

CHAPITRE 2

# **UNE POLITIQUE SECTORIELLE DE PRÉVENTION**

# UNE POLITIQUE SECTORIELLE AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

La réglementation sur le bien-être au travail est d'application générale à toutes les entreprises qui occupent du personnel, quels que soient la nature de leurs activités et le nombre de travailleurs qu'elles occupent. Le respect des exigences légales peut s'avérer pesant pour la direction des petites entreprises, généralement constituée d'une seule personne et ne disposant que d'un soutien administratif limité. De ce point de vue, la construction est, on le sait, un secteur particulier du fait notamment qu'il est constitué d'une très grande majorité d'entreprises comptant moins de 10 travailleurs. .

S'y ajoute le caractère atypique du lieu de travail : le chantier, mobile et temporaire, accueille de nombreux corps de métier, avec leurs caractéristiques propres, qui y exercent des activités, souvent au même moment, ce qui multiplie les risques et en influence parfois la nature. Ainsi, les risques associés à l'activité d'un seul entrepreneur, qui utilise par exemple des produits chimiques, peuvent concerner tous les travailleurs présents sur le chantier, alors même que leur propre activité ne les expose pas habituellement à ce genre de substances.

Le législateur comme les partenaires sociaux de la construction, conscients de ces particularités, ont voulu doter le secteur d'une politique sectorielle de prévention des risques. Elle se caractérise par des règles spécifiques mais aussi par l'intervention d'un institut de prévention rattaché au secteur, « Constructiv », dont la mission est de soutenir les entreprises de construction par diverses actions et initiatives.

# LE RÔLE DE CONSTRUCTIV

Constructiv est un acteur important de la sécurité et de la santé dans la construction. Cette institution, créée par le secteur pour ses besoins propres, repose en réalité sur deux grands pôles d'activité : « *Building your Benefits* » et « *Building on People* ». Le premier pôle gère les régimes sociaux du secteur, dont l'attribution d'avantages sociaux complémentaires, et fournit un soutien dans la lutte contre la fraude sociale et la concurrence déloyale. Le deuxième pôle, plus pertinent dans le cadre de ce rapport, prend en charge la promotion de la sécurité sur les chantiers et du bien-être au travail ainsi que la gestion des compétences et de la transition vers le secteur.

Cette organisation est dirigée par les partenaires sociaux représentés au sein de la commission paritaire de la construction (124), qui l'ont fondée. Elle fournit des services aux entreprises du secteur et à leurs ouvriers, mais aussi aux organisations patronales, dont la Confédération Construction, et syndicales du secteur. Parmi les nombreuses actions et initiatives<sup>24</sup> qu'elle mène, le présent rapport retiendra celles qui concernent la sécurité et le bien-être.

L'étendue et la qualité de ses interventions donnent à Constructiv sa vraie valeur ajoutée. Une autre organisation, Volta, instaurée par la sous-commission paritaire des électriciens (SCP 149.01), remplit une fonction similaire<sup>25</sup> pour les entreprises et les travailleurs de ce segment d'activité. Volta collabore d'ailleurs avec Constructiv sur différents plans.

## Missions

Le conseil aux employeurs et aux travailleurs en matière de sécurité est une des tâches principales de Constructiv. Elle s'exerce pour l'essentiel par le biais des avis que les conseillers de l'organisation donnent lors de leurs nombreuses visites de chantiers. Ils y constatent les manquements en matière de prévention et en discutent avec le chef de chantier, les ouvriers ou leurs représentants et, dans certains cas, la direction ou le conseiller en prévention. Les constatations sont ensuite intégrées dans l'*Atlas de prévention* et un rapport est établi à l'attention des entreprises concernées avec des recommandations pour remédier aux manquements.

Une autre mission de Constructiv est de lancer des campagnes de sécurité, dont la plus récente, qui a débuté en 2015, traite de la sécurité des travaux en hauteur. L'objectif de cette campagne est de faire baisser de 15 % le nombre d'accidents liés aux travaux de toiture et à l'utilisation des échafaudages de façade. Les campagnes sectorielles sont des actions de longue durée, qui se déroulent souvent en deux phases : une phase de sensibilisation, avec des actions préventives, et une phase de maintien, avec parfois des actions de contrôle. La phase de sensibilisation de la campagne « Travailler en hauteur en toute sécurité » s'est poursuivie jusque fin 2017.

Dans sa mission de suivi de l'évolution des accidents du travail dans la construction, l'institut de prévention a défini des indicateurs qui s'appuient sur les données de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Ces données sont intégrées dans trois outils ou paramètres, qui mettent en évidence les tendances du secteur en matière de sécurité<sup>26</sup>: *l'outil de mesure de fréquence des accidents du travail (MFA)*, *l'outil de*

*mesure des absences liées aux accidents du travail (MAA)* et *l'outil de mesure des absences global (MAG)*. Un outil d'évaluation comparative a par ailleurs été mis à la disposition des entreprises du secteur pour leur permettre d'évaluer leur situation en matière de bien-être par rapport aux moyennes sectorielles, sous-sectorielles et régionales.

Constructiv intervient aussi dans la gestion des compétences, au profit des travailleurs, des étudiants, des écoliers, des enseignants et de tous ceux qui intègrent le secteur, pour lesquels une formation à la sécurité de base a été développée.

L'organisation s'est dotée en 2016 d'un Centre de Compétence Technique (CCT) pour l'aider à accomplir ses missions. Ce centre accorde une attention toute particulière à l'intégration des aspects professionnels et des aspects liés à la sécurité. Il assure l'actualisation des profils de compétences professionnelles et en élabore de nouveaux. Ces profils constituent à leur tour la base des dossiers de qualification, des programmes d'enseignement et de formation et des manuels élaborés par le CCT. Celui-ci se charge également du contrôle qualité et du suivi des centres de formation, il organise les examens VCA et il développe d'autres certifications sectorielles de personnes.

Constructiv exploite tous les canaux de communication disponibles : il publie des dossiers sur la sécurité et le bien-être au travail, notamment à l'intention des jeunes entreprises ; il propose une bibliothèque en ligne « *Building your Learning* » ; il met à disposition des fiches de prévention et des fiches « toolbox ». Ces documentations traitent de sujets très variés, qui vont de la poussière de quartz au travail en espace confiné, en passant par les risques psychosociaux et les protections auditives.

<sup>24</sup> Une excellente base pour en savoir plus : [www.constructiv.be](http://www.constructiv.be). L'organisation y publie notamment ses rapports annuels.

<sup>25</sup> Voir [www.volta-org.be](http://www.volta-org.be). L'organisation est née de la collaboration entre Formelec, Tecnolec et le Fonds de sécurité d'existence. Volta n'est donc pas tout à fait comparable à Constructiv, dans la mesure où elle englobe également un centre de connaissances technologiques, anciennement Tecnolec.

<sup>26</sup> Ces paramètres ne doivent pas être confondus avec les taux de fréquence, taux de gravité réel et taux de gravité global calculés par Fedris.

## Principales réalisations

L'organisation entretient des liens étroits avec le terrain, ce qui lui procure un atout majeur pour son travail de communication, de conseil et de préparation de la politique sectorielle en matière de sécurité. Les approches ne sont donc pas théoriques car elles sont bien ancrées dans la réalité du chantier.

Elle a mené 11 061 visites de chantier en 2017, dont un quart dans des entreprises de moins de 5 travailleurs et plus de la moitié dans des entreprises occupant moins de 20 travailleurs. Ces visites ont donné lieu à l'établissement de 5 210 rapports d'avis qui totalisent 58 740 recommandations concrètes à l'attention des entreprises. La visite avait pour but, dans 2 276 cas, d'optimiser la politique générale de prévention de l'entreprise.

Constructiv suit une double approche de la prévention : d'une part, par des constats concrets portant sur des manquements dans la prévention et par des recommandations d'amélioration ; d'autre part, par l'analyse de la politique générale de prévention de l'entreprise.

La promotion du bien-être se fait donc de façon à la fois réactive et proactive.

Cette démarche est confirmée par les principales réalisations de Constructiv, dont on présente ici un aperçu limité à l'année 2017<sup>27</sup>. Cet aperçu, qui est par hypothèse loin d'être exhaustif, donne une bonne idée de l'importance de cette institution sur la sécurité et le bien-être au travail dans le secteur.

Ce sont ainsi quelque 200 nouveaux avis, notamment sur l'amiante, qui sont venus étoffer la version actualisée de l'Atlas de prévention. Ce sont aussi plus de 400 chantiers visités durant le deuxième semestre de 2017, dans le cadre de la campagne « *Travailler en hauteur en toute sécurité* », avec comme résultats l'établissement de 16 plans d'actions « sur mesure » visant un groupe cible de 80 entreprises.

Les connaissances acquises durant la phase de sensibilisation de la campagne ont donné lieu à l'établissement de fiches de prévention, à des formations adaptées, à des check-lists et autres outils spécifiques, dont un code de bonnes pratiques pour l'utilisation et le montage d'échafaudages et une certification sectorielle pour les monteurs d'échafaudages.

Parmi les autres actions menées, on retient celle développée dans le sous-secteur de la pierre naturelle, qui s'est traduite par plus de 100 visites d'entreprises, quelque 750 avis et 4 fiches de prévention ; on note encore le partenariat conclu en avril 2016 avec l'Union des entreprises de travaux ferroviaires (UETF) pour déployer une campagne de prévention et de sensibilisation. La première phase de cette initiative s'est achevée en septembre 2017 avec le lancement de la campagne « *Pour votre sécurité, faites comme Max, suivez la bonne voie !* » ; enfin, on souligne le lancement prochain, à l'été 2018, d'une

vaste action de sensibilisation sur l'amiante vers un très vaste public d'entreprises, de maîtres d'ouvrage, d'élèves, ... bref, toute personne susceptible d'être concernée par la manipulation d'amiante.

Les activités du Centre de compétences techniques ont, elles aussi, été nombreuses en 2017, notamment dans l'accompagnement pratique des réglementations ou, comme on le verra plus loin dans ce chapitre, dans l'analyse des risques, outil majeur de la politique de prévention. Le CCT a ainsi établi une fiche d'information spécialement destinée aux entreprises de construction ainsi qu'une check-list pour les équipements de protection collective, qui rappelle que les dispositifs de sécurité collective priment sur les équipements de protection individuelle et que ceux-ci ne peuvent pas dispenser du respect des exigences imposées par la sécurité collective.

