

LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL



LES ENTREPRISES AYANT OCCUPÉ EN 2007 EN MOYENNE PLUS DE 50 TRAVAILLEURS ONT ÉTÉ AMENÉES À ÉLIRE LEURS REPRÉSENTANTS AU SEIN DU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL. CET ORGANE DE CONCERTATION SERA CONSULTÉ PENDANT LES QUATRE PROCHAINES ANNÉES SUR LES QUESTIONS RELATIVES AU BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXÉCUTION DE LEUR TRAVAIL.

QUELS MEMBRES COMPOSENT LE COMITÉ ?

Le comité est composé de l'employeur et de délégués représentant l'employeur et les travailleurs. Les délégués des travailleurs sont élus tous les quatre ans lors des élections sociales. Les délégués de l'employeur sont désignés par l'employeur parmi le personnel de direction de l'entreprise. Le nombre de délégués de l'employeur ne peut être supérieur au nombre de représentants des travailleurs.

QUELLES SONT LES MISSIONS DU COMITÉ ?

Le comité a essentiellement pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions 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. Le comité est également associé à la gestion et aux activités du département chargé de la surveillance médicale du service interne en s'y intéressant au moins deux fois par an avec un intervalle de six mois au maximum, sur base d'un rapport rédigé par le conseiller en prévention chargé de la surveillance médicale. Le comité émet un avis préalable sur les projets qui peuvent avoir des conséquences sur le bien-être lors de l'exécution de leur travail, l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, le choix ou le remplacement d'un service externe, l'ergonomie, l'aménagement des lieux de travail pour les travailleurs handicapés, le choix et l'entretien des équipements de travail et de protection.... Il formule des propositions destinées à embellir les lieux de travail. Le comité est chargé de l'accueil des travailleurs, de l'information et de la formation relative à la prévention et la protection au travail. Il stimule et suit le bon fonctionnement du

service interne. Il examine les plaintes formulées par les travailleurs en matière de bien-être et concernant les prestations des services auxquels l'entreprise fait appel en application des lois sur les accidents de travail. Il effectue au moins une fois par an une enquête approfondie dans tous les lieux de travail. Il envoie une délégation sur les lieux où des accidents de travail risquent de survenir ou se sont produits. Depuis le 16 mai 2008, le comité présent dans les entreprises ne disposant pas de conseil d'entreprise (soit les entreprises de 50 à 99 travailleurs) a également comme mission de recevoir les informations économiques et financières de base relatives à l'entreprise. Des informations d'ordre social doivent également être transmises au comité, à défaut de délégation syndicale et si aucun mécanisme n'existe pour les fournir.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DU COMITÉ ?

L'employeur est tenu de procurer au comité toute information utile afin qu'il puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause. A cette fin, il rassemble une documentation relative aux questions en matière de bien-être et transmet toutes les informations, avis, et documents qui se rapportent au bien-être, notamment les rapports et documents en matière d'environnement qu'il tient à la disposition des autorités, les informations concernant les risques pour la sécurité et la santé, les mesures de protection et de prévention et les informations en matière de premier secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs. L'employeur fournit annuellement un commentaire sur la politique d'environnement menée par l'entreprise. Le comité rend son avis dans les plus brefs délais sur toutes les matières pour lesquels l'employeur le consulte obligatoirement et, à défaut

d'unanimité, mentionne les avis divergents. L'employeur donne 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 et donne une suite appropriée en cas d'avis divergents. Il donne suite à tous les autres avis dans le délai fixé par le comité ou, à défaut de délai, dans les six mois au plus tard. S'il ne se conforme pas aux avis, ou opère un choix parmi les avis divergents, il en donne les motifs au comité.

COMMENT FONCTIONNE LE COMITÉ ?

Les modalités de fonctionnement du comité sont fixées dans un règlement d'ordre intérieur. Le comité est tenu de rédiger ce règlement. Lorsque ce modèle existait déjà dans l'entreprise, il peut être repris mais il doit à nouveau être approuvé par le comité. Certains points doivent obligatoirement être traités dans ce règlement : il doit contenir les nom et prénom du président et des délégués effectifs et suppléants, les modalités concernant la tâche du président et celles de son remplacement, le mode d'inscription d'un point à l'ordre du jour, le mode de convocation des membres, les modalités concernant le lieu et le moment des réunions, les modalités concernant les réunions préparatoires et supplémentaires, le déroulement des réunions, le quorum de présence exigé, le mode de constatation qu'un accord a été obtenu, le mode de convocation des experts, le mode de consultation des rapports et avis que l'employeur tient à la disposition du comité, le mode et délai de conservation des archives, le mode d'information du personnel sur les décisions du comité, la procédure de modification du règlement ...

QUAND LE COMITÉ SE RÉUNIT-IL ?

Lorsqu'aucun recours contre le résultat

des élections n'a été intenté, la première réunion du comité doit avoir lieu au plus tard au jour Y + 45, concrètement entre le 19 juin et 2 juillet 2008, en fonction de la date des élections. Le règlement d'ordre intérieur peut cependant prévoir un délai plus court dans les entreprises où un comité existait déjà. Lors de cette première réunion, il peut déjà être convenu du choix du président, du secrétaire, du secrétaire suppléant, des dates de réunion ultérieures, de la modification du règlement d'ordre intérieur... L'employeur veille à ce que le comité se réunisse au moins une fois par mois et chaque fois qu'un tiers des délégués des travailleurs en fait la demande. L'employeur veille également à ce que le comité se réunisse au moins deux fois par an avec un intervalle de 6 mois au maximum sur les questions qui ont trait à la surveillance médicale, lorsqu'un département chargé de la surveillance médicale a été créé au sein du service interne.

QUELS SONT LES OBLIGATIONS ET LE STATUT DES DÉLÉGUÉS DES TRAVAILLEURS ?

En contrepartie de leur droit à l'information, les membres du comité sont tenus à un devoir de discrétion nécessaire à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise : il leur est interdit de divulguer les renseignements dont ils ont connaissance en raison de leur mandat si cela porte préjudice aux intérêts de l'employeur ou des travailleurs. Pour pouvoir exercer leurs missions correctement, les délégués des travailleurs bénéficient d'une protection contre le licenciement. Ils peuvent seulement être licenciés pour raisons économiques ou techniques ou pour motif grave. Ces motifs doivent être préalablement reconnus par la commission paritaire compétente ou par le tribunal du travail.

Florence Wairy - Conseillère juridique

POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels
Tél.: 32 2 507 17 38

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupe.be

Agence de Paris: Alexandre Le Berre
Tél.: 00 33 632 33 66 91