

Etant donné leur situation, certains travailleurs requièrent plus d'attention en termes de bien-être au travail et/ou impliquent une réglementation particulière.

Fiche 7

Catégories particulières de travailleurs et de statuts

Les jeunes (cf. fiche 7.1)

Les jeunes sont considérés comme un groupe à risques particuliers étant donné leur manque d'expérience, et le fait qu'ils ne sont pas conscients du risque et de l'influence de certaines activités sur leur développement physique et psychique. L'AR du 3 mai 1999 impose d'évaluer les risques auxquels ceux-ci sont exposés pendant leur travail en tenant compte de ces caractéristiques.

Les stagiaires (cf. fiche 7.2)

Les stagiaires effectuent un travail dans le cadre d'une formation. L'AR du 21 septembre 2004 s'applique à l'employeur, au stagiaire et à l'établissement d'enseignement. Si le stagiaire est mineur, l'employeur ne peut lui faire exécuter certaines activités. L'employeur est responsable du bien-être au travail du stagiaire ; en revanche, c'est l'école qui doit prendre une assurance en cas d'accident.

Les femmes enceintes (cf. fiche 7.3)

Les femmes enceintes requièrent une attention particulière et leur situation implique la mise en place de dispositions en vue de veiller à leur sécurité, leur santé, et celle de leur futur enfant. Suite à l'analyse de risques du poste de travail, des mesures de prévention spécifiques doivent être prises pour la travailleuse enceinte ou allaitante, telles que des adaptations du poste ou l'écartement. Les femmes enceintes bénéficient par ailleurs d'une protection contre le licenciement.

Les travailleurs en situation de handicap (cf. fiche 7.4)

Les travailleurs en situation de handicap nécessitent également une attention particulière afin de leur permettre de réaliser un travail de qualité dans de bonnes conditions. De nombreuses actions sont mises en place dans ce but (aménagement des postes de travail, sensibilisation au monde des entreprises, travail sur les stéréotypes, renforcement de la confiance des personnes en situation d'handicap, etc.) que ce soit dans le secteur adapté ou non, privé et public.

Les travailleurs plus âgés (cf. fiche 7.5)

Compte tenu des changements sociaux, culturels et individuels liés au vieillissement, diverses mesures sont prises, notamment pour favoriser le maintien ou la mise à l'emploi des travailleurs plus âgés (par exemple, une surveillance médicale adaptée en fonction de l'âge, des capacités et des situations de travail).

Le travailleur intérimaire (cf. fiche 7.6)

Le travailleur intérimaire est engagé par une agence d'intérim qui le place chez un utilisateur. L'agence est l'employeur et doit souscrire à l'assurance accident du travail. L'entreprise utilisatrice est responsable en matière de bien-être au travail. En outre, étant donné le caractère ponctuel du travail, certaines activités sont interdites aux intérimaires.

Les chômeurs de longue durée sous contrat d'une Agence locale pour l'emploi (cf. fiche 7.7)

Les chômeurs de longue durée sous contrat d'une Agence locale pour l'emploi (ALE) peuvent effectuer un travail (entretien de jardins, garde ou accompagnement d'enfants, de malades, de personnes âgées ou handicapées, exécution de formalités administratives, etc.) chez des particuliers ou pour des Communes, des écoles, des ASBL. Comme pour les intérimaires, c'est l'utilisateur qui est responsable de l'application des dispositions de la loi sur le bien-être au travail.

Autres personnes occupées dans des ASBL

Des personnes peuvent « travailler » dans les associations sous d'autres statuts que celui de salarié, statuts pour lesquels il est pertinent de s'interroger sur l'application de la législation sur le bien-être au travail. Il s'agit des travailleurs engagés sous l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS, des volontaires et des indépendants (Cf. fiche 7.8).