Beaucoup d'autres actions du CCT sont axées sur des risques ou segments d'activité spécifiques, comme les travaux de voirie (fiches de prévention et/ou fiches toolbox propres à ces travaux), les travaux à proximité de conduites (version actualisée du *manuel Gaz*), la manutention de charges (fiche toolbox *Manutention manuelle des charges*), ainsi que les activités des chauffeurs de camion malaxeur et opérateurs de pompe à béton (certification).

Le nombre de participants aux examens VCA, dont le traitement administratif est assuré par le CCT depuis le 1er octobre 2016, a doublé, passant de 5 798 en 2016 à 11 248 en 2017. Depuis le 1er janvier 2018, les examens VCA ne se passent plus qu'en ligne.

## Partenariats

L'importance de l'investissement du secteur dans la promotion de la sécurité au travail et la complexité des matières à traiter ont amené Constructiv à nouer des collaborations avec divers partenaires belges et internationaux issus d'horizons différents.

Au premier rang de ces partenariats, se trouvent tout naturellement les diverses formes de collaboration internes au secteur, avec les travailleurs et employeurs et les organisations qui les représentent au sein de la CP 124.

En marge du secteur, on relève les collaborations très structurées avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) ou encore avec Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, notamment dans le cadre de la campagne prochaine sur l'amiante.

Un autre partenariat, conclu en avril 2016, a pris la forme d'un accord sectoriel en matière de bien-être au travail, probablement unique en son genre, conclu par les partenaires sociaux de la construction et le ministre fédéral de l'Emploi et le SPF ETCS. Les parties prenantes entendent réaliser des progrès importants sur le plan du bien-être au travail dans la construction. L'accord met en évidence, dans ce contexte, la fourniture d'informations techniques, les actions de sensibilisation, les campagnes et la formation. Un comité d'accompagnement a par

<sup>27</sup> Voir le rapport annuel 2017 de Constructiv.



ailleurs été créé à cette occasion, où siègent également d'autres organisations actives dans le domaine du bien-être au travail, comme par exemple les services externes pour la prévention et la protection au travail et les assureurs des accidents du travail.

L'interaction entre Constructiv et les pouvoirs régionaux et communautaires est également très étroite dans le cadre des groupes d'orientation régionaux de Building on People. Ces groupes ont pour mission d'aligner les initiatives régionales et communautaires sur les objectifs du secteur.

Constructiv, à la demande du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT), participe à l'élaboration de la stratégie nationale 2016-2020 en matière de bien-être, qui met en œuvre le cadre stratégique européen pour la santé et la sécurité au travail. L'intérêt de cette démarche s'apprécie au regard des cinq actions prioritaires qui seront menées dans le secteur, à savoir :

- La responsabilisation du maître d'ouvrage sur un chantier temporaire ou mobile ;
- L'amélioration de l'application de la réglementation sur le bien-être à la sous-traitance ;
- Le développement d'une meilleure communication avec les travailleurs étrangers ;
- L'élaboration de formations et d'actions de sensibilisation concernant l'amiante ;
- L'intégration de la question du bien-être dans les formations.

Les priorités générales pour 2018, 2019 et 2020 seront fixées sur la base des priorités de divers secteurs économiques.

Bon nombre des partenariats de Constructiv ont pour objet la formation. En Flandre, partenaires sociaux du secteur, partenaires de l'enseignement et pouvoirs publics forment ensemble le « Sectoraal Partnerschap Bouw ». On y conclut notamment des accords concernant l'agrégation des entreprises et la mise en place de périodes d'essai pour la formation en alternance.

Constructiv, pour sa part, détermine l'offre de formation destinée aux mentors qui accompagnent les apprentis dans les entreprises.

En Région wallonne, le parcours d'apprentissage en alternance sera suivi par des « coachs » sectoriels, dont la mission est de faciliter le lancement d'un tel parcours, par exemple en recherchant des apprentis ou des entreprises prêtes à les accueillir. Ils constitueront ensuite les dossiers d'agrément pour les formations en alternance et les soumettront pour approbation aux partenaires sociaux du secteur.

Les partenariats s'étendent aux écoles et aux centres de formation des pouvoirs publics régionaux, notamment sous la forme d'une mise à disposition d'un vaste parc de machines, géré par le CCT et utilisé pour des formations. Une attention toute particulière est évidemment réservée à la sécurité dans ce cadre-là.

Diverses initiatives de collaboration, notamment sur le plan régional, se prennent également en matière d'insertion de nouveaux travailleurs, comme le placement sectoriel (SAB - « Sectorale Arbeidsbemiddeling Bouw ») en collaboration avec le VDAB en Flandre, ConstruCity à Bruxelles et les conseillers d'orientation de l'enseignement en Wallonie.

Un autre partenariat à relever est celui réalisé avec POBOS pour l'accompagnement psychosocial à la suite d'un grave accident du travail dans le secteur. Parmi d'autres formes de collaboration encore nombreuses, retenons celles nouées par Constructiv avec Agoria, la FEB, l'Arbeitsamt, le VDAB, le Forem, BeSaCC, Bib.co, la VC-CS (Association professionnelle des coordinateurs de sécurité), Fédérale Assurance, Prevent et Febelsafe.

Enfin, notons encore que Constructiv est un partenaire actif dans divers réseaux, dont ISSA-C (ISSA Construction Section<sup>28</sup>), l'OIT (*Organisation internationale du travail*) le point focal belge de l'OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) et la plateforme internationale VCA. Constructiv participe en outre à la conception de projets d'autres organisations, dont des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs.

28 L'ISSA est l'*International Social Security Organisation* (Organisation internationale de la sécurité sociale).

# L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

L'action de Constructiv, telle qu'elle vient d'être décrite, illustre sans doute le mieux la manière dont le secteur de la construction s'investit dans la prévention et relève les défis qui lui sont propres en matière de sécurité.

Cette action n'exclut évidemment pas toutes celles qui sont imposées par la législation, particulièrement dense et étendue, qui encadre la prévention des risques sur les lieux de travail et dont une partie a une connotation spécifiquement sectorielle.

La législation belge<sup>29</sup> en matière de sécurité et de santé est largement influencée par le niveau européen, comme le chapitre 7 de ce rapport nous le rappellera plus en détail. Cette influence s'est manifestée notamment dans les principes de la politique générale de prévention, dans la coordination de la sécurité et dans les mesures de protection prévues pour les situations de travail particulières.

Ce point du rapport s'intéresse aux principaux éléments de notre législation qui se rapportent aux fondements de la politique de prévention. Remarquons d'emblée à ce propos que le législateur belge s'est parfois démarqué des exigences européennes en ce sens qu'il les a surpassées. C'est le cas avec l'intégration en droit belge de la notion de « bien-être », beaucoup plus large que celle qui recouvre les domaines de santé et sécurité retenue par l'Europe. Le champ d'application des réglementations belges s'étend donc non seulement aux domaines de la sécurité et de la santé mais aussi à des domaines comme la charge psychosociale, l'ergonomie et l'hygiène.

L'employeur est le responsable final du bien-être et donc de la sécurité de ses travailleurs sur le lieu de travail. Il joue un rôle de premier plan dans la gestion active de la prévention des risques dans son entreprise mais il doit aussi se faire assister pour mener à bien cette gestion. La politique de prévention repose en effet sur un principe d'interaction dynamique entre différents domaines et acteurs du bien-être. Dans cette optique, les services de prévention interne et externe, le conseiller en prévention, le comité pour la prévention et la protection au travail comme le coordinateur de sécurité sont des partenaires essentiels dans la mise en œuvre de la politique de prévention sur les chantiers.

## Le service interne de prévention et de la protection au travail (SIPP)

Toute entreprise doit disposer, dans sa structure de prévention, d'un service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP), avec à sa tête une personne qualifiée appelée conseiller en prévention. Celui-ci assume sa mission en toute indépendance de l'employeur et des travailleurs. Il dispose d'un pouvoir consultatif, qui n'enlève rien à la capacité de décision et à la responsabilité finale de l'employeur dans la mise en œuvre de la politique de prévention. De même l'intervention du conseiller ne dispense-t-elle en rien la ligne hiérarchique et les travailleurs de l'entreprise, chacun avec ses propres responsabilités, de leur obligation de participer activement aux actions de prévention.

La mission générale du SIPP et du conseiller en prévention est d'aider l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à gérer au mieux la politique de prévention de l'entreprise et à détecter les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le service assume cette mission en suivant une approche multidisciplinaire axée sur sept domaines<sup>30</sup> d'intervention.

Pour l'exécution des tâches dans les différents domaines d'intervention qui ne peuvent être assumées par le SIPP, l'employeur fait appel,

après avis du comité pour la prévention et la protection au travail, à un service externe agréé pour la prévention et la protection au travail. Sur ces instances : voir ci-après.

Notons que la réglementation répartit les entreprises de construction en quatre groupes, en fonction du nombre de travailleurs qu'elles occupent. Cette répartition sert d'une part à déterminer les missions et tâches qui doivent être remplies par le service interne et celles qui peuvent être confiées au service externe ; elle permet, d'autre part, de déterminer le niveau de formation des conseillers en prévention.

Le conseiller en prévention doit être un travailleur de l'entreprise occupé dans les liens d'un contrat de travail. Il ne peut disposer d'un autre statut. Une exception toutefois : dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut exercer lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Aucune formation spécifique n'est prévue pour les conseillers en prévention des entreprises de moins de 20 travailleurs. A l'inverse, dans les grandes entreprises, le conseiller en prévention doit maîtriser les aspects réglementaires et posséder toutes les connaissances techniques et scientifiques nécessaires à l'exercice de sa fonction<sup>31</sup>. Dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs, le conseiller en prévention doit impérativement suivre une formation complémentaire.

<sup>29</sup> La législation qui nous intéresse dans ce deuxième chapitre est essentiellement contenue dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ou « loi bien-être ») et dans l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles, lequel a subi plusieurs modifications par la suite.

<sup>30</sup> La loi bien-être énumère ces sept domaines. Nous y reviendrons plus loin dans ce chapitre.

<sup>31</sup> Ces connaissances portent sur les techniques d'analyse des risques ; la coordination des activités de prévention ; les mesures d'hygiène sur les lieux de travail ; l'organisation des premiers soins et des soins urgents, ainsi que les mesures à prendre en cas de danger grave et imminent ; les relations collectives de travail ; le reporting.

## Le comité pour la prévention et la protection au travail

Un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) doit en principe être institué, par le biais des élections sociales, dans toute entreprise occupant au moins 50 travailleurs. Le secteur de la construction, en raison des spécificités de ses conditions de travail, notamment la grande mobilité des travailleurs et des chantiers, s'est doté de procédures particulières en la matière, sur la base d'un protocole arrêté par la commission paritaire.

