas, ces tâches sont réparties entre les services interne et externe pour la prévention et la protection au travail. Les conseillers en prévention doivent disposer des compétences nécessaires et, pour ce faire, ils disposent d'une formation de niveau 1 ou 2 ou d'une connaissance de base. La formation nécessaire dépend du nombre de collaborateurs et des risques de l'entreprise. Pour certaines tâches et responsabilités, l'employeur est libre de choisir s'il les fait exécuter par le conseiller en prévention interne ou externe. Pour de nombreuses tâches et missions, la formation sera le critère permettant de déterminer si la mission peut être exécutée en interne ou non.

3. LA ROUE DE DEMING

Le niveau de bien-être d'une entreprise peut être augmenté en parcourant un cycle Planifier-Mettre en œuvre-Contrôler-Ajuster. Cela implique de planifier des actions relatives au bien-être au travail, de les mettre en œuvre ensuite, de les contrôler et enfin de les ajuster.

Lorsque peu est présent sur le plan de la sécurité et de la santé, des bénéfices sont évidemment rapidement engrangés. La mise en œuvre d'une politique de bien-être n'est pas simple. La pente est raide et il est difficile de terminer le cycle. Une fois que vous avez parcouru quelques cycles, le niveau de bien-être a considérablement augmenté et le déroulement du cycle est plus simple, mais le niveau de bien-être augmente de moins en moins à chaque cycle. La résolution des derniers problèmes de bien-être est la plus difficile.

Il est très important de prévoir également une « garantie ». Si le résultat de l'effort n'existe pas parmi les collaborateurs, si la ligne hiérarchique ne respecte pas suffisamment les accords conclus, ou si les procédures et instructions n'ont pas de sens, la prévention disparaît et la roue de Deming revient impitoyablement à son point de départ.



L'objectif est d'initier un cycle d'amélioration continue.

PLAN (planifier) : sur la base du plan stratégique, des actions sont planifiées chaque année et doivent être exécutées l'année suivante. Il est important d'élaborer ces résultats à l'aide de la méthodologie SMART. Le plan constitue le cadre de la phase de mise en œuvre.

DO (mettre en œuvre) : c'est ici que se déroulent les activités exécutives. Au cours de l'exécution, il est procédé à une mesure et à un monitoring permanents des indicateurs de performance constatés.

CHECK (contrôler) : dans la phase de contrôle, les résultats de la mise en œuvre sont comparés aux résultats planifiés. Les différences sont évaluées et commentées. Cela détermine également si les informations sont complètes et correctes.

ACT (ajuster) : dans cette phase, le management peut appliquer une correction. En cas de résultats décevants, le management peut prendre des mesures pour atteindre l'objectif initial. Le management peut également décider d'adapter le plan.

