

Chacun doit être acteur de la politique de bien-être et fournir sa contribution au développement du système dynamique de gestion des risques dans l'association. Réunis dans cette fiche, ces acteurs sont développés dans les fiches 3.1 à 3.5.

## Fiche 3 Les acteurs de la politique du bien-être



Tous responsables : CA,  
Direction, ligne hiérarchique,  
travailleurs, SIPP, SEPP, CPPT,  
Contrôle du bien-être...

**L'employeur**, c'est l'ASBL comme personne morale et son Conseil d'administration. Il doit définir la politique générale de bien-être, la structurer, la planifier et donner les moyens nécessaires (temps, matériel, formation...) à la ligne hiérarchique et à tous les travailleurs pour mettre en œuvre le système dynamique de gestion des risques (SDGR)<sup>1</sup>. L'employeur est le responsable final sur les plans civil et pénal.

### **Le SIPP - service interne pour la prévention et la protection au travail**

Chaque organisation, peu importe sa taille, doit créer un SIPP, chargé de la prévention et la protection au travail, composé d'au moins un **conseiller en prévention - CP**.

Si l'association est composée de **moins de 20 travailleurs**, l'employeur (par délégation : la direction ou coordination) peut assurer le rôle de conseiller en prévention. Lorsque le service interne ne peut remplir lui-même toutes les missions qui lui sont confiées, l'employeur doit faire appel au SEPP.

### **Le SEPP - service externe pour la prévention et la protection au travail**

Tout employeur doit s'affilier à un SEPP qu'il choisit. Les SEPP sont composés de 2 sections : surveillance de la santé et gestion des risques. L'affiliation à un SEPP implique le paiement d'une cotisation forfaitaire minimale obligatoire définie dans le chapitre III du livre II, titre 3 du code du bien-être au travail ; pour l'accomplissement de leurs missions conclues dans le contrat, ainsi que pour les avis demandés lorsque les travailleurs participent au bien-être et qu'il n'y a ni délégation syndicale, ni CPPT. Par ailleurs, exceptionnellement dans les cas de violence, harcèlement

moral ou sexuel, ainsi que pour une consultation spontanée auprès du conseiller en prévention-médecin du travail, le travailleur peut s'adresser directement au SEPP.

Il est conseillé, mais non obligatoire, de désigner une **personne de confiance (PC)** au sein de l'association (différente du CP).

Il est préférable que ce soit un travailleur, volontaire, et qui ne fait partie ni de la ligne hiérarchique ni de la délégation syndicale, de manière à préserver sa neutralité. En l'absence de personne de confiance, les travailleurs peuvent s'adresser directement au conseiller en prévention-aspects psychosociaux du SEPP, dont les coordonnées sont mentionnées dans le règlement du travail.

### **La ligne hiérarchique**

Selon la taille et l'organisation de l'association, il s'agit de la direction et de certains responsables d'équipe, coordinateurs... associés par l'employeur à la mise en œuvre, la programmation, l'exécution et l'évaluation du SDGR et des plan global de prévention et plan d'action annuel qui en découlent. Il ne faut pas confondre la LH avec les personnes ayant le statut de cadre qui sont des employés exerçant une fonction supérieure, mais ne sont pas membres du personnel de direction, et qui détiennent un diplôme d'une valeur déterminée ou une expérience équivalente<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Fiche 4.1 - Le système dynamique de gestion des risques

<sup>2</sup> Notion tirée de la procédure pour l'élection d'un conseil d'entreprise

### **Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)**

est institué dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Lorsqu'il n'y a pas de CPPT, c'est la **délégation syndicale** qui est chargée d'exercer les missions du Comité. Dans les organisations où il n'existe ni CPPT ni délégation syndicale, ce sont les travailleurs qui participent directement au traitement des questions relatives au bien-être au travail.

**Les travailleurs** ont l'obligation de participer à la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail. Sont assimilés aux travailleurs selon la loi du 4 août 1996 (art.2 §1), toute personne qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécute des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme prévoit une forme de travail, les personnes liées par un contrat d'apprentissage, les stagiaires, les élèves et étudiants, et également les volontaires. Il incombe à chacun de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actions ou missions.

La **concertation des travailleurs** est prévue (en l'absence de CPPT ou de délégation syndicale) dans le titre 8 du livre II du code du bien-être au travail. Tout travailleur doit pouvoir, en toute discrétion, inscrire ses remarques, avis ou commentaires relatifs au bien-être dans un registre mis à disposition par l'employeur, ou s'adresser directement au SIPP, ou au SEPP si le CP est l'employeur. Si l'employeur n'envisage pas de donner une suite favorable aux propositions faites dans le registre, il doit demander, selon le sujet, l'avis du service de prévention compétent (SIPP ou SEPP). La communication des informations relatives au bien-être au travail doit être transmise à tous les travailleurs.

### **Les inspecteurs de l'administration du Contrôle du bien-être au travail**

ont pour mission de surveiller le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être au travail et jouent un rôle de conseil, de prévention et de répression<sup>3</sup>. Les employeurs, les travailleurs et les organisations syndicales peuvent introduire une action tendant à trancher tout différend relatif à la loi du 4 août 1996 auprès des juridictions du travail.

<sup>3</sup> Les coordonnées de ces inspections sont disponibles sur le site du SPF ETCS



**Donc...**

**Le CP n'est pas la PC.**

**Le SIPP n'est pas le SEPP.**

**La DS n'est pas le CPPT.**