Ce protocole confie à la délégation syndicale de l'entreprise, qui peut être instituée dans les entreprises d'au moins 30 travailleurs, l'exercice des missions du CPPT, tout comme celles du conseil d'entreprise d'ailleurs<sup>32</sup>.

Dans son rôle de CPPT, la délégation syndicale contribue activement à toutes les actions de promotion du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Elle propose toutes les actions et utilise tous les moyens qu'elle juge utiles dans ce contexte, ce qui implique concrètement les interventions suivantes :

- la remise d'avis préalables portant sur les mesures relatives à la politique de l'entreprise en matière de bien-être, sur les mesures de prévention, sur les actions du SIPP et les interventions de services externes, comme le SEPP et le SECT (service externe pour les contrôles techniques : voir plus loin) ;
- la notification d'un accord préalable dans les cas où celui-ci est requis par la réglementation sur le bien-être, par exemple lors du licenciement d'un conseiller en prévention ;
- la formulation de propositions pour la politique en matière de bien-être ;
- la désignation d'une délégation chargée de se rendre immédiatement sur place chaque fois qu'un accident ou incident grave se produit, mais lors de la survenance de risques sérieux susceptibles de causer un dommage imminent ;
- l'exercice d'un droit d'initiative pour le remplacement d'un conseiller en prévention.

La délégation syndicale agissant en tant que CPPT assume d'autres tâches spécifiques, notamment dans le domaine de l'accueil, de l'information et de la formation des travailleurs (préparation du matériel d'information et des mesures adaptées). Au-delà, elle examine les réclamations des travailleurs, elle s'implique dans les missions du SEPP au sein de l'entreprise et elle se concerta avec les services d'inspection.

L'employeur est tenu de fournir au CPPT ou à la délégation syndicale qui en tient lieu tous les renseignements nécessaires au bon exercice de sa mission, notamment la formulation d'avis en connaissance de cause.

## Les services externes pour la prévention et la protection au travail

La loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail organise le recours aux services externes pour la prévention et la protection au travail (SEPP). Elle en détermine les missions et les principales modalités de fonctionnement.

### Missions

Le SEPP met son expérience et son expertise au service des entreprises lorsque le SIPP ne peut accomplir lui-même certaines tâches et missions relevant des domaines d'intervention en matière du bien-être. Il assume ainsi une fonction complémentaire par rapport à celle du SIPP de l'entreprise.

L'offre du SEPP porte tant sur l'évaluation et la gestion des risques que sur la surveillance médicale, dans une approche intégrée. Il forme donc une seule et même entité où sont représentées toutes les disciplines.

Le degré d'implication du SEPP dans l'entreprise dépend de l'expertise et du savoir-faire qui est disponible dans cette entreprise en matière de bien-être et d'approche multidisciplinaire. Les matières ou disciplines qui ne peuvent être prises en charge en interne doivent être confiées au SEPP. Les deux services de prévention sont, on l'a déjà souligné, complémentaires dans la gestion des diverses questions relatives au bien-être.

L'intervention du service interne est généralement plus importante dans les grandes entreprises alors qu'elle se limite à la détection de risques et au signalement de problèmes dans les petites entreprises. Des tarifs minimaux ont été fixés pour les prestations du SEPP. Les entreprises paient une contribution annuelle forfaitaire dont le montant varie suivant le nombre de travailleurs.

### Évaluation des services de prévention externes

On le voit, les dispositifs, structures et obligations ne manquent pas pour promouvoir la prévention au sein des entreprises. Une question se pose à ce stade : quelle est la valeur ajoutée réelle de tous ces mécanismes en termes de sécurité au travail ? La réponse à cette question est loin de faire l'unanimité, certainement quand elle est posée à propos des SEPP.

La réforme tarifaire dont ces services ont fait l'objet en 2016, et qui est toujours l'objet de discussions aujourd'hui, a été le point de départ d'un débat plus vaste portant sur le rôle des SEPP. Pour les employeurs, le régime actuel des SEPP ne repose pas suffisamment sur une approche ciblée sur les résultats, mais bien sur des prestations obligatoires, dont

<sup>32</sup> Dans les entreprises de construction sans délégation syndicale ni CPPT, les travailleurs participent directement au traitement des questions liées à la sécurité et au bien-être sur le lieu de travail.

la valeur ajoutée est quelquefois contestable. Ils estiment également que ce régime laisse trop peu de place à une approche « sur mesure », déterminée par les besoins.

Deux points de vue s'affrontent dans les paragraphes qui suivent : celui de Co-Prev<sup>33</sup> et celui des représentants des employeurs<sup>34</sup>, auquel la Confédération peut se rallier.

### La vision des SEPP

La composition et le fonctionnement multidisciplinaires d'un SEPP lui permettent d'aider les entreprises de construction sur l'ensemble des domaines du bien-être (sécurité du travail, médecine du travail, aspects psychosociaux du travail, ergonomie et hygiène du travail). C'est là une différence fondamentale avec d'autres institutions qui se spécialisent dans un seul domaine de la gestion de la prévention ou dont les conseillers émettent des avis sans connaître le contexte dans lequel évolue l'entreprise.

Le SEPP est donc parfaitement apte à amener les entreprises de construction à développer une politique de prévention planifiée et structurée, qui vise aussi bien à prévenir ou limiter les accidents du travail et les maladies professionnelles qu'à améliorer le bien-être général des travailleurs.

La valeur ajoutée d'un SEPP, qui est multiple, se mesure en fonction des besoins des entreprises. La mission générale, de grande envergure, est définie par la loi. Dans ce cadre, les possibilités d'intervention dans la pratique sont nombreuses, la demande pouvant porter sur des questions les plus diverses, comme les équipements de protection individuelle, par exemple, le travail dans le froid ou la chaleur, ou encore les problèmes liés à l'utilisation de produits dangereux ou de substances irritantes.

L'aide du SEPP peut tout aussi bien se focaliser sur la mise à disposition de modèles d'analyses des risques, de fiches d'instruction ou encore de rapports types de mise en service, ces services étant tout particulièrement appréciés par les petites entreprises.

Le SEPP dispose de beaucoup d'autres moyens pour aider les entreprises dans les matières de sécurité et de santé au travail : formations spécifiques, réunions toolbox, évaluations sanitaires facultatives, séances de coaching pour un style de vie sain, mesures de l'hygiène au travail, etc.

Enfin, l'offre du SEPP peut aussi couvrir les interventions particulières pour aider l'entreprise à se mettre en ordre après un contrôle de l'inspection qui a constaté des manquements en matière de prévention.

On l'a compris, l'intervention d'un SEPP ne relève pas seulement du respect d'une obligation légale, elle est aussi un recours indispensable à chaque entreprise de construction.

### La vision des employeurs

Les entreprises assument une importante responsabilité en matière de sécurité. Une politique de prévention des risques requiert une approche intégrée et systématique, où des éléments aussi divers que la technique, la gestion du personnel, l'organisation du travail, l'innovation, les conditions de travail, les relations sociales et les facteurs environnementaux doivent être pris en considération. Il s'agit là non seulement d'une responsabilité imposée par la loi mais aussi d'un devoir moral envers les travailleurs, les clients et la collectivité.

L'organisation actuelle de la politique de prévention, qui repose notamment sur l'intervention obligatoire des services externes, répond insuffisamment aux défis actuels des entreprises et moins encore à ceux auxquels elles seront confrontées<sup>35</sup> demain.

La FEB plaide avec insistance pour une nouvelle politique du bien-être qui s'écarte d'un système d'affiliation et de contributions forfaitaires obligatoires et d'une offre définie par la loi. La nouvelle politique souhaitée, qui doit tendre à une plus grande valeur ajoutée pour les entreprises et leurs travailleurs, doit reposer sur les principes suivants :

- les entreprises, qui portent la responsabilité finale des actions, doivent faire la preuve de la validité de la politique qu'elles mènent et des résultats qu'elles obtiennent en matière de bien-être au travail. Elles doivent en supporter les coûts et prévoir le financement indispensable à cet effet<sup>36</sup>;
- chaque entreprise doit, en fonction de son importance, de sa complexité et des risques liés à ses activités, disposer d'une expertise en interne, complétée au besoin par une expertise externe. L'expertise doit servir de manière optimale à la prévention ;
- Il appartient à l'employeur de rechercher le(s) meilleur(s) partenaire(s) susceptible(s) de répondre à ses besoins d'expertise externe. Dans ce contexte, les services externes sont évidemment des partenaires potentiels, voire privilégiés<sup>37</sup> ;
- C'est au conseiller en prévention qualifié dans l'entreprise que revient la compétence de déterminer la nature et la portée de l'expertise externe dont l'entreprise a besoin. A défaut d'une telle qualification, les prestataires de services doivent eux-mêmes établir une offre concrète dans un délai et à un coût déterminés.

Le service fourni devra répondre aux besoins et demandes de l'entreprise et se prêter à des prestations sur mesure. Ainsi, dans le domaine de la surveillance obligatoire et périodique de la santé, dont la valeur ajoutée actuelle est bien trop faible, faudra-t-il mettre l'accent sur les examens dits « à valeur ajoutée » (consultation spontanée, reprise du travail, réinsertion et recrutement), sur la présence du médecin du travail sur le lieu de travail et sur la participation à l'analyse des risques concernant les aspects de la santé.

<sup>33</sup> L'association sectorielle des SEPP. Cette partie se base sur un document qui nous a été remis par Carl Briké (conseiller de l'ASBL Co-Prev).

<sup>34</sup> La partie concernant le point de vue des employeurs se base sur un document du 10 décembre 2017, discuté au sein du groupe de travail de la commission des Affaires sociales et de la commission de la Sécurité du travail et de la Santé au travail de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB). Ce document a été rédigé par Kris De Meester (premier conseiller à la FEB).

<sup>35</sup> Il arrive souvent que la valeur ajoutée nécessaire ne soit pas atteinte, car les services ne respectent pas tout à fait leurs obligations légales. En outre, au moins une partie des prestations fournies ne contribue pas à améliorer la politique en matière de bien-être.

<sup>36</sup> Le législateur, l'inspection ou les partenaires sociaux n'ont pas à se prononcer sur le coût ou le financement de la prestation de services, mais bien sur sa valeur ajoutée et sa qualité. Le financement ou paiement d'une prestation fournie par un expert ou service externe se fait suivant et après fourniture des prestations.

<sup>37</sup> On peut envisager l'instauration d'un label de qualité ou d'un certificat pour les prestataires de services externes. Assurer la transparence du service fourni par des externes, de sorte que les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics y voient clair, permet de garantir un bon niveau de qualité.



