

SIPP, SEPP, Médecine du travail, SECT, ... QUEZAKO ?

La législation relative au bien-être au travail définit cinq grandes thématiques : sécurité, santé, ergonomie, hygiène et psychologie au travail. Ces notions de prévention santé et sécurité doivent être présentes et mises en œuvre.

Pour mener une politique de prévention dans ces cinq thèmes, voici **les acteurs privilégiés** qui peuvent accompagner l'employeur :

- Le service interne de prévention et protection au travail (SIPP)
- Le service externe de prévention et protection au travail (SEPP)
- La médecine du travail
- Le service externe de contrôle technique (SECT)
- Le contrôle du bien-être au travail (CBE)
- PreventAgri pour du conseil au niveau des conditions de travail

I. Qu'est-ce qu'un service de prévention ?

C'est un **service qui assiste l'employeur dans les actions préventives** au travail, **menées dans le but d'éviter ou de réduire l'apparition et la gravité des accidents, maladies.**



Il participe à l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique bien-être au sein de l'entreprise. Ce service peut -être interne à l'entreprise, on parle alors de Service Interne de Prévention et Protection au travail (SIPP) ou externe à l'entreprise c'est alors un Service Externe de Prévention et Protection (SEPP).

Voici quelques missions qui sont attribuées au SIPP ou SEPP (liste non exhaustive) :

- Analyses des risques sur le lieu de travail ;
- Programmation des rendez-vous pour la surveillance de santé des travailleurs ;
- Visites annuelles des lieux de travail ;
- Surveiller l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence ;
- Examiner les incidents et les accidents du travail ;
- ...

II. Le Service interne de prévention et de protection au travail ou SIPP

Tout employeur est tenu de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail (SIPP). Dans les **entreprises de moins de 20 travailleurs, le dirigeant ou l'employeur peut assurer seul les missions du SIPP**. Il sera alors à la fois employeur et Conseiller en prévention. Dans les entreprises, de plus de 20 travailleurs, l'employeur se fait assister par un membre de son personnel désigné comme conseiller en prévention. La création du SIPP devient alors plus « visible ».

Mais qu'est-ce qu'un conseiller en prévention ?

Cette personne représente le SIPP au sein de l'entreprise.

Il doit :

- Faire partie du personnel de l'employeur et donc avoir un contrat de travail,
- Pouvoir remplir ses missions en totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs,
- Être neutre et donc ne doit être ni représentant de l'employeur ni représentant du personnel.

Le conseiller en prévention assiste l'employeur à la mise en oeuvre des obligations en matière de bien-être. Il identifie, analyse et propose des mesures visant à limiter les accidents.

Les niveaux de formation exigés par la réglementation varient suivant la taille et les types d'activités de l'entreprise :

- **Le niveau 3** ou niveau de base pour les entreprises de moins 200 travailleurs.
- **Le niveau 2** pour les entreprises de 200 à 1000 travailleurs.
- **Le niveau 1** pour les entreprises de plus de 1000 personnes.

Un recyclage annuel est aussi prévu quel que soit le niveau de formation.

III. Le Service externe de prévention et de protection au travail (SEPP)

Un SEPP est un organisme spécialisé dans la **prestation de services dans le domaine de la législation du bien-être au travail**. Ses compétences viennent compléter celles du SIPP.

Le service externe se compose de deux sections, l'une pour la gestion des risques (sécurité, santé, ergonomie, hygiène industrielle et aspects psychosociaux), l'autre pour la surveillance de la santé (médecine du travail).

Généralement, les entreprises ne disposent pas en interne de la présence d'un médecin du travail. C'est la raison pour laquelle bien souvent, elles sont affiliées à un SEPP.

Quand s'affilier à un service externe ?

Dès le moment où il n'est pas possible de gérer tous les aspects de prévention avec les ressources internes de l'entreprise, comme la surveillance de la santé ou la prévention des risques psychosociaux.

L'affiliation à un service externe fait l'objet d'un contrat qui reprend entre autres :

- Les tâches confiées au SEPP
- La nature, les modalités et les prestations minimums convenues
- Les moyens mis en oeuvre par l'employeur
- La collaboration avec le service interne

La médecine du travail... pourquoi faire ?

