

COMITE POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

FONCTIONNEMENT & MISSIONS

Antoine VANDEN ABEELE

Avocat-associé

IUXTA LEGAL

Tel. : 02/899 82 58

E-mail : avandenabeele@iuxta.legal

Avril 2024

RAPPEL DE QUELQUES PRINCIPES GENERAUX

- Un CPPT dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs
- Organe de collaboration entre la direction et les représentants des travailleurs
- Pas de représentation spécifique des cadres

FONCTIONNEMENT DU COMITE

Dispositions légales

- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (art. 66 à 68)
- Arrêté royal du 3 mai 1999 (art. 21 et suivants)

1. Périodicité des réunions

- Au moins une fois par mois à la diligence du chef d'entreprise ou d'un tiers au moins des membres effectifs de la délégation du personnel
- Au moins 2 fois par an avec un intervalle de six mois au maximum sur les questions de surveillance médicale lorsqu'un département chargé de la surveillance médicale a été créé au sein du service interne
- Première réunion : au plus tard à « y + 45 » si pas de recours (cfr. ROI)

2. Date, durée et lieu de la réunion

- Fixés par le chef d'entreprise
- Au siège de l'unité technique d'exploitation (art. 21, A.R. 3 mai 1999)
- Pendant les heures de travail

3. Présidence

L'employeur ou son délégué :

- Fixe l'ordre du jour
- Y inscrit tout point proposé par un membre du comité 10 jours au moins avant la réunion
- Fait approuver le procès-verbal de la réunion précédente (art. 22, A.R. 3 mai 1999)
- Le fonctionnaire chargé de la surveillance peut convoquer d'office le comité et assumer la présidence de la réunion (art. 28, A.R. 3 mai 1999).

4. Secrétariat

- Service interne de prévention et de protection au travail ou section du service interne
- Nombreuses tâches (art. 24 , AR 3 mai 1999)

En tout cas, le conseiller en prévention doit :

- Rédiger les avis du comité
- Veiller à ce que les procès-verbaux des réunions soient établis
- Assister aux réunions et y fournir les explications nécessaires
- Veiller à ce que les tâches du secrétariat soient exécutées (art. 24, A.R. 3 mai 1999)

5. Mode de consultation

- Avis dans les plus brefs délais sur toutes les matières pour lesquelles le CPPT est obligatoirement consulté par l'employeur, ainsi que, le cas échéant, sur les informations qu'il reçoit
- Les avis qui ne sont pas rendus à l'unanimité mentionnent les divergences
- En tout cas, l'avis sur le plan annuel d'action est fourni avant la date d'entrée en vigueur de ce plan (art. 27, A.R. 3 mai 1999)

6. Présence aux réunions de personnes étrangères au comité, avec voix consultative (art. 25, A.R. 3 mai 1999)

- Le conseiller en prévention chargé de la surveillance médicale, qui fait partie du service interne
- Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne
- Les autres conseillers en prévention interne que ceux visés ci-dessus et les conseillers en prévention du service externe dans certaines circonstances.

7. Experts

- D'autres membres du personnel sur certaines questions (art. 67, loi du 4 août 1996)
- Un expert au choix des délégués (art. 26, A.R. du 3 mai 1999) avec l'accord de l'employeur.

8. Réunion préparatoire de la délégation des travailleurs

- Assistance d'un représentant permanent de l'organisation syndicale, avec l'accord tacite de l'employeur
- Possibilité de faire appel au fonctionnaire chargé de la surveillance (art. 26, A.R. du 3 mai 1999).

9. Formation

- Droit à une formation appropriée
- Durant le temps de travail ou conformément aux conventions collectives de travail ou les dispositions légales
- Ne peut être mise à charge des délégués

10. Régime des prestations des membres du comité

- Prestations assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif et rémunérées comme telles
- Frais supplémentaires de transport des délégués du personnel à charge de l'employeur dans certains cas

11. Obligation de discrétion des membres du comité

- Interdiction aux membres du comité de communiquer à d'autres personnes ou de divulguer les renseignements globaux ou individuels, dont ils ont connaissance en raison des fonctions ou mandats qu'ils exercent, si cela porte préjudice aux intérêts de l'employeur (ex.en matière de concurrence entre entreprises) ou des travailleurs
- En cas de transgression : dommages-intérêts éventuels

12. Règlement d'ordre intérieur (art. 68 loi du 4 août 1996 et art. 31 A.R. 3 mai 1999)

Obligatoire

ROI doit contenir au moins 15 points tels que déterminés à l'article 31, A.R. 3 mai 1999 (modalités concernant le lieu et le moment des réunions, etc.).