## Le service externe pour les contrôles techniques



Le contrôle périodique des machines, des installations et des équipements de travail et de protection individuelle répond à une obligation légale, dont l'objet est de vérifier leur conformité à la législation et de détecter les éventuels défauts susceptibles d'influencer la sécurité et le bien-être des travailleurs. Ces contrôles, dont la fréquence est variable (tous les trois mois, tous les ans, etc.) doivent être effectués par des organismes externes agréés : les services externes pour les contrôles techniques (SECT).

## Les services de prévention des assureurs



Les assureurs sont aussi des partenaires des entreprises de construction en matière de sécurité. Leur intérêt commun est d'éviter les accidents du travail, tant par responsabilité sociétale qu'en raison des conséquences financières qu'ils entraînent, le versement d'indemnités pour l'un et l'augmentation des primes d'assurance pour l'autre.



Une entreprise d'assurance peut donc proposer des services de prévention. C'est le cas de Fédérale Assurance<sup>38</sup> qui fonctionne sur la base d'un partenariat avec ses entreprises clientes, englobant un soutien dans le domaine de la prévention. Ce partenariat suppose toutefois que l'entreprise se soit dotée d'une politique de prévention définie par le CEO ou par le responsable. Dans l'affirmative, un plan d'action est élaboré conjointement à la demande de l'entreprise ou à l'initiative de Fédérale Assurance.

Le plan d'action prévoit l'organisation d'un coaching pour le management et pour les ouvriers sur le chantier. En effet, Fédérale Assurance estime que 85 % des victimes d'un accident du travail savent par quelle action l'accident aurait pu être évité. C'est précisément cette connaissance qu'il faut transformer en automatisme.



La détermination d'objectifs avec le client est une condition du bon fonctionnement de l'accompagnement. Les résultats obtenus, qui sont mesurés sur une période définie, donnent une idée claire du changement de comportement intervenu au sein de l'entreprise.

38 Ce texte se base sur la contribution de Patrick Michel (directeur Sinistres Non-Vie chez Fédérale Assurance) au Forum Construction 2018 [www.confederationconstruction.be/forumconstruction](http://www.confederationconstruction.be/forumconstruction).

# LES OBLIGATIONS DE GESTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES

L'employeur est tenu, en application de la loi, de prendre les mesures nécessaires au bien-être de ses travailleurs dans les sept domaines d'intervention que recouvre cette notion, à savoir :

- la sécurité du travail ;
- la protection de la santé du travailleur ;
- la charge psychosociale occasionnée par le travail (en particulier la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel) ;
- l'ergonomie ;
- l'hygiène du travail ;
- l'embellissement des lieux de travail ;
- l'environnement, pour ce qui concerne les aspects susceptibles d'influencer les autres domaines.

La réglementation appelle les entreprises à atteindre les objectifs du bien-être par la mise en œuvre de deux principes généraux : l'adoption d'une approche structurée et planifiée pour l'organisation de la prévention et la mise en place d'un système dynamique de gestion des risques. « Planifiée » ne signifie pas ici « rigide » ou « figée » : au contraire, les risques dans une entreprise pouvant évoluer, la réglementation estime que la prévention doit s'adapter à cette évolution et en tirer les enseignements utiles.

## Analyse des risques et plans de prévention

Sous l'influence du niveau européen, la législation nationale en matière de sécurité est fondée en partie sur une approche dite « par objectifs ». Les objectifs et le résultat à atteindre y occupent dès lors une place centrale, sans que la réglementation ne précise les moyens à utiliser pour garantir un lieu de travail sûr. Elle se contente d'énoncer quelques exigences et conditions générales, sans les expliciter davantage.

L'analyse des risques est le pivot de la politique de prévention de l'entreprise. C'est sur cette base que l'employeur décide des équipements de travail à utiliser pour assurer la protection des travailleurs dans des situations déterminées. L'approche structurée et planifiée de la prévention, dont l'analyse des risques fait partie, est intégrée dans le plan de prévention global quinquennal, lequel est précisé et concrétisé dans le plan d'action annuel.

### OiRA, un outil en ligne pour l'analyse des risques

OiRA est un outil d'évaluation des risques en ligne que le secteur propose gratuitement à ses entreprises depuis 2015. Son utilisation permet à l'entrepreneur d'établir un inventaire correct des risques et de les analyser.

OiRA est le résultat d'une collaboration entre Prevent, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et le SPF ETCS. Il s'adresse à quiconque souhaite analyser les risques potentiels dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. L'outil a toutefois été conçu en premier lieu pour aider les petites entreprises à analyser leurs risques sur le lieu de travail, à documenter cette analyse et à élaborer un plan d'action sur mesure.

Une fois les activités et les risques de l'entreprise analysés, l'outil génère un document avec une liste d'actions concrètes, dont l'employeur peut s'inspirer pour l'adoption des mesures de prévention visant à éliminer ou réduire les risques au sein de l'entreprise.

### *Le plan de prévention global quinquennal*

Le plan global de prévention détermine la politique de l'employeur sur une période de cinq ans. Il s'agit d'une version écrite du système dynamique général de la gestion des risques. Ce document doit reprendre plusieurs éléments, dont les risques, les mesures préventives, les objectifs à atteindre et les moyens à affecter, ainsi que les responsabilités de chacun<sup>39</sup>.

L'analyse des risques et les mesures de prévention qui en résultent constituent l'axe central du plan global de prévention. Cette analyse se fait en trois temps : inventaire, analyse et évaluation des risques. Ceux-ci se voient attribuer un coefficient de pondération et ils servent ensuite de base à la détermination des mesures de prévention qui s'imposent. Le plan global de prévention est établi par l'employeur, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention interne et externe.

L'établissement de l'analyse des risques et du plan de sécurité doit obéir à certains principes et suivre un protocole déterminé, notamment : éviter les risques ; évaluer les risques inévitables et les limiter par des mesures de prévention adéquates ; s'efforcer de maîtriser les risques à la source à l'aide d'équipements de protection collective, éventuellement complétés par des équipements de protection individuelle.

Le plan de sécurité d'une entreprise, rappelons-le, n'est pas figé. Il doit être adapté après chaque évaluation quand des incidents ou accidents ont eu lieu, et quand l'entreprise utilise de nouveaux procédés, outils ou machines.

### *Le plan d'action annuel*

L'employeur établit chaque année un plan d'action sur la base du plan global de prévention<sup>40</sup>. Ce travail se fait en collaboration avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention. Le plan d'action annuel est un document écrit qui tend à concrétiser les activités de prévention. Rédigé pour l'année de service à venir, il reprend entre autres les objectifs prioritaires de la politique de prévention, les accidents et incidents survenus, ainsi que les responsabilités de chacun. Il faut également y joindre le rapport annuel du service de prévention interne et les avis du comité de prévention et de protection au travail<sup>41</sup>.

L'utilité du plan global de prévention et du plan d'action annuel ne se limite pas à la gestion interne de la prévention. Ces documents sont également utiles en cas de recours à des sous-traitants et dans les situations où un coordinateur de sécurité intervient.

### *Le plan d'urgence interne*

L'employeur doit établir un plan d'urgence interne lorsque l'analyse des risques en indique la nécessité. Ce plan énonce les mesures à prendre en cas de situation d'urgence : alarme, évacuation, exercices de sécurité, premiers secours, etc.

### *La politique de prévention sur le chantier*

Un chantier est un lieu de travail qui change tous les jours. L'entrepreneur doit dès lors ajuster sa politique de sécurité et ses méthodes de travail aux évolutions du chantier, ce qui suppose une attention permanente à la détection et à l'analyse des risques liés à ses activités sur le chantier. Il devra, le cas échéant, modifier son plan de sécurité, renforcer les dispositifs de prévention collective ou fournir des protections individuelles complémentaires si les moyens de prévention en place ne répondent plus suffisamment aux particularités du nouvel environnement de travail.

<sup>39</sup> Voir l'article 10 de l'arrêté royal du 27 mars 1998. Concrètement, le plan global de prévention concerne l'identification des dangers et l'évaluation des risques ; les mesures de prévention à prendre ; les objectifs prioritaires à réaliser ; les activités et missions à accomplir pour atteindre ces objectifs ; les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter ; les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées ; le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstances ; les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

<sup>40</sup> À ne pas confondre avec le rapport annuel du SIPP.

<sup>41</sup> Voir l'article 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998. Concrètement, le plan d'action annuel concerne les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante ; les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs ; les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées ; les adaptations à apporter au plan global de prévention à la suite d'un changement de circonstances, et des accidents et incidents survenus dans l'entreprise ; le rapport annuel du service de prévention interne de l'année précédente ; les avis donnés par le CPPT au cours de l'année précédente.

## Les obligations des partenaires à l'acte de construire

Une entreprise de construction, sauf pour certains petits travaux, n'intervient généralement pas seule dans la réalisation d'un projet de construction. Outre l'action du concepteur et du bureau d'étude, c'est surtout l'intervention conjointe ou successive de plusieurs entreprises de construction, en sous-traitance ou non, qui caractérise le travail sur les chantiers.

Une telle organisation complexe du travail a amené le législateur à imposer l'adoption de mesures spécifiques de prévention. Elles sont de deux types : d'une part, la coordination obligatoire de la sécurité sur les « chantiers temporaires ou mobiles » ; d'autre part, des exigences particulières pour l'entrepreneur qui fait appel à la sous-traitance.

### *L'entrepreneur principal*

L'entreprise sous-traitante est une entité indépendante de l'entreprise principale et elle est, à ce titre, responsable de la sécurité de ses travailleurs qui opèrent sur un chantier et de la politique de prévention de ses risques. L'entrepreneur principal assume cependant une certaine responsabilité à l'égard du sous-traitant et de ses travailleurs.

Cette responsabilité passe par le suivi de règles et comportements qui peuvent être résumés comme suit :

- Avant de passer contrat, l'entrepreneur est tenu d'évaluer la politique de prévention du sous-traitant potentiel. En cas d'évaluation négative, l'entrepreneur devra s'abstenir de contracter avec ce sous-traitant.
- En cas d'évaluation positive, des dispositions contractuelles écrites seront établies entre les parties dans le domaine de la sécurité. Par ces clauses, le sous-traitant s'engage à respecter ses obligations en matière de sécurité, y compris celles résultant de la nature spécifique du chantier. L'entrepreneur principal s'engage, de son côté, à prendre lui-même les mesures de prévention nécessaires si le sous-traitant reste en défaut.
- Durant l'exécution du contrat, l'entrepreneur principal sera tenu, après avoir mis en demeure son sous-traitant d'agir, de prendre effectivement, aux frais de ce dernier, les mesures de prévention qui s'imposent pour la sécurité des travailleurs.

