

Consensus

Examen accidents du travail graves



CONSENSUS EXAMEN ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES

Réglementation en vigueur

- Chapitre *XIbis* du Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après: Loi relative au bien-être);
- Titre 6 du livre I Code du bien-être au travail (ci-après: Code);
- Chapitre II concernant les missions du service interne du livre II, titre 1 Code;
- Titre 3 du livre II Code.

Abréviations

AT

Accident du travail

ATG

Accident du travail grave

CPPT

Comité pour la prévention et la protection au travail

SEPP

Service externe pour la prévention et la protection au travail

SIPP

Service interne pour la prévention et la protection au travail

Fedris

Agence fédérale des risques professionnels

DG CBE

Direction régionale compétente du contrôle du bien-être au travail¹

BCSS

Banque Carrefour de la Sécurité Sociale

¹ <https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/structure-du-spf/inspection-du-travail-dg-controle-du-bien-etre-au-travail-7>.

Consensus

1) Après un ATG, dans quelles entreprises est-ce la tâche du SEPP de proposer des mesures conservatoires et d'effectuer l'examen de l'AT?

Ce n'est le cas que pour les entreprises C- et D.²

Dans les entreprises C+, B et A, c'est la tâche du conseiller en prévention interne. Cela n'exclut pas que dans de telles entreprises, on puisse faire appel à l'expertise d'un SEPP mais cela doit dès lors être convenu contractuellement ou sur base d'une offre.

2) Comment le SEPP apprend-il qu'un AT(G) s'est produit?

Le SEPP peut apprendre via divers canaux qu'un ATG s'est produit:

- L'employeur prévient le SEPP. C'est sans aucun doute la manière la plus rapide et cela devrait en fait toujours se passer ainsi : c'est la responsabilité de l'employeur de constater l'ATG et de prévenir le plus rapidement possible le service de prévention compétent.³
- Le flux électronique, qui démarre lors de la déclaration de l'AT auprès de l'assureur de l'AT, fournit les données de l'accident au SEPP : en pratique, peu d'employeurs préviennent eux-mêmes leur SEPP. Pour cette raison, un flux automatique a été mis en place il y a de cela quelques années : la déclaration arrive via Fedris et la BCSS chez le SEPP. Il est clair que la plupart du temps, cela se déroule avec quelques jours de retard. Il faut noter que l'employeur a toujours la possibilité d'utiliser le formulaire de déclaration d'AT prévu dans l'art. I.6-12 du Code.
- La DG CBE contacte le SEPP. Si cela se fait par téléphone, il est recommandé de demander à l'inspecteur de confirmer sa demande par écrit et s'il ne souhaite pas le faire, de soi-même confirmer l'entretien par écrit à l'inspecteur concerné. Ceci, afin de pouvoir prouver, en cas de questionnements de votre client, que l'information/demande est bien parvenue au SEPP via la DG CBE. Ceci doit être lu en parallèle avec la question 4.

3) Comment le SEPP détermine-t-il s'il s'agit d'un AT ou d'un ATG?

Cela se déroule sur base de critères déterminés dans la réglementation⁴ et les codes qui étaient mentionnés sur la déclaration d'AT (formulaire ou électronique). Lors d'un signalement téléphonique par un employeur, une évaluation devra potentiellement se faire sur base des informations transmises verbalement par l'employeur.

Cependant, il arrive souvent que les codes ne soient pas correctement déterminés par l'employeur ou que la compagnie d'assurance ou Fedris n'attribue pas toujours les bons codes en raison d'informations peu claires.

Dans de tels cas, le SEPP devrait communiquer avec l'employeur et, en principe, avec la CBE pour rectifier les choses et justifier que:

- Soit ce n'est pas un ATG, soit qu'un examen n'a pas de sens,
- Soit c'est bien un ATG.

² Art. II.1-10, § 2, 3° et § 3 Code.

³ Art. 94ter, § 1 Loi relative au bien-être et art. I.6-4 Code.