MISSIONS DU COMITE

- Missions générales : loi du 4 août 1996, arrêté royal du 3 mai 1999 et trois arrêtés royaux du 27 mars 1998 (§ 1)
- Missions dites « déléguées » : loi du 4 août 1996 (art. 65 bis à undecies) (§ 2)
- Missions déléguées à la délégation syndicale (art. 52, loi du 4 août 1996) (§ 3)

§ 1. Compétences générales du comité (art. 65 loi du 4 août 1996)

“Le Comité a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail.

Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier des missions supplémentaires au Comité, dans le cadre des domaines visés à l’article 4.”

Ces domaines sont notamment les suivants (art. 4, loi du 4 août 1996) :

“ ...

- 1° *la sécurité du travail ;*
- 2° *la protection et la santé du travailleur au travail ;*
- 3° *la charge psycho-sociale occasionnée par le travail dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;*
- 4° *l'ergonomie ;*
- 5° *l'hygiène du travail ;*
- 6° *l'embellissement des lieux de travail ;*
- 7° *les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6° ;*

I. COMPETENCE CONSULTATIVE

1. Compétence consultative générale en matière de bien-être

- Sur la politique du **bien-être** des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- Sur le plan **global de prévention** et le **plan annuel d'action** établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats (art. 2, A.R. 3 mai 1999).
- Sur le rapport rédigé par le conseiller en prévention chargé de la surveillance médicale

2. Avis préalables dans des matières spécifiques

A.

- Bien-être
- Nouvelles technologies
- Service externe
- Accidents du travail
- Conditions de travail et fatigue professionnelle
- Travailleurs handicapés
- Equipements de travail
- Politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (CCT n° 100 du 1^{er} avril 2009)
- Fiche de poste de travail des travailleurs intérimaires pour lesquels la surveillance de santé est obligatoire (A.R. du 10 décembre 2010 fixant des mesures relatives au bien-être des travailleurs intérimaires)

B. Répartition des tâches entre le service interne et externe de prévention

Mode de composition et moyens mis à la disposition du service interne

C. Politique de prévention du stress au travail

D. Surveillance de la santé des travailleurs

3. Délai dans lequel le comité doit donner son avis – obligations de l'employeur

- Dans **les plus brefs délais** sur toutes les matières pour lesquelles il est obligatoirement consulté par l'employeur, ainsi que, le cas échéant, sur les informations qu'il reçoit
- En tout cas, **l'avis sur le plan annuel d'action** est fourni avant la date d'entrée en vigueur de ce plan (art. 27, A.R. 3 mai 1999)

- Pour l'**employeur**, l'obligation de donner le plus rapidement possible une suite conforme aux avis unanimes du comité relatifs aux risques graves pour le bien-être des travailleurs et pour lesquels le dommage est imminent. Dans le cas d'avis divergents, il donne une suite appropriée
- Une suite doit être donnée à tous les autres avis dans le délai fixé par le comité ou, à défaut de délai, dans les **six mois** au plus tard
- La décision de l'employeur doit être motivée

II. MISSIONS DE PROMOTION ET DE CONTROLE DE LA SECURITE ET DE LA SANTE, DE LA POLITIQUE DE BIEN-ETRE

Accueil des travailleurs – Formation à la prévention et la protection au travail

Activités du service interne - Rôle actif et de contrôle

Plaintes formulées en matière de bien-être

Embellissement des lieux de travail

Participation à l'application du système dynamique de gestion des risques - Constitution d'une délégation du comité

Cas urgents

Visites de contrôle

III. “ ACCORD PREALABLE ”

1. Désignation, remplacement, écartement et licenciement des conseillers en prévention
2. Durée des prestations des conseillers en prévention

IV. DROIT A L'INFORMATION - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Information au sujet du “ bien-être ”

Risques pour la sécurité et la santé

Politique d'environnement

Possibilité de contacts

Plaintes formulées en matière de bien-être

Information au sujet de la suite donnée aux avis conformes du CPPT

Moyens de “ communication ”

Politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

§ 2. Missions dites “ déléguées ”, à défaut de conseil d’entreprise

1. Entreprises occupant moins de 100 mais au moins 50 travailleurs dans lesquelles a été ou aurait dû être institué un CE lors des élections sociales précédentes
 - Les délégués du personnel élus au comité exercent le mandat des délégués au conseil d’entreprise (« double casquette »)
 - Mêmes obligations qu’à l’égard des représentants du personnel au conseil d’entreprise (cfr. exposé sur les missions du conseil d’entreprise)