Au-delà, il appartient aussi à l'entrepreneur principal de veiller à ce que le sous-traitant participe activement à la mission de coordination sur le chantier et à toutes les actions menées par le coordinateur de sécurité.

Ces règles valent tant pour les sous-traitants employant du personnel que pour les indépendants.

## Le sous-traitant

Le sous-traitant doit informer l'entrepreneur principal des risques spécifiques à ses travaux. Il doit participer à la coordination et collaborer à toutes les actions en matière de sécurité sur le chantier. Il doit en outre, c'est une évidence, assurer la sécurité de ses propres travailleurs sur le chantier en mettant en œuvre sa politique de prévention des risques.

### **Les indices de fiabilité du sous-traitant en matière de prévention**

Plusieurs indices permettent à l'entrepreneur de savoir si un sous-traitant travaille en toute sécurité. La réputation de l'entreprise est le premier d'entre eux ! Certaines entreprises sont en effet connues pour négliger la sécurité. Cet indice est un avertissement qu'il faut prendre au sérieux avant d'entamer une éventuelle collaboration.

L'évaluation approfondie et préalable de la politique de prévention d'un sous-traitant est un autre indice particulièrement utile. La qualité des plans de sécurité et de l'analyse des risques en dit long sur la manière dont le sous-traitant agit pour prévenir les risques liés à son activité. Dans ce contexte, l'entrepreneur peut opter pour une évaluation sur la base de critères qu'il a lui-même définis, avec l'assistance de son conseiller en prévention ou du service de prévention externe.

Le rapport d'évaluation comparative de Constructiv se révèle très utile à ce propos. L'entrepreneur peut ainsi exiger de son sous-traitant potentiel la production d'un tel rapport, qui lui permettra de vérifier le niveau de sécurité de l'entreprise. En effet, les résultats de ce rapport relatifs à la mesure de fréquence des accidents du travail et à celle des absences résultant des accidents du travail constituent, si ces mesures s'écartent sensiblement de la moyenne sectorielle depuis plusieurs années, un indice évident de la mauvaise gestion de la sécurité dans l'entreprise concernée.

Il existe encore un autre indice objectif qui résulte de la détention ou non de certificats ou labels de sécurité fiables dans le chef du sous-traitant. Cette question sera traitée dans la suite de ce chapitre.

## Les obligations des travailleurs

Dernier volet des exigences liées à la politique de prévention, les obligations des travailleurs ne peuvent être passées sous silence. Ils sont eux aussi, c'est tout naturel, responsables de leur propre sécurité et de celle des autres.

Chaque travailleur doit donc veiller à sa sécurité et sa santé personnelles, ainsi qu'à celles des autres travailleurs, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. Ceci signifie notamment que chaque travailleur doit faire un usage correct des machines, des appareils, des outils, des substances dangereuses, des moyens de transport et autres équipements sur les lieux de travail. Il est par ailleurs tenu d'utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à sa disposition.

De même, il ne peut pas mettre hors service, modifier ni déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments et il doit utiliser ces dispositifs de sécurité de manière correcte.

Le travailleur a en outre un certain devoir d'information. Il est ainsi tenu de signaler immédiatement à l'employeur et au SIPP toute situation de travail dont il peut raisonnablement supposer qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé. Il doit également signaler toute irrégularité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dans le même esprit, le travailleur doit prêter assistance à l'employeur et au SIPP pour leur permettre de faire leur travail de prévention et d'assumer leurs obligations.

## Le rôle des labels et des certificats

La pétrochimie est une branche d'activité qui accorde une grande importance à la sécurité : un accident sur un site en activité peut en effet entraîner des conséquences sévères sur le plan sanitaire, environnemental, économique et financier, non seulement pour l'entreprise elle-même et ses travailleurs, mais aussi pour d'autres entreprises, pour les riverains, voire pour l'environnement de manière générale.

Ce n'est donc pas par hasard que le système VCA (ou LSC : Liste de contrôle Sécurité, santé et environnement entreprises Contractantes) a vu le jour dans la pétrochimie<sup>42</sup>. Ce système a été conçu à l'origine pour évaluer les dispositifs de prévention des entreprises actives sur les sites de l'industrie pétrochimique et certifier la sécurité de leurs méthodes de travail. Aujourd'hui, le système VCA s'est étendu à divers secteurs industriels, y compris la construction, mais aussi à certains services techniques et à certaines activités de la construction mécanique, tels le montage d'échafaudages industriels et les travaux d'entretien.

Le certificat VCA, qui peut être obtenu par les entreprises comme par les individus, comporte différents niveaux<sup>43</sup>. Il s'obtient au terme d'un audit mené par un organisme de certification indépendant et agréé. Il est

devenu une référence en matière de certification de la sécurité, si bien que maîtres d'ouvrage et entrepreneurs principaux l'incluent parfois dans les exigences qu'ils imposent à leurs contractants lors de l'exécution de travaux de construction, ce qui offre une garantie supplémentaire de respect des règles de sécurité sur le chantier.

### La version améliorée du VCA

L'expérience a montré qu'un certificat de sécurité doit être adapté à intervalles réguliers. Le VCA 2017/6.0 est donc entré en vigueur le 2 avril 2018 ; il remplace la version 5.1. qui datait de 2008<sup>44</sup>.

Fait notable, et pertinent dans le cadre de ce rapport, le nouveau VCA exige un engagement plus fort et plus concret de la part de la direction de l'entreprise, mais aussi des travailleurs, qui peuvent désormais eux aussi inspecter les lieux de travail sous le contrôle d'un supérieur. Le VCA est plus que jamais centré sur la sécurité et privilégie les aspects pratiques. Les réunions toolbox redeviennent ainsi obligatoires pour tous les niveaux de certification VCA dans l'entreprise.

La charge administrative liée à l'obtention du certificat a été allégée, et la possibilité d'une approche « sur mesure » a été élargie. La nouvelle version du VCA met davantage l'accent sur la transparence et la fiabilité tout au long de la chaîne de travail. La position des indépendants s'en trouve ainsi clarifiée. Les sous-traitants ne peuvent être retenus que s'ils détiennent un certificat VCA ou s'ils ont satisfait à une évaluation faite par l'entrepreneur principal sur la base d'une liste d'éléments de sécurité, qui est plus détaillée que dans l'ancienne version.

On notera enfin qu'il n'y a plus aucune différence entre les VCA belge et néerlandais.

### Le potentiel d'amélioration de la sécurité des certificats

Le chapitre 6 de ce rapport, qui traite de la formation à la sécurité, montre que les formations VCA s'imposent de plus en plus dans le secteur. Ce certificat et les labels ou attestation connexes ne sont cependant pas les seules certifications en matière de sécurité dans la construction. Un autre exemple connu est la fiche de données de sécurité (FDS, de l'anglais MSDS ou Material Safety Data Sheet), qui renseigne sur l'utilisation sûre de certains produits et mélanges.

La complexité des projets de construction et le haut degré de spécialisation que requiert souvent l'exécution de certaines tâches peuvent conduire à orienter la demande vers d'autres certificats de sécurité. Le secteur lui-même peut parfois être demandeur. Ainsi, par exemple, la Fédération des entreprises de montage d'échafaudages de Belgique (FEMEB), membre du Cluster des entreprises complémentaires au sein de la Confédération, a-t-elle été le moteur de la création d'une certification spécifique pour les monteurs d'échafaudages.

<sup>42</sup> Voir également [www.vca.be](http://www.vca.be). Le VCA s'est d'abord développé aux Pays-Bas, mais il existe aussi une structure VCA en Belgique depuis 1999, qui opère sous l'égide de l'ASBL BeSaCC-VCA

<sup>43</sup> Il existe par exemple un certificat distinct pour les dirigeants opérationnels. Pour les entreprises, on trouve les certificats VCA\* (moins de 35 travailleurs et jamais pour l'entrepreneur principal), VCA\*\* (parfois pour l'entrepreneur principal et/ou plus de 35 travailleurs) et VCA Pétrochimie.

<sup>44</sup> Ce passage est basé sur une contribution de Kris De Meester (FEB).



La question du potentiel de ces labels et certificats doit cependant être posée et, avec elle, celle de savoir à quelles conditions ils doivent répondre pour atteindre leur potentiel. BCCA (Belgian Construction Certification Association), organisme de certification agréé, dispose d'une solide expérience sur le sujet dans le secteur de la construction. C'est tout naturellement à cet organisme que ce rapport s'est ouvert pour des réponses à ces questions et pour des éclaircissements supplémentaires<sup>45</sup>.

#### *Ce qu'implique un certificat ou label de sécurité*

Une certification constitue un cadre de normalisation de la sécurité. Délivré par une partie indépendante, le certificat garantit que l'entreprise de construction qui le détient observe les normes prescrites ou les spécifications normatives, ainsi que, bien entendu et en toutes circonstances, les exigences légales.

Une certification en sécurité implique de vérifier, par des audits, des inspections ou des tests de compétences, que l'entreprise respecte ses engagements. L'implication et l'initiative des entreprises comme les connaissances et la motivation des travailleurs sont dès lors cruciales. La plupart du temps, l'entreprise imagine elle-même des solutions en fonction des risques spécifiques.

#### *Les niveaux auxquels la certification peut contribuer à la sécurité*

Les produits, procédés et technologies représentent le premier niveau de la certification. Si les entreprises de construction utilisent ces produits, procédés et technologies, elles ne les créent généralement pas elles-mêmes et elles ne sont donc pas non plus responsables des conditions d'exécution. Dans ces circonstances, ce type de certification protège l'entreprise utilisatrice en lui apportant la preuve de l'adéquation et de la fiabilité de ce qu'elle utilise et met en œuvre.

Autre niveau, la certification de la compétence, des processus opérationnels et des systèmes de gestion permet elle aussi de limiter les risques. Une certification peut être établie sur la base de l'intégralité de la documentation de mise en œuvre et des consignes de sécurité relatives à l'utilisation d'équipements. Et cela peut aller du transport aux mesures de protection en passant par les méthodes de pose sur le chantier.

Il va de soi que la compétence des personnes est essentielle à tous les échelons. Ici, la certification mettra l'accent sur la formation, l'entretien des connaissances et les examens à tous les niveaux. Elle prendra aussi en compte les procédures permettant aux personnes d'appliquer les mesures de sécurité correctement d'elles-mêmes. L'ensemble de la ligne hiérarchique joue un rôle important à cet égard.

