

Tout employeur doit obligatoirement conclure un contrat avec un Service externe de prévention et de protection au travail (SEPP), sauf dans les cas de très grosses entreprises ou de regroupements, où le SIPP maîtrise toutes les compétences.

Fiche 3.3. Le SEPP

Le SEPP, couramment réduit à la dénomination « médecine du travail » a des compétences plus étendues. Chaque SEPP¹ est composé de deux sections chargées de :

- la **gestion des risques**;
- la **surveillance de la santé**.

Les SEPP disposent de conseillers en prévention avec une spécialité propre dans tous les domaines du bien-être au travail². Pour la surveillance de la santé, ce seront des médecins du travail. Pour la gestion des risques, différentes spécialités sont représentées : ingénieur spécialiste de la sécurité du travail; hygiéniste industriel; ergonomes; psychologue spécialiste des aspects psychosociaux.

La répartition des compétences entre les services de prévention et de protection au travail est définie dans le contrat liant l'employeur et le SEPP. Cependant, certaines compétences sont obligatoirement remplies par le SIPP ou par le SEPP³. Ces obligations dépendent de la catégorie de l'entreprise, qui est fonction du nombre de travailleurs et du niveau de risque de celle-ci⁴.

Les **services externes de prévention et de protection au travail** peuvent être créés par des employeurs ou par des Services publics (Etat, Communautés, Régions, Provinces, Communes) en respectant l'arrêté royal du 27 mars 1998. Sauf dérogation pour certains services publics, les SEPP sont des **associations sans but lucratif**.

Chaque SEPP doit être agréé par le Ministre et renouveler son agrément tous les 5 ans.

Les SEPP sont contrôlés par l'inspection du SPF ETCS. Les SEPP doivent appliquer un système de qualité certifié selon la norme NBN EN ISO 9001.

¹ Selon l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

² Fiche 5 Surveillance médicale.

³ Fiche 3.3.1. Répartition des tâches entre SIPP et SEPP.

⁴ Un tableau récapitulatif de la répartition des missions entre le SIPP et le SEPP est repris dans la fiche 3.3.1.

Cotisations annuelles minimales au SEPP

La loi impose des tarifs minimaux selon qu'il y ait ou pas des travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire (SSO).

En 2012, le montant minimum annuel pour une entreprise sans SSO était de 99,36 € pour 1 à 9 travailleurs et 198,75 € à partir de 10 travailleurs.

Par travailleur non soumis à la SSO : 16,55 € par an

Par travailleur soumis à la SSO annuelle : 115,92 € par an

Par travailleur soumis à la SSO tous les 3 ans : 38,64 € par an

Par travailleur soumis à la SSO tous les 5 ans : 23,18 € par an

Les prestations supplémentaires demandées par l'employeur dans le cadre de la gestion des risques sont facturées séparément.