2. Autres entreprises occupant moins de 100 mais au moins 50 travailleurs :

2.1. Compétences particulières en matière économique et financière (art. 65 bis et suiv., loi du 4 août 1996)

2.1.1. Information **de base** (art. 65 bis)

2.1.1.1. Contenu

- Statut de l'entreprise
- Position concurrentielle sur le marché
- Production et productivité
- Programme et perspectives générales d'avenir de l'entreprise

2.1.1.2. Moment de la communication

« Y + 2 mois »

2.1.2. Information **annuelle** (art. 65 bis, § 2)

2.1.2.1. Contenu de la communication

Un exemplaire du bilan, du compte de profits et pertes, de l'annexe, du rapport de gestion

2.1.2.2. Moment de la communication

- Dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice
- Obligatoirement avant l'assemblée générale des associés
- Documents à remettre quinze jours au moins avant la réunion prévue pour l'examen de cette information

2.1.3. Possibilités de dérogation :

- A.R. « à prendre » (art. 65 septies)
- Renseignements « sensibles » (chiffre d'affaires, etc.) (art. 65 octies)
- Mais dérogation à demander suivant une procédure

2.2. Compétences particulières en matière sociale et d'emploi (en l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale) (art. 65 decies)

Droit à l'**information** et à la **consultation** dans les matières suivantes :

2.2.1. Introduction d'un régime de travail comportant **des prestations de nuit** (art. 38, § 3, loi du 16 mars 1971 sur le travail)

2.2.2. Informations et consultations telles que déposées dans **la CCT n° 9 de mars 1972**, mais limitées à celles données à la délégation syndicale en cas d'inexistence d'un C.E., soit :

2.2.2.1. Information **annuelle**

Elle concerne :

A. Les informations complémentaires sur les perspectives générales de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi (CCT n° 9, art. 4) :

- l'état du marché
- les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail (CCT n° 9, art. 4, al. 3 complété)

B. Les informations sur :

- la structure de l'emploi (effectif du personnel occupé, etc.) (art. 5, a)
- l'évolution de l'emploi (les modifications survenues au cours de l'exercice écoulé) (art. 5, b)
- les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant (art. 5, c)
- les mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi (art. 5, d)

2.2.2.2. Information **trimestrielle** (art. 6, CCT n° 9)

Mise à jour des prévisions d'emploi :

- Etat de réalisation des perspectives annoncées annuellement
- Modification dans les perspectives à prévoir pour le trimestre suivant

2.2.2.3. Information **occasionnelle** (art. 7, CCT n° 9)

- Licenciements et recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques
- Modifications de structure de l'entreprise, notamment celles qui peuvent influencer l'emploi (fusion, concentration, etc.) (art. 11, CCT n° 9)

Information et consultation préalables

- 2.2.3. **Licenciements collectifs** (CCT n° 24 du 2 octobre 1975)
- 2.2.4. **Transferts d'entreprises** (CCT n° 32 bis)
- 2.2.5. Introduction des **nouvelles technologies** (CCT n° 39 du 13 décembre 1983)
- 2.2.6. Introduction de **nouveaux régimes de travail** dans les entreprises (CCT n° 42 du 2 juin 1987)

2.3. Autres missions dites « déléguées »

Par exemple :

- Avis en matière de pension complémentaire (cfr. loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires, art. 13)
- Examen des mesures en vue de réduire l'ingérence dans la vie privée à un minimum (art. 10, CCT n° 68 du 16 juin 1998) lors de l'installation de caméras de surveillance sur les lieux de travail)
- Droit d'être informé au sujet du contrôle des données de communication électroniques en réseau, (art. 7, CCT n° 81 du 21 avril 2002)

§ 3. Missions “ déléguées ” à la délégation syndicale

- Article 52 de la loi du 4 août 1996 : « *La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise* »
- En l'absence du comité (pour quelque raison que ce soit), les missions du comité sont assumées par la délégation syndicale, **quelque soit le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise**)
- Ces délégués syndicaux bénéficient, à ce titre, de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991 (uniquement effectifs)

- A défaut de comité et de délégation syndicale, les travailleurs participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat (art. 53, loi du 4 août 1996)

*

*

*

SANCTIONS PENALES ET ADMINISTRATIVES