⁴ Art. 94bis, 1° Loi relative au bien-être et art. I.6-2 Code.

4) Qui prend l'initiative d'effectuer un examen d'un ATG?

L'employeur est toujours le responsable final pour l'exécution de l'examen de l'ATG, et il est dès lors de sa responsabilité d'activer le SEPP pour l'examen de l'AT.

Entreprises A, B, C+

Pour ces entreprises, cela sera toujours basé – si l'employeur/conseiller en prévention interne fait appel à son SEPP - sur soit la confirmation par l'employeur de son accord avec la proposition du SEPP, soit des arrangements contractuels entre eux.

Des accords mutuels (bon de commande confirmé, arrangements contractuels).

C- en D

Ce genre d'entreprise ne prévient quasiment jamais elle-même son SEPP en cas d'ATG, ce qui signifie que le SEPP apprendra via le flux électronique qu'un ATG s'est déroulé.

Le SEPP n'effectuera cependant pas l'examen à sa propre initiative, l'employeur doit donner mandat au SEPP pour effectuer cet examen.

Le SEPP prendra l'initiative d'informer l'employeur à propos de ses obligations relatives à l'examen d'ATG et des tâches du SEPP en la matière, et ensuite demander le mandat pour pouvoir effectuer l'examen. La meilleure manière pour ce faire est que le SEPP envoie toujours une proposition que l'employeur doit confirmer pour accord, de préférence par e-mail. La proposition peut indiquer que 5 heures de prestations sont incluses dans la cotisation minimale annuelle fixe déjà payée par l'employeur ainsi que le tarif auquel les autres heures seront facturées.

Une alternative à cela est de faire des arrangements *contractuels*, mais même dans tel cas, il est recommandé de travailler avec une proposition et ceci, afin d'éviter tout malentendu.

5) Quand le SEPP démarre-t-il l'examen de l'ATG?

Le SEPP démarre l'examen seulement après que l'accord de l'employeur avec la proposition a été confirmé par lui au SEPP (p. ex. par email), ou si cet accord semble déjà sans équivoque du fait du contrat d'affiliation ou tout autre document.

6) Que fait le SEPP si un employeur refuse de laisser examiner un ATG?

Si l'employeur refuse d'accepter la proposition ou ne souhaite en aucune manière confirmer son accord, alors le SEPP doit notifier à l'employeur concerné la nécessité de remplir ses obligations dans les plus brefs délais. D'un point de vue juridique (problème de preuves, mise en demeure de l'employeur), il est fortement recommandé que cet écrit se fasse par envoi recommandé.

7) Comment et dans quel délai se déroule l'examen de l'ATG (un seul employeur concerné)?

Le SEPP est informé de l'ATG. Le SEPP informe l'employeur et demande mandat pour pouvoir effectuer l'examen.

L'examen est effectué et un rapport circonstancié est transmis à l'employeur dans les 10 jours calendrier après réception de la proposition du SEPP confirmée pour accord.

8) Que faire lorsqu'il n'est pas possible de respecter le délai de 10 jours calendrier?

En ce qui les concerne, les SEPP partent du point de vue que cette période ne commence à courir qu'à condition que, et à partir du moment où il y a ordre sans ambiguïté de la part de l'employeur d'effectuer l'examen de l'AT (voir aussi questions 8 et 9).

De plus, il est possible de rédiger un rapport temporaire.⁵ Il est conseillé que conseiller en prévention informe la DG CBE à propos des mesures qui ont été déjà prise et qui seront prises. Il est préférable d'informer la DG CBE via l'employeur de la victime ou si le conseiller en prévention informe lui-même la DG CBE, de mettre l'employeur en copie. Il est vivement conseillé d'informer la DG CBE par écrit (via email). Le signalement téléphonique ou faire des arrangements avec la DG CBE doit être évité faute de preuves en cas de problèmes éventuels.

9) Quelle législation concernant l'emploi des langues est d'application dans le rapport circonstancié?