La médecine du travail est la spécialité qui a pour but de promouvoir et de maintenir le bien-être physique, mental et social des travailleurs. Il n'existe aucun lien de subordination entre le médecin du travail et l'employeur. Et comme tout médecin, il est tenu au secret médical.

Le médecin du travail a pour mission principale de **veiller à la surveillance de la santé des travailleurs, notamment via les visites médicales et la réalisation de visites des lieux de travail.**

Il participe à :

- La **mise en place d'actions** pour préserver la santé physique et mentale des travailleurs pendant leur parcours professionnel et réduire les risques ;
- La **surveillance de l'état de santé** des travailleurs en fonction des risques présents sur le lieu de travail, de leur âge et des effets de l'exposition aux risques professionnels, notamment par le biais de visites médicales ;
- **Prévenir le harcèlement** moral ou sexuel ainsi que la **consommation de drogue ou d'alcool** ;
- La **réalisation de mesures et prélèvements** aux fins d'analyses (comme le bruit, la lumière ou les poussières) ;
- ...

Le médecin du travail n'effectue pas de soins médicaux et ne fait pas d'ordonnance ou d'arrêt de travail. C'est le médecin traitant qui s'occupe de cela.

Qui peut contacter la médecine du travail (ou le médecin du travail) et comment la contacter ?

Elle peut être contactée par l'employeur ou les travailleurs (peu importe le type de contrat -CDD, CDI, Intérim, temps partiel...).

L'employeur doit afficher dans les locaux de travail l'adresse et le numéro de téléphone du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent afin que chacun puisse contacter le service aisément.

IV. Services externes pour les contrôles techniques (SECT)

Un service externe de contrôle technique a pour mission de **réaliser des examens et contrôles de machines, d'installations, d'équipements de travail et de moyens de protection** en vue d'établir leur conformité et de déceler les défauts.

Voici des exemples d'équipements soumis aux contrôles d'un SECT : les engins de levage de charges (monte-charge, ponts, ...), les accessoires de levage (élingues, manilles ...), les installations électriques, les appareils sous pression, les moyens de lutte incendie (extincteurs...), les équipements pour le travail en hauteur (harnais, cordes, nacelles ...) ...

Ils doivent être indépendants du SEPP et accrédités suivant la norme NBN EN ISO/IEC

17020 pour être agréés. Les différents organismes agréés ainsi que les éléments devant être contrôlés sont répertoriés par la loi (<https://emploi.belgique.be/fr/agrements/agrement-services-externes-pour-les-controlestechniques-sur-le-lieu-de-travail-sect>)

C'est l'employeur qui doit prendre contact avec un SECT afin d'introduire une demande de contrôle périodique.

Un rapport établi par un SECT est un constat, à un moment donné, de l'état de l'installation ou de l'appareil contrôlé. Suivant les résultats du rapport, l'employeur devra mener une ou des actions afin de donner suite aux remarques ou infractions.

Ce contrôle ne remplace pas l'analyse de risque qui doit être réalisé par l'employeur.



V. Le contrôle du bien-être au travail

Sa simple évocation inquiète les employeurs. **Sa principale mission est d'améliorer le bien-être au travail des salariés et d'assurer le respect du Code du bien-être au travail** (sécurité au travail, protection de la santé du travailleur, charge psychosociale, ergonomie, l'hygiène du travail, ...) **en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression au travail.**

Il est aussi une **ressource d'informations en matière de prévention santé et sécurité.**

Pour remédier à certaines situations dangereuses ou menaçantes pour la santé, les inspecteurs peuvent :

1. **Prescrire des mesures** ayant comme objectif d'éliminer les risques ou nuisances qui, selon eux, présentent une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs.
2. **Ordonner** qu'endéans le délai proposé, et en cas de danger immédiat, ou même sur le champ, **des modifications** soient apportées pour remédier à un tel risque ou de telle nuisance.
3. **Interdire temporairement ou définitivement** l'utilisation d'un local, d'un lieu de travail, de machines ou d'installations dangereuses et que certains procédés de fabrication soient appliqués.
4. **Faire évacuer sur le champ** tout lieu de travail, en cas de danger imminent.

Dans le cas où cela arrive, l'employeur peut aller en appel contre les mesures imposées, mais cet appel n'a pas d'effet de suspension. Les recommandations devront donc être respectées.

Les contrôles effectués par le CBE peuvent être inopinés ou résulter d'une plainte.