Enfin, au niveau de l'entreprise, une certification peut favoriser non seulement l'adéquation des processus à la sécurité, mais aussi leur application effective. Des objectifs devront dès lors être définis, suivis et évalués en interne.

#### *Les conditions d'une certification à réelle valeur ajoutée pour la sécurité*

Une certification doit être avant tout suffisamment souple pour faire face aux nouvelles exigences, tâches et solutions de l'entreprise certifiée.

Les méthodes qu'une entreprise développe pour obtenir et conserver sa certification doivent en outre être pertinentes, selon l'application visée et le type d'entreprise concernée. Une entreprise peut ainsi devoir, outre la formation indispensable à la certification, suivre une formation supplémentaire ou bénéficier d'un accompagnement externe.

La proactivité est aussi un facteur important. Une certification peut se faire par des audits qui valident simplement la conformité, quand une entreprise est proactive, qu'elle élabore elle-même des processus et les applique volontairement. Ceci contribue aussi à limiter les frais externes.

En revanche, l'ampleur du contrôle et les frais augmentent quand une entreprise ne prend pas les initiatives nécessaires ou n'est pas en mesure de le faire, comme c'est souvent le cas pour les petites entreprises. Dans ce cas, un organisme de certification doit plutôt procéder par sondages sur le terrain.

#### *Le rôle des maîtres d'ouvrage dans le potentiel de la certification*

Les maîtres d'ouvrage publics devraient s'intéresser davantage à la certification et chercher à imposer, au-delà du respect des obligations légales, des exigences spécifiques à leurs chantiers dans les cahiers de charges.

Les donneurs d'ordres privés, de leur côté, devraient utilement imposer des exigences normatives. Dans ce cadre, la sécurité devient la norme, qu'il faut respecter et faire appliquer par différents canaux.

Au-delà, on note que l'élaboration d'un cadre légal pour les prescriptions de sécurité dans les cahiers des charges pourrait s'avérer utile, ce que la législation sur les marchés publics permet par ailleurs.

#### *Le potentiel de la certification dans un secteur qui s'internationalise toujours plus*

La certification peut jouer un rôle utile dans le contexte de l'intervention massive d'entreprises étrangères et de leurs travailleurs détachés sur les chantiers en Belgique.

Pour autant qu'un cadre légal soit défini pour les exigences de sécurité imposées par les cahiers des charges, toutes les entreprises, y compris les opérateurs étrangers, seront tenus de les respecter, ce qui sera équitable et placera tous les intervenants dans la même situation.

L'entrepreneur peut se voir imposer dans ce cas l'établissement d'un dossier de sécurité qui sera ensuite soumis à un organisme de contrôle. Pour les entreprises certifiées, le contrôle peut être restreint en procédant par sondages, ce qui entraînera forcément une démarche d'autocontrôle et un engagement accru.

Les méthodes de contrôle numériques modernes peuvent par ailleurs rendre ce processus plus transparent et moins onéreux.

<sup>45</sup> La partie qui suit est basée sur une contribution de Benny De Blaere (directeur de la BCCA). Voir également [www.bcca.be](http://www.bcca.be).



## LA COORDINATION DE LA SÉCURITÉ

La réglementation impose une coordination obligatoire de la sécurité pour tous les travaux de construction exécutés simultanément ou successivement par deux entrepreneurs au moins. En d'autres termes, cette obligation s'applique dès que deux entrepreneurs différents interviennent sur le chantier, quels que soient la nature des travaux, leur ampleur ou étendue, le niveau de risque ou le coût des travaux. Elle vaut aussi bien pour la phase de conception d'un ouvrage (la « coordination-projet ») que pour la phase d'exécution des travaux sur le chantier (la « coordination-réalisation »). L'obligation de coordination se justifie par le fait que la coactivité et l'interaction de plusieurs entrepreneurs multiplie les risques sur un chantier.

L'obligation de coordination, voulue par l'Europe, s'ajoute aux obligations existantes en matière de prévention des risques sur le lieu de travail. Elle ne se substitue donc pas aux exigences légales en matière de sécurité sur les lieux de travail, mais elle les complète dans le but de renforcer la politique de prévention des risques sur les chantiers.

Le rôle du coordinateur est d'une autre nature que celui des autres acteurs de la prévention des risques sur les chantiers, que sont les conseillers en prévention ou encore, par exemple, les entrepreneurs et les maîtres d'ouvrage.

Le coordinateur de sécurité informe et conseille les parties prenantes, à commencer par les concepteurs, maîtres d'ouvrage et entrepreneurs et il les incite, en leur apportant toute l'aide utile à cet effet, à intégrer dans les processus les principes de prévention des risques, en particulier ceux liés aux coactivités et interactions.

La coordination de sécurité concerne en premier lieu les mesures de prévention relatives aux équipements de protection collective et non pas, comme certains le pensent encore trop souvent, la protection individuelle classique (casque, chaussures de sécurité, lunettes de protection, ...) qui relève avant tout de la responsabilité de chaque employeur. Ceci ne signifie pas pour autant que le coordinateur ne puisse pas intervenir dans le domaine de la protection individuelle, notamment pour le port d'équipements spécifiques.

On notera que l'intervention d'un coordinateur de sécurité ne dispense évidemment pas les entrepreneurs de leur obligation propre de collaboration à l'organisation de la sécurité sur le chantier.

## Les obligations du coordinateur-projet

Intégrer la prévention des risques dans le projet d'ouvrage est l'un des grands objectifs de la réglementation sur la coordination, qui détermine réellement la portée de la mission du coordinateur-projet.

Son rôle premier est de veiller à ce que le projet d'ouvrage présente le plus haut degré de sécurité possible dans les aspects liés à la conception, aux plans d'exécution et à la planification des travaux proposés par le concepteur. Il analyse les risques spécifiques présents dans ces différents aspects et il détermine les mesures de prévention adaptées à mettre en œuvre.

Le coordinateur gère également une documentation dans le cadre de sa mission. Il établit un plan de sécurité et de santé, qui mentionne, outre les règles spécifiques de sécurité applicables au chantier, tous les moments clés de la phase d'exécution qui justifieront la présence sur place du coordinateur-réalisation.

Il appartient ensuite au coordinateur d'adapter le plan aux éventuelles modifications ultérieures apportées par le concepteur à son projet et de communiquer aux différents intervenants les éléments du plan qui les concernent directement.

Autres aspects de la gestion documentaire, le coordinateur vérifie la conformité au plan des documents joints aux offres des soumissionnaires et il rapporte aux maîtres d'ouvrage le résultat de ces vérifications. Enfin, il ouvre le dossier d'intervention ultérieure, le tient à jour et le complète, avant de le remettre au maître d'ouvrage avec le plan de sécurité et de santé, et, s'il existe, le journal de coordination.

## Les obligations du coordinateur-réalisation

La mission première du coordinateur-réalisation est de coordonner les interventions des différents entrepreneurs et la collaboration entre eux sous l'angle de la sécurité sur le chantier. Il veille en particulier à ce que tous les intervenants se conforment au plan de sécurité et de santé et collaborent pleinement à l'organisation de la prévention sur le chantier.

Il gère lui aussi certains aspects documentaires, en apportant d'éventuelles modifications au plan de sécurité et de santé, qu'il transmet ensuite aux intervenants concernés par celles-ci, il actualise et complète le cas échéant, le journal de coordination et il complète, sur la base du plan de sécurité, le dossier d'intervention ultérieure avec les éléments importants pour l'exécution de travaux qui pourraient être faits à l'avenir à l'ouvrage bâti.

La remise de tous ces documents au maître d'ouvrage se fait au moment de la réception des travaux et est constatée dans un procès-verbal à joindre au dossier d'intervention ultérieure.

## Les autres intervenants

La coordination de la sécurité modifie sensiblement les obligations et responsabilités des différentes parties impliquées dans le processus de construction. La prévention dépasse ici le cadre de l'intervention individuelle de chacune des parties et elle devient l'exercice d'une responsabilité collective, où chacun des intervenants a un rôle à jouer. n.

### *Le maître d'ouvrage*

Le maître d'ouvrage est chargé d'organiser la coordination de sécurité. Il désigne les coordinateurs de sécurité<sup>46</sup> et assume les obligations qui en résultent, notamment le contrôle de leur travail. En tant que responsable de l'organisation de la coordination, il est aussi tenu de veiller à la coopération de toutes les parties.

### *Le concepteur*

L'architecte doit pleinement collaborer à la mission du coordinateur-projet, notamment en cherchant à rendre conforme son projet d'ouvrage et les divers aspects de la conception aux mesures de prévention préconisées par le coordinateur. L'architecte peut être lui-même le coordinateur de sécurité de ses projets s'il répond aux conditions fixées par la réglementation. Dans certaines situations, l'architecte est chargé par la loi de la désignation du coordinateur.

### *L'entrepreneur*

L'entrepreneur est tenu de participer à la mise en œuvre de la coordination sur les chantiers où il travaille. Cette obligation suppose pour l'essentiel de respecter les dispositions du plan de sécurité et de santé à la lettre et de les faire respecter par ses sous-traitants. L'entrepreneur peut aussi suggérer au maître d'ouvrage et au coordinateur de sécurité d'autres modalités d'exécution qui offrent de meilleures garanties de prévention que les propositions initiales

Il reste par ailleurs tenu au respect de toutes ses obligations propres en matière de sécurité et il doit veiller à poursuivre sa politique de prévention sur le chantier.

## Une évaluation de la coordination de la sécurité

La coordination de la sécurité contribue, dans son principe, au renforcement de la prévention des risques sur les chantiers. C'est une évidence ! Introduire la prévention le plus tôt possible dans le projet au moment de sa conception permet incontestablement d'éviter ou de limiter la survenance de risques pendant l'exécution des travaux. Un coordinateur de sécurité habile et créatif peut par ailleurs jouer un rôle majeur dans la gestion efficace de la sécurité collective sur le chantier. Enfin, et ce n'est pas à négliger, les risques et dangers potentiels répertoriés dans le dossier d'intervention ultérieure constituent de précieuses informations en cas de travaux de rénovation et de réparation à l'ouvrage à l'avenir.

<sup>46</sup> Pour les travaux d'une surface égale ou supérieure à 500 mètres carrés. En-dessous de 500 mètres carrés, les coordinateurs sont désignés par les autres intervenants (l'architecte et les entrepreneurs).