A. SITUATION DANS LA RÉGION DE LANGUE NÉERLANDAISE:⁶

Le néerlandais est obligatoire pour le rapport circonstancié dans toutes les entreprises ayant un siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise.⁷

B. SITUATION DANS LA RÉGION DE LANGUE FRANÇAISE:⁸

Le français est obligatoire pour le rapport circonstancié dans toutes les entreprises ayant un siège d'exploitation dans la région de langue française.⁹

C. SITUATION DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, DANS LES COMMUNES A FACILITES LINGUISTIQUES ET DANS LA RÉGION DE LANGUE ALLEMANDE :¹⁰

Bruxelles:

Rédaction du rapport circonstancié en néerlandais ou en français, en fonction de la langue choisie par l'employeur.

Communes à facilités:¹¹

Rédaction du rapport circonstancié en Néerlandais ou en Français en fonction de la commune à facilités concernée.

Région de langue allemande:¹²

Rédaction du rapport circonstancié en allemand.

⁵ Art. 1.6-6 Code.

⁶ La région de langue néerlandais est définie dans l'art. 3 des Lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative.

⁷ Art. 5 Décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements.

⁸ La région de langue française est définie dans l'art. 4 des Lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative.

⁹ Art. 2 Décret du 30 juin 1982 du Conseil de la Communauté française relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements.

¹⁰ Art. 52 Lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative.

¹¹ <https://www.adjunctvande gouverneur.be/fr/les-facilites/le-regime-des-facilites>.

¹² Art. 5 Lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative.

Les SEPP suivent les législations linguistiques. L'employeur doit veiller à ce que le rapport complet et détaillé soit rédigé dans la langue appropriée et remis à la DG CBE. Une traduction du rapport du SEPP est possible à la demande expresse de l'employeur. Comme cela ne relève pas de la mission légale du SEPP, cette traduction est pour le compte de l'employeur.

10) Est-ce que le SEPP doit effectuer l'examen d'un ATG qui s'est déroulé à l'étranger?

On part du principe que la législation belge sur le bien-être est d'application sur chaque emploi en Belgique. Si une entreprise belge engage des travailleurs à l'étranger, alors c'est la législation locale en vigueur en matière de sécurité et santé qui compte pour la période de l'engagement en-dehors de la Belgique. Les SEPP ont une compétence territoriale qui est en principe limitée au territoire belge.

C'est à l'employeur – en tant que responsable pour le bien-être de ses travailleurs – de se renseigner à propos des règles qu'il doit appliquer à l'étranger.

En ce qui concerne la question sur la rédaction d'un rapport circonstancié suite à un AT qui s'est déroulé à l'étranger, on ne peut donc pas y répondre comme ça sur base de la législation belge (la règle générale diffère en fonction qu'il s'agisse ou non d'un pays EU).

Sauf s'il en est convenu autrement et par écrit avec l'employeur belge le SEPP belge n'est a priori pas obligé de rédiger un rapport circonstancié pour un AT qui s'est déroulé à l'étranger ou d'envoyer de sa propre initiative son propre conseiller en prévention sur le lieu de l'accident à l'étranger (et d'engendrer des coûts pour ce faire).

11) Comment se déroule l'examen de l'ATG (plusieurs employeurs impliqués)?

Remarques préliminaires:

- Vu la complexité du sujet et dans le cas d'employeurs de PME, on attendra du SEPP qu'il joue un rôle de coordination pour mener à bien l'examen et le rapport. Les étapes à entreprendre se déroulent toujours en concertation avec l'employeur de la victime et iront en règle générale au-delà de l'obligation d'information.
- Du fait de la complexité d'un accident avec plusieurs parties impliquées, il va de soi qu'un terme de 10 jours calendrier sera, dans la majeure partie des cas, trop court pour transmettre le rapport circonstancié à la DG CBE. Dans de tels cas, ce terme doit être évalué de manière raisonnable (voir aussi question 8). Il est également évident que dans ces cas les 5 heures incluses dans la prestation globale seront rapidement épuisées. Les prestations supplémentaires sont facturées en fonction des accords passés.

