

Toute organisation, quelle que soit sa taille, est tenue de créer un service interne de prévention et de protection au travail (SIPP) et de désigner un conseiller en prévention.

Fiche 3.2. Le SIPP et le Conseiller en prévention

Dans les associations, singulièrement les petites, la création du SIPP consiste en la désignation d'un conseiller en prévention, parfois d'une personne de confiance. Dans celles de moins de 20 travailleurs, l'employeur (la personne salariée à qui le conseil d'administration a délégué la gestion quotidienne) peut exercer lui-même cette fonction.

Les missions du service interne de prévention et de protection au travail sont :

- participer à l'identification des dangers et donner des avis sur l'évaluation des risques, sur le plan global de prévention et le plan d'action annuel;
- participer à l'examen des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- donner un avis sur les différents thèmes du code sur le bien-être au travail, y compris le travail avec des tiers;
- rendre des avis sur la rédaction des instructions et l'information, l'accueil et la formation des travailleurs;
- être à la disposition des personnes présentes dans l'organisation pour toutes les questions qui relèvent de l'application de la législation;
- participer à l'application des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat, à l'élaboration des procédures internes d'urgence et à l'organisation des premiers secours.

De plus...

- Pour assurer ses missions, le conseiller en prévention doit disposer d'une formation spécifique de niveau 1, 2 ou 3, selon la catégorie d'entreprise (A, B, C, D) dans laquelle il est engagé¹.
- Les tâches et missions réglementairement attribuées au SIPP doivent être inscrites dans un document d'identification², qui reprend également des informations sur l'association.
- En fonction du niveau de formation du conseiller et de la catégorie d'entreprise, les missions de bien-être seront confiées au SIPP ou au service externe de prévention et de protection au travail (SEPP)³.

Par ailleurs, lorsqu'il est fait appel au SEPP, le service interne est chargé des tâches suivantes :

- assurer la coordination avec le SEPP en lui fournissant toutes les informations utiles pour accomplir ses missions;
- dans le cadre de l'analyse des risques, collaborer avec le SEPP en accompagnant le conseiller en prévention de ce service lors des visites des lieux de travail, en l'assistant lors de l'examen des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles⁴;
- collaborer à l'instauration des mesures de prévention sur la base de l'analyse de risque qui a été effectuée;
- collaborer à la mise en œuvre de procédures en cas de danger grave et imminent, et à l'organisation des premiers soins en cas d'accident.

Outre les missions d'ordre général, le conseiller en prévention a pour **tâches** :

- de rédiger un rapport mensuel (pour les entreprises de classe A, B, C) ou trimestriel (pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs et n'appartenant pas au groupe B), qui doit être transmis aux membres du CPPT;
- d'assurer le secrétariat du CPPT.

Les conseillers en prévention remplissent leur mission en totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Ils doivent rester neutres et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention. La loi du 20/12/2001 portant sur la protection des conseillers en prévention indique qu'ils ne peuvent être licenciés que pour des motifs non liés à leur indépendance ou pour incompétence à réaliser les missions, et ce, selon la procédure établie par la loi. En outre, pour licencier le CP, l'employeur doit avoir l'accord du CPPT (ou de la DS).

¹ Fiche 3.2.4. Catégories d'entreprise.

² Fiche 3.2.1. Document d'identification du SIPP.

³ Fiche 3.3.1 Répartition des tâches entre SIPP et SEPP.

⁴ Art. 12, 1^o, 2^o et 3^o de l'arrêté royal du 27/3/1998 concernant le SIPP.

Un rapport annuel

Chaque année, tout employeur est tenu d'envoyer un rapport sur le fonctionnement du SIPP à la Direction régionale du Contrôle du bien-être au travail, avant le 1^{er} avril pour l'année qui précède (pour l'année 2012, avant le 1^{er} avril 2013). Ce rapport, généralement établi par le conseiller en prévention, doit être écrit sur le formulaire ad hoc (A, B ou C en fonction de l'organisation du SIPP) disponible sur le site du SPF ETCS :

www.emploi.belgique.be/Rapport_annuel_Service_interne_de_prevention_et_de_protection_au_travail.aspx