La pratique peut cependant s'écarter du principe. Nombreux sont les entrepreneurs qui critiquent le manque de nuance de la réglementation et l'application qui en est faite. Ils ramènent davantage la coordination à ses aspects de gestion documentaire, qu'ils jugent peu utile et sans réelle valeur ajoutée pour la prévention, surtout lorsqu'il s'agit de petits travaux simples avec peu de risques pour la sécurité.

Les coordinateurs de sécurité ont une autre vision de leur mission. Les commentaires qui suivent s'efforcent d'illustrer cette vision au travers des réflexions de deux personnes qualifiées : Jean- Pierre Van Lier, président de l'association des coordinateurs VC-CS, et Vincent Meulemeester, président de l'association des coordinateurs BIB.co<sup>47</sup>. Leurs réflexions s'inscrivent dans le contexte de questions ou d'affirmations posées par les rédacteurs de ce rapport.

#### *La coordination de sécurité ne fonctionne pas comme il faut !*

Nos interlocuteurs soulignent à ce propos que la coordination de la sécurité n'a pas cessé d'évoluer depuis son introduction il y a plus de quinze ans et que l'on ne peut raisonnablement nier l'apport de cet outil à la prévention des risques. L'amélioration des statistiques d'accidents, même si elle peut résulter d'un ensemble de causes, tend à le montrer tout comme le développement de la culture de la sécurité auprès des principaux acteurs.

Vincent Meulemeester et Jean-Pierre Van Lier relèvent cependant quelques malentendus :

- Sur la mission même du coordinateur : ainsi, même l'inspection du SPF ETCS peut parfois penser que le coordinateur doit, en phase projet, lister l'ensemble des mesures de sécurité à suivre lors de l'exécution des travaux. Or c'est faux ! le plan de sécurité et de santé doit se focaliser sur la coordination et pas sur le processus de construction. C'est aux intervenants de prendre les mesures qui s'imposent, pas au coordinateur ;
- Le rôle du coordinateur de sécurité est souvent mal compris. On le confond parfois avec celui du conseiller en prévention dont la tâche est précisément d'assister l'employeur ; certains le voient aussi comme un contrôleur qui distribue de mauvais points sur le chantier.

La bonne approche consiste à considérer le coordinateur comme un partenaire dont la vision saine de la sécurité et des diverses obligations des parties concernées lui permet d'intervenir à bon escient pour attirer l'attention sur les risques résultant des activités simultanées ou successives sur le chantier.

Au-delà, les interlocuteurs reconnaissent des problèmes d'adéquation de la législation aux situations de terrain. C'est le cas lorsqu'il s'agit de petits chantiers, comme l'exemple devenu classique de la rénovation d'une salle de bains. Difficile, en effet, d'y faire intervenir un coordinateur de sécurité externe. Le problème ici ne vient cependant pas de la coordination en elle-même mais bien de la législation... C'est le cas aussi de l'identification des intervenants dans certaines situations, comme celle du maître d'œuvre chargé du projet pour le compte d'un promoteur de projets.

#### *Pourquoi la coordination ne fonctionne-t-elle pas de manière optimale ?*

Il ne faut pas perdre de vue le constat général selon lequel la véritable fonction du coordinateur de sécurité est méconnue. Il est avant tout un conseiller du maître d'ouvrage. Il est tenu à une obligation de résultat pour la gestion documentaire : il doit établir le plan de sécurité et de santé, le dossier d'intervention ultérieure et les rapports des visites de chantier. Par contre, il n'a qu'une *obligation de moyens* pour l'organisation de la sécurité. C'est aux intervenants qu'il incombe d'obtenir un résultat. On ignore encore trop souvent ces distinctions.

Jean-Pierre Van Lier et Vincent Meulemeester relèvent aussi des cas de mauvaises applications de la réglementation, comme la désignation tardive des coordinateurs, avec parfois l'impossibilité d'intervenir en phase projet, ou encore le fait que le coordinateur se voit reconnaître trop de tâches, ce qui le place dans l'impossibilité de suivre systématiquement les phases critiques sur le chantier. Une explication sous-jacente à cette situation est le faible coût de la coordination de la sécurité, qui méconnaît toute la valeur ajoutée que peut apporter un coordinateur expérimenté. Il en résulte des visites de chantier trop sommaires !

#### *Le système mérite d'être amélioré*

Pour l'association BIB.co, la loi doit évoluer vers une intégration plus poussée de la prévention et de la coordination dans la phase de conception. Il faudrait également lier l'octroi d'un permis de construire à la désignation préalable du coordinateur, ce qui éviterait qu'il soit absent de la phase de conception.

Vincent Meulemeester pointe d'autres améliorations possibles

- Une plus grande rigueur dans la remise et la traçabilité des documents ;
- L'imposition d'une double obligation nouvelle pour le coordinateur : d'une part, rendre chaque mois un avis global sur la sécurité sur le chantier, à l'attention des entreprises et du maître d'ouvrage ; d'autre part, participer à la rédaction des rapports d'accidents ;
- La généralisation à tous les chantiers de l'enregistrement électronique des présences étendu au pointage des heures d'arrivée et de départ, afin de limiter le nombre d'heures supplémentaires des travailleurs ;

Dans un autre domaine, les interlocuteurs soulignent le mécontentement général que suscite l'article 30 de la législation relative à la coordination de la sécurité. En application de cet article, le maître d'ouvrage est tenu de joindre le plan de sécurité et de santé au cahier spécial des charges, à la demande de devis ou aux documents contractuels<sup>48</sup>. Les candidats entrepreneurs doivent expliquer dans leur offre la manière dont ils tiendront compte de ce plan lors de l'exécution et ils doivent en outre fournir un calcul séparé des prix portant sur les mesures et moyens de prévention inscrits dans le plan de sécurité et de santé. Le coordinateur-projet vérifie ensuite la conformité de l'offre des candidats au plan de sécurité et il rend un avis - non contraignant - à ce sujet à l'attention du maître d'ouvrage.

<sup>47</sup> La VC-CS est l'Association professionnelle nationale des coordinateurs de sécurité ; BIB.co est l'Institut belge des coordinateurs de sécurité et de santé. Voir également [www.vccs.be](http://www.vccs.be) et [www.bib-co.com](http://www.bib-co.com).

Vincent Meulemeester relève que dans la pratique l'article 30 est souvent oublié ou mal appliqué. Jean-Pierre Van Lier signale de son côté un autre problème : l'évaluation demandée au coordinateur-projet est difficilement réalisable voire même, en l'absence de planification préalable des travaux, pratiquement impossible. En phase de conception, on peut rarement faire une estimation correcte des frais additionnels.

*Que penser d'une certification des coordinateurs, avec un référentiel « qualité » ?*

Nos interlocuteurs reconnaissent tous deux que la qualification du coordinateur peut parfois être mise en cause. Chacun d'eux propose toutefois une solution différente à ce problème.

BIB.co estime que la loi encadre suffisamment la fonction de coordinateur de sécurité. L'organisation ne voit dès lors pas la valeur ajoutée d'une certification. Elle reconnaît toutefois que la législation autorise l'exercice de la fonction sans beaucoup d'expérience. Il suffirait, selon elle, d'obliger chaque nouveau coordinateur à suivre un stage d'une durée minimale d'un an pour le niveau B et d'au moins deux ans pour le niveau A, auprès d'un collègue aguerrri, disposant d'une expérience d'au moins 5 ans pour un niveau A et d'au moins 10 ans pour un niveau B.

VC-CS ne voit pas non plus en quoi un simple référentiel non contraignant permettrait de renforcer la sécurité. L'organisation souhaite cependant une évolution vers une meilleure qualité des interventions et une profession plus réglementée. Elle plaide pour la création d'un institut pour coordinateurs de sécurité, où les coordinateurs doivent s'enregistrer, qui a pour mission de contrôler leurs qualifications sur la base de cinq critères : la formation de base, les formations spécialisées, les années d'expérience, l'assurance responsabilité professionnelle obligatoire et, tout aussi importante, la formation continue. Quiconque satisfait aux conditions doit alors recevoir une certification administrative. L'institut doit aussi être l'interlocuteur pour le traitement des plaintes et jouer un rôle régulateur en cas de manquement ou dysfonctionnement dans l'exercice de la coordination de la sécurité. Une telle évolution doit conduire à une coordination plus efficace de la sécurité.

*Les entrepreneurs ont-ils une responsabilité dans les dysfonctionnements de la coordination ?*

Du point de vue des coordinateurs, la relation avec les entrepreneurs est loin d'être toujours bonne. Ceux-ci méconnaissent parfois la valeur ajoutée du coordinateur. Vincent Meulemeester constate par exemple que le coordinateur n'est pas systématiquement impliqué dans la préparation du chantier, alors qu'il peut évidemment contribuer de manière significative à la gestion de la coactivité, des zones de stockage, des engins de levage, de la circulation des personnes sur le chantier, etc. Il relève également que des décisions prises en cours d'exécution des travaux peuvent ne pas tenir compte de la coordination de sécurité.

De son côté, Jean-Pierre Van Lier dénonce le fait que les entrepreneurs ne communiquent pas suffisamment sur le planning des travaux et sur les risques qui peuvent avoir une incidence sur les autres intervenants.

On ignore parfois aussi le plan de sécurité ou on ne le transmet pas aux sous-traitants que l'on ne fait pas, par ailleurs, participer à la coordination de la sécurité. Sous cet aspect, la sous-traitance étrangère représente évidemment un défi majeur.

Nos interlocuteurs relèvent encore d'autres manquements, d'ordre plus général, comme par exemple :

- le fait que les mesures de prévention ne sont pas suffisamment appliquées ;
- l'absence dans certains cas d'un représentant de l'entrepreneur principal sur le chantier, à tel point qu'on peut se demander qui assure la coordination des travaux ;
- le manque d'intérêt des entrepreneurs dans certains cas pour un investissement dans des équipements performants ou dans la sensibilisation de leur personnel aux bonnes pratiques de la prévention ;
- la difficulté de prendre en compte les budgets prévus pour les mesures de prévention dans les documents de marché ;
- la tolérance trop grande à l'égard de longues chaînes de sous-traitance.

*La sécurité fait partie de la culture d'entreprise*

Pour les coordinateurs, la sécurité constitue un aspect de la culture d'une entreprise. Jean-Pierre Van Lier estime même qu'une culture de la sécurité englobe la coordination : le coordinateur de sécurité n'impose aucune règle, et précisément, une culture, c'est autre chose que suivre une règle. Sur ce point, hélas, le secteur de la construction est à la traîne par rapport à beaucoup d'autres secteurs. Les relations parfois compliquées entre l'entrepreneur et le coordinateur confirment que la culture de la sécurité n'est pas encore une réalité tangible sur les chantiers.