Etape 1: l'employeur de la victime ou, dans certaines cas, le maître d'ouvrage de l'examen informe le service de prévention compétent et donne un ordre d'examen et de rédaction d'un rapport. Le conseiller en prévention de ce SEPP prend ce dossier et est ensuite nommé conseiller en prévention coordinateur.

Etape 2: examiner comment la structure des parties impliquées se présente (cela fait toujours référence aux employeurs, aux utilisateurs, aux bureaux d'intérim, etc. auxquels il est fait référence dans l'art. 94ter, §2 de la loi sur le bien-être).

Etape 3: vérifier si des clauses spécifiques sont reprises dans le contrat qui est éventuellement conclu entre les parties en matière d'examen d'un ATG (modalités pratiques en matière de collaboration, service de prévention compétent, coûts).

Si oui : à suivre (si possible et conformément à la réglementation).

Si non : voir étapes suivantes.

Etape 4: les personnes et entreprises impliquées sont informées de l'ATG, et il leur est demandé de collaborer à l'examen et de veiller à donner l'ordre à leur service de prévention compétent de faire le nécessaire.

Etape 5: examen: le conseiller en prévention coordinateur estime si l'examen doit se dérouler ou pas en présence des autres conseillers en prévention compétents. Si un employeur impliqué ne donne pas l'ordre à service interne de prévention d'examiner l'AT, alors c'est noté dans le rapport circonstancié.

Ceci peut, entre autres, être opportun/nécessaire :

- Sur demande expresse écrite de la DG CBE
- En cas d'ATG particulier, il s'agit d'ATG mortel et de l'ATG entraînant une invalidité permanente (règle de base : ce sont les accidents qui doivent être signalés directement à la DG CBE).¹³

En tout cas, les autres conseillers en préventions compétents doivent être informés de la date et de l'heure auxquelles aura lieu l'examen. S'ils le souhaitent, ils peuvent même être présents lors de cet examen (cela devra bien entendu se faire après qu'ils aient été mandatés par l'employeur affilié chez eux).

Etape 6: rapport:

A. L'examen a été fait par plusieurs services de prévention en même temps:

- Le conseiller en prévention coordinateur envoie le projet de rapport circonstancié aux parties présentes lors de l'examen (par exemple, le conseiller de prévention, une personne désignée) en leur demandant de transmettre leurs remarques et ajouts.
- Le conseiller en prévention coordinateur les rassemble et les compile. La version finale du rapport circonstancié est signée par le conseiller en prévention coordinateur. Une section sur les mesures proposées est créée pour chaque partie impliquée.
- Le conseiller en prévention coordinateur fournit l'ensemble au maître d'ouvrage de l'examen et à toute autre partie concernée.
- Chaque partie concernée complète la section des mesures qui lui sont applicables (décision concernant les mesures, plan d'action avec délais et avis CPPT). La partie concernée renvoie le rapport signé au maître d'ouvrage.
- Si le maître d'ouvrage de l'enquête (client du SEPP) n'est pas l'employeur de la victime (par exemple, il peut s'agir du contractant principal), il fournit le rapport circonstancié complet à l'employeur de la victime.
- L'employeur signe et envoie le tout à la DG CBE.

B. L'examen a été fait par le conseiller en prévention coordinateur :

- Le conseiller en prévention coordinateur rédige le rapport circonstancié, y compris une section avec des propositions de mesures pour chaque partie concernée, et signe le rapport. Il envoie le rapport détaillé et les mesures à prendre par les parties concernées au maître d'ouvrage de l'examen et à toute autre partie concernée.
- Chaque partie concernée, même si une partie n'a pas collaboré, soumet l'ensemble à son service de prévention compétent et au CPPT pour avis et pour le compléter avec des mesures qui lui sont applicables.
- L'avis du service de prévention compétent est renvoyé au maître d'ouvrage d'examen avec la partie complétée et signée (décision concernant les mesures, plan d'action avec délais et avis CPPT).

¹³ Art. I.6-3 Code.

- Si le maître d'ouvrage de l'enquête (client du SEPP) n'est pas l'employeur de la victime, il fournit le rapport circonstancié complet à l'employeur de la victime.
- L'employeur signe et envoie le tout à la DG CBE.

Cas particuliers

Dans de tels cas, c'est "l'employeur utilisateur" qui doit informer son SEPP compétent. L'examen doit se faire en concertation avec « l'employeur réel » (bureau d'intérim/organisme de stage/CPAS), en collaboration avec son service de prévention compétent.

Dans le cas d'un travailleur intérimaire:

- o L'employeur/utilisateur reçoit le rapport circonstancié complet avec les sections/mesures des parties.
- o Il complète sa section et remet le tout au bureau d'intérim.
- o Le bureau d'intérim complète la section relative au bureau d'intérim et renvoie le tout à l'employeur/utilisateur.
- o L'employeur/utilisateur envoie ensuite le tout à la DG CBE.

Dans le cas d'un stagiaire :

Idem

Dans le cas d'un article 60, § 7 Loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale:

Idem

S'il y a plusieurs victimes qui sont employées par plusieurs employeurs, les différents conseillers en prévention compétents déterminent entre eux qui va prendre le rôle de conseiller en prévention coordinateur.

12) Qui transmet le rapport circonstancié à la DG CBE?

L'employeur de la victime transmet le rapport circonstancié à la DG CBE, pas le SEPP. Le SEPP n'est pas responsable du suivi direct des mesures proposées dans le rapport. Lors de la formulation de l'avis stratégique, il est possible d'évaluer si les recommandations ont été implémentées ou pas.

13) Quel est le contenu du rapport circonstancié?

Les SEPP se basent le plus possible sur le modèle de rapport d'experts tel que stipulé dans l'annexe I.6-5 du Code. Le SEPP n'est responsable que la première partie. L'employeur est responsable de la deuxième partie (décision concernant les mesures, plan d'action avec délais et avis CPPT).

14) Quelle méthode d'analyse est utilisée?

Le choix de la méthode utilisée pour l'analyse de l'ATG appartient au conseiller en prévention en fonction, il est l'expert et choisit la méthode qui lui semble la plus appropriée. Discuter avec la victime (si possible) et/ou les témoins et le conseiller en prévention interne et l'employeur fera partie de la méthode d'examen dans la plupart des cas.

15) Quel conseiller en prévention effectue l'examen d'un ATG?

Le rapport circonstancié (du moins la partie concernant l'analyse des AT) est toujours porteur de la signature d'un conseiller en prévention sécurité au travail.¹⁴ Lors de l'exécution de sa mission, le

¹⁴ Voir art. II.3-30, § 1, 1° Code.

conseiller en prévention peut se faire assister par des conseillers en prévention d'autres disciplines. Cela relève du pouvoir d'appréciation du conseiller en prévention.

16) Que signifie la “proposition de mesures conservatoires” et quel rôle y joue le SEPP?

Après l'accident, il est nécessaire de prendre des mesures le plus rapidement possible afin d'éviter que la situation à cause de laquelle l'accident s'est produit ne se reproduise.¹⁵ Vu que dans les

petites entreprises, la connaissance fait souvent défaut, le SEPP joue ici un rôle (voir aussi question 1).

Lors de la réception d'une déclaration d'ATG, le SEPP peut évaluer s'il est nécessaire d'entreprendre des actions pour proposer des mesures conservatoires. Il est par exemple possible qu'une déclaration d'un accident sur un chantier arrive tardivement, dans tel cas, cela fait peu de sens de prendre action par rapport aux mesures conservatoires.