Vincent Meulemeester, quant à lui, juge que la culture de sécurité d'une entreprise passe par l'engagement de son management à tendre à l'objectif « zéro accident » et donc à mobiliser les moyens nécessaires pour le réaliser, tout en répartissant clairement les rôles et les responsabilités. Il considère qu'une telle culture inclut un système dynamique de gestion des risques auquel participent tous les travailleurs de l'entreprise, ce qui suppose notamment une procédure d'accueil adaptée des nouveaux venus, des formations et des audits à intervalles réguliers.

Toujours selon lui, une entreprise qui a une culture de la sécurité identifie les dangers le plus tôt possible et évalue en permanence l'exposition des travailleurs aux risques, par exemple au moyen de l'analyse de risques de dernière minute (LMRA ou Last Minute Risk Analysis) et du suivi des expériences.

Mais une culture de la sécurité, c'est aussi la fierté d'appartenir à un secteur d'activité qui promeut les bonnes pratiques, comme par exemple les innovations dans le domaine de la prévention. Elle suppose enfin le respect des travailleurs, également sur le plan de l'hygiène, et la transparence des prestations fournies sur le chantier.





## UNE APPROCHE ACADÉMIQUE CRITIQUE

Deux conclusions s'imposent au terme de ce qui vient d'être dit : la première est que la coordination de la sécurité reste perfectible ; la seconde est que la législation sur la sécurité et le bien-être est très complète. Elle définit en effet l'ensemble des obligations, outils et structures nécessaires à l'organisation de la sécurité sur un chantier. La loi, c'est une évidence, est animée des meilleures intentions et elle va au fond des choses !

Une question se pose toutefois en guise de conclusion de ce chapitre : pourquoi le nombre d'accidents dans la construction belge reste-t-il, malgré notre arsenal législatif impressionnant, nettement supérieur à celui des pays qui ont un niveau de prospérité comparable, mais sont beaucoup plus performants en matière de sécurité, comme l'Irlande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède<sup>49</sup> ? Il est peu probable que ce chiffre soit imputable aux imperfections de la coordination de sécurité...

On ne s'intéresse pas ici aux aspects de la culture d'entreprise qu'il faudrait améliorer pour permettre à la construction belge de se rapprocher des 4 pays de référence. Ces aspects sont en effet traités dans le chapitre 4 du rapport. Le présent chapitre s'en tient aux aspects réglementaires : comportent-ils encore des lacunes auxquelles on ne pense pas ? Ne sont-ils pas, contrairement à ce que l'on pense, suffisamment explicites ? Ou au contraire, le sont-ils trop et de ce fait ont-ils perdu leur efficacité ?

Othmar VANACHTER, professeur émérite en droit du travail à la faculté de droit de la KU Leuven a bien voulu donner son opinion sur cette question. La sécurité au travail a toujours été l'une de ses principales préoccupations tout au long de sa carrière académique. A ce titre, il est membre du comité de rédaction du bulletin d'information *Sécurité au travail* de Wolters Kluwer, dans lequel il tient une rubrique.

**Professeur Vanachter, quelle est selon vous la cause du nombre élevé d'accidents du travail dans la construction en Belgique ?**

**Othmar Vanachter:** « Il y a en réalité plus d'une raison qui explique cette situation. Tout d'abord, le travail sur un chantier comporte intrinsèquement plus de risques qu'un autre lieu de travail. Ensuite, le secteur belge de la construction compte beaucoup de petites entreprises, qui mettent moins l'accent sur la sécurité au travail. »

« Un autre phénomène vient s'ajouter à ces causes : plus une entreprise est intensive en capital, plus elle prend la sécurité du travail au sérieux ; et plus elle est intensive en main-d'œuvre, moins elle se soucie de la sécurité. Cela semble contradictoire, mais on le voit par exemple dans la pétrochimie, dans l'industrie du pétrole et, cas le plus extrême, dans les centrales nucléaires : ce sont tous des secteurs à forte intensité de capital, qui accordent donc une attention toute particulière à la sécurité. J'ai un jour organisé un séminaire à ce sujet avec des étudiants, et nous avons alors appris que le responsable de la sécurité à Doel était aussi le deuxième aux commandes de la centrale. »

49 Voir le chapitre 1 pour une analyse détaillée des statistiques.





« Enfin, autre cause, le secteur de la construction travaille beaucoup avec des sous-traitants : il arrive parfois qu'un entrepreneur tolère certaines pratiques chez un sous-traitant, qu'il n'accepterait jamais de la part de son propre personnel. »

#### **Faut-il améliorer notre réglementation ?**

**Othmar Vanachter:** « Les disparités entre réglementations sur la sécurité au travail ne peuvent pas justifier le retard de la Belgique sur certains autres pays européens. La réglementation est en effet, sur les aspects fondamentaux, globalement similaire dans les différents Etats membres de l'Union, car elle se base sur les mêmes directives européennes. »

« Je constate par contre que notre réglementation sur les accidents du travail n'a que peu d'effet préventif. Notre système d'indemnisation en cas d'accident de travail fonctionne, sauf exceptions rares, indépendamment de la reconnaissance des responsabilités. On n'est donc pas tenu en général de désigner un responsable de l'accident »

« Je ne parle pas ici de l'accident sur le chemin du travail, où la situation est tout autre. Mais dans le cas d'un accident survenu pendant l'exécution du travail à proprement parler, l'employeur assure non pas une faute mais un risque. L'assureur indemnise la victime, mais il ne peut pas se retourner contre l'employeur ou le travailleur, même si une faute grave a été commise. Un tel recours n'est en effet ouvert qu'en cas de constat d'une faute intentionnelle, ce qui se produit rarement. »

« Les principes généraux de la responsabilité civile ne valent pas pour les accidents du travail. Par contre, il peut être question d'une responsabilité pénale mais on n'y recourt pas souvent, sauf dans des situa-

tions réellement exceptionnelles comme l'explosion de gaz à Ghislenghien en 2004. »

« Pour autant que je sache, très peu d'accidents du travail donnent lieu à une condamnation pénale. L'effet préventif de ces condamnations est donc lui aussi, par la force des choses, limité. On notera d'ailleurs qu'il y a davantage d'affaires judiciaires où un travailleur indépendant est impliqué dans un accident du travail. Ceci s'explique par le fait que le versement de dommages-intérêts dans ce genre de situation est tributaire de la reconnaissance préalable des responsabilités. Les principes généraux de la responsabilité civile s'appliquent aussi dans ces situations. »

#### **Est-ce mieux d'instaurer cette responsabilité civile aux accidents du travail ?**

**Othmar Vanachter:** « Je n'ai rien contre la réglementation actuelle. C'est une bonne chose qu'on pense en premier lieu à la victime et à son indemnisation. Si elle devait chaque fois tenter une procédure au civil, elle serait souvent perdante. Elle devrait en effet pouvoir prouver une faute, ce qui est souvent difficile à établir, sans compter que la victime elle-même peut avoir une part de responsabilité. Il peut par ailleurs se passer beaucoup de temps avant le prononcé d'un jugement et la victime peut se retrouver sans revenu ce temps-là. Donc, le système actuel est bon, mais je le redis : il manque d'incitations préventives. »

#### **Faut-il alors mieux faire respecter la réglementation actuelle**

**Othmar Vanachter:** « Plus de prévention : voilà ce qu'il nous faut. Aujourd'hui, l'inspection intervient encore trop souvent après la survenance d'un accident. Les poursuites avant un accident sont très rares.



Sous l'angle de l'action préventive, Constructiv est une excellente initiative du secteur de la construction. Il faudrait peut-être multiplier les initiatives de ce genre. »

« J'ai rédigé il y a peu un billet sur un accident mortel survenu dans une entreprise d'asphalte. La victime était en train de réparer un mélangeur d'asphalte au moment où la machine a été mise en route à distance pour un nettoyage. Le travailleur n'a pas survécu, et l'employeur a été poursuivi et condamné au pénal. »

« Il se trouve qu'aucune analyse des risques n'avait été menée dans ce cas. Or cette analyse aurait permis d'éviter l'accident. On notera que l'employeur n'a pas été condamné directement pour non-respect de la réglementation sur la sécurité au travail, mais bien pour coups et blessures ayant entraîné la mort. »

« Un juge pénal n'est généralement pas un expert du droit du travail et il n'est donc pas simple de faire appliquer par ce juge la réglementation sur la sécurité au travail. En matière d'accidents du travail, le pénal représente la plupart du temps la seule option judiciaire, mais la réglementation est souvent trop abstraite aux yeux de la justice pénale : ainsi, qu'est-ce qu'un système dynamique de gestion des risques et quand est-ce qu'on en tient compte, ou pas ? »

« Les spécialistes du droit du travail se trouvent dans les tribunaux du travail. J'ai plaidé, dans le passé, pour qu'on leur donne une compétence correctionnelle. Mais la configuration actuelle de ces tribunaux, qui repose en partie sur des juges non professionnels, ne le permet pas. Ceux-ci ne peuvent effectivement pas intervenir dans une condamnation correctionnelle. »

« Nous sommes dans une situation où la réglementation est exigeante et rigoureuse, mais dont l'application qui en est faite est très souple. Pour ma part, je ne serais pas contre une réglementation plus souple appliquée plus fermement. »

#### Qui est selon vous le principal responsable de la prévention ?

**Othmar Vanachter:** « Convaincre les employeurs est la meilleure des préventions. Les entrepreneurs qui prétendent ignorer tout de certaines situations dangereuses ou du comportement imprudent de leurs ouvriers n'ont aucune excuse. Ce n'est pas par hasard que la réglementation met l'accent sur la responsabilité de la ligne hiérarchique, qui va de l'employeur au chef d'équipe en passant par le management. Un employeur DOIT savoir ce qui se passe dans son entreprise. »

« Pour les travailleurs, un bon règlement de travail, qui définit explicitement leurs obligations en matière de sécurité au travail, est incontestablement un outil de prévention majeur. »

« La formation des futurs dirigeants n'est pas non plus à l'abri de toutes critiques. Les ingénieurs en construction reçoivent, dans cette université, un cours sur la réglementation en matière de sécurité au travail. Mais ce cours insiste trop peu sur la prévention. »

Enfin, je reproche aussi aux syndicats d'être parfois peu attentifs à ces questions. J'ai souvent l'impression, lors des élections sociales, qu'ils avancent leurs meilleurs candidats pour le conseil d'entreprise, mais pas pour le comité de prévention. En réalité, les syndicats semblent se soucier plus de la prospérité que du bien-être ! »