S'il semble opportun de prendre action par rapport à la proposition de mesures conservatoire, le SEPP doit informer l'employeur le plus rapidement possible de cette obligation.

En cas de refus de l'employeur, le SEPP peut soit aller de sa propre initiative sur place soit mettre l'employeur en demeure par écrit (*recommandé*) en mentionnant que son refus empêche l'exécution de nos tâches. Si on refuse aussi sur place de faire les constatations nécessaires, une telle mise en demeure est également recommandée.

En ce qui concerne les situations particulières (par exemple: la situation d'un accident sur une ligne de machines à côté de laquelle se trouve une ligne de machine semblable, avec la possibilité d'un accident supplémentaire identique) : le mieux est de le noter dans une formulation générale (p.ex.: « *prère de considérer s'il y a dans l'entreprises des situations comportant un risque similaire ; ainsi, lors de l'utilisation d'autres machines semblables, nous conseillons d'également adapter les mesures conservatoires proposées sur ces machines.* »).

Il doit également être clair qu'il s'agit d'une proposition de mesures conservatoires, c'est finalement l'employeur qui décide des mesures conservatoires à appliquer ou pas. Le SEPP ne peut pas l'exiger et est encore moins responsable en cas de non-application des mesures proposées.

17) De quelle manière les éventuels aspects psychosociaux sont-ils intégrés dans l'examen?

L'application systématique du questionnaire développé par le SPF concernant cette problématique n'est pas toujours possible et/ou recommandée. Bien entendu, ce questionnaire peut être utilisé si possible.

Le SEPP reprendra au moins et explicitement les deux indications suivantes dans le rapport de l'examen :

- Les aspects psychosociaux ont-ils été pris en considération? Oui/non/pas applicable
- Des aspects psychosociaux ont-ils été détectés, et qui pourraient influencer l'accident? Oui/non/pas applicable

Si possible, on peut également donner une autre interprétation et des mesures de prévention possibles peuvent être proposées.

¹⁵ Art. 94septies, § 2 Loi relative au bien-être.

18) Est-ce que les 5 heures sont forcément incluses dans les heures de prestations générales sur place?

Non, ce n'est pas le cas. Dans le cadre de l'examen, il peut y avoir des heures aussi bien sur place (aussi bien pour proposer des mesures conservatoires que pour effectuer l'examen) que des heures pour le rapport et des heures pour d'autres prestations.

La victime n'est également pas nécessairement un travailleur de l'employeur, il peut également s'agir d'intervention dans des accidents plus complexes dans lesquels l'entreprise est impliquée, et où des prestations des SEPP sont demandées.

19) Un conseiller en prévention d'un SEPP peut-il agir en tant qu'expert ?

Le conseiller en prévention d'un SEPP qui, désigné à cet effet par le fonctionnaire chargé de la surveillance, intervient en tant qu'expert pour enquêter sur un accident du travail grave, agit à titre personnel. Il n'agit donc pas en tant qu'employé dans le cadre de cette mission et n'est donc pas autorisé à utiliser les documents dirigés par l'employeur/SEPP pour préparer le rapport.

Pour le conseiller en prévention agissant en tant qu'expert, cela signifie que l'exercice de cette activité ne relève pas de la responsabilité du SEPP et que, par conséquent, le SEPP ne peut être tenu responsable en cas de dommages éventuels.

Cette mission étant exercée en dehors du contrat de travail, elle doit faire l'objet d'une demande de congé. Ses revenus doivent aller directement au conseiller en prévention-expert.

Historique de ce document

Date	Descriptions des modifications
2007	Approbation par le Conseil d'administration
2015	Adaptation du contenu
09-12-2016	Adaptation du lay-out
16-01-2017	Ajout des logos des services approuvant
31-08-2022	Adaptation des logos et du contenu
8-9-2022	Adaptation du contenu
6-4-2023	Adaptation du contenu

* * *

Les logos se trouvant sur la page d'en-tête sont les logos des services externes approuvant ce texte de consensus.

* * *