

Un CPPT, organe paritaire, doit être installé dans tout organisme employant au moins 50 travailleurs, et cela lors des élections sociales (tous les 4 ans).

Fiche 3.4.

Le CPPT - Comité pour la prévention et la protection au travail

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est un organe paritaire, composé de représentants des travailleurs et de l'employeur, dont la mission fondamentale est de rechercher et de proposer tous les moyens destinés à améliorer le bien-être au travail.

Cette fiche synthétise les principaux éléments relatifs au CPPT développés dans les textes légaux

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Code livre II titre 7 relatif au CPPT.

Code livre I titre 2 relatif à la politique de bien-être des travailleurs.

Code livre II titre 1 et 2 relatifs au SIPP et au SEPP

Loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté

Quand et où mettre en place un CPPT ?

Le comité est mis en place à la suite des élections sociales (tous les 4 ans¹), dans les entreprises/associations occupant habituellement, en moyenne, au moins 50 travailleurs².

Dans les organismes ne comprenant pas de CPPT, la délégation syndicale reprend ce rôle. A défaut d'un CPPT ou d'une délégation syndicale, l'employeur doit consulter directement les travailleurs sur les problèmes concernant le bien-être au travail (cf. fiche 3).

Le CPPT doit être institué au niveau de l'unité technique d'exploitation (UTE). Celle-ci ne coïncide pas nécessairement avec l'entité juridique de l'organisation (SA, SCRL, ASBL, etc.), représentée par l'employeur. Une entité juridique peut, par exemple, employer 50 travailleurs répartis dans deux UTE de 20 et 30 travailleurs. Dans ce cas, les 2 UTE sont regroupées pour ne former qu'un CPPT.

Par ailleurs, si plusieurs entités juridiques de moins de 50 travailleurs forment une UTE de plus de 50 travailleurs, un CPPT devra être créé. L'UTE, quant à elle, correspond aux sièges distincts, à condition qu'ils se caractérisent par une certaine autonomie économique (une certaine indépendance par rapport à la direction du siège) et sociale (différence de langue, éloignement des centres, etc.). Dans la plupart des cas, l'UTE coïncide avec l'entité juridique.

Qui peut siéger au CPPT ?

- La délégation de l'employeur (direction ou coordination) : délégués effectifs ou suppléants désignés par lui dans le cadre des élections sociales. Le président du CPPT est le directeur, ou l'un de ses représentants³ habilité à prendre des décisions;
- Les représentants élus des travailleurs (effectifs et suppléants); le nombre de représentants effectifs ne peut être inférieur à deux ni supérieur à 25;
- Le conseiller en prévention interne, qui ne peut être un délégué ni de l'employeur, ni du personnel. Il adopte une position de neutralité au sein du CPPT et en assure le secrétariat (N.B. : il peut y avoir plusieurs conseillers en prévention);
- Des experts externes peuvent être invités; par exemple, le conseiller en prévention médecin du travail du Service externe de prévention et de protection au travail (SEPP), un coordinateur environnemental, un permanent syndical, etc.

¹ Il est possible, si nécessaire et après accord de la direction, d'organiser des élections sociales en dehors de la période officielle.

² Le calcul du nombre de travailleurs est soumis à des règles particulières déterminant l'effectif habituel et moyen. Ainsi, les travailleurs à temps partiel dont le régime est inférieur à $\frac{3}{4}$ du régime d'un travailleur à temps plein, ne sont pris en compte que pour la moitié. En ce qui concerne les intérimaires, sont uniquement pris en compte ceux inscrits au registre du personnel.

³ Par exemple, un membre du conseil d'administration de l'ASBL.

Les missions et compétences du CPPT

Suivant la loi du 4 août 1996, le CPPT a pour mission « d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être au travail, sur le plan global de prévention (PGP) et le plan annuel d'action (PAA) établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats ».

Le comité émet un avis préalable, notamment sur :

- tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- la planification et l'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs;
- le choix ou le remplacement du SEPP et d'experts auxquels il est fait appel;
- les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail;
- toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail aux travailleurs, et pour prévenir la fatigue professionnelle;
- le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective.

Le comité :

- est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre les mesures concernant l'accueil des travailleurs, l'information et la formation à la prévention et à la protection du travail;
- examine les plaintes formulées par les travailleurs en matière de bien-être au travail, et formule des propositions de solutions;
- élabore des propositions visant à embellir les lieux de travail et leurs abords;
- participe à l'application du système dynamique de gestion des risques, en déléguant à cette fin certains de ses membres employeurs et travailleurs. Cela pour effectuer périodiquement et au moins une fois par an, avec le conseiller en prévention et le membre de la ligne hiérarchique compétents, une enquête approfondie dans tous les lieux de travail pour lesquels le comité est compétent.

Des décisions peuvent être prises sur :

- la désignation, le remplacement ou l'éloignement du conseiller en prévention du SIPP;
- les prestations du conseiller en prévention;
- d'autres cas prévus par la réglementation (ex. : la désignation des représentants lors de la visite de l'inspecteur du travail dans l'organisation, la participation d'experts extérieurs, etc.).

Le comité contrôle :

- l'application des lois et règlements;
- le plan global de prévention et le plan annuel d'action;
- les activités du service interne et son bon fonctionnement;
- l'action du SEPP;
- la politique d'égalité femmes/hommes.

Compétences supplétives⁴

Dans les entreprises occupant entre 50 et 99 travailleurs et qui n'ont pas de conseil d'entreprise, le CPPT se voit attribuer des compétences financières et économiques. Exemples : recevoir diverses informations sur la position de l'entreprise; discuter annuellement le bilan, le compte de résultat et le rapport de gestion.



⁴ Loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen.

Les obligations de l'employeur

En vue du bon fonctionnement du CPPT, l'employeur est tenu de fournir toutes les informations nécessaires au comité, afin qu'il puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause. Il doit dès lors :

- fournir au comité toutes les informations nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé, ainsi que les mesures de protection et de prévention, et celles prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs;
- fournir, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques et du plan global de prévention, toutes les informations nécessaires concernant l'évaluation des risques et les mesures de protection;
- fournir annuellement, lors d'une réunion du comité, un commentaire détaillé en ce qui concerne la politique d'environnement menée par l'entreprise;
- donner la possibilité aux membres du comité représentant les travailleurs d'avoir les contacts nécessités par l'exercice de leur mission (avec lui-même ou ses représentants, ainsi qu'avec les membres de la ligne hiérarchique, les conseillers en prévention et les travailleurs concernés);
- communiquer au comité son point de vue; ou, le cas échéant, celui du service interne ou externe, des contrôles techniques, ou d'autres institutions et experts concernés (ce point de vue est relatif aux plaintes formulées par les travailleurs en matière de bien-être au travail);
- donner le plus rapidement possible une suite conforme aux avis unanimes du comité relatifs aux risques graves pour le bien-être des travailleurs;
- donner suite à tous les autres avis dans le délai fixé par le comité (à défaut de délai fixé, dans les six mois au plus tard);
- mettre les moyens nécessaires à la disposition des membres du comité, afin de leur permettre de signaler au membre de la ligne hiérarchique directement compétent, les dangers et risques constatés;
- dans le cadre de son obligation d'information, mettre également à la disposition du comité un panneau d'affichage (ou un autre moyen de communication adapté permettant d'atteindre tous les travailleurs);
- tenir à la disposition du comité la documentation, les informations, les rapports, avis et documents qui se rapportent au bien-être (ou à l'environnement interne et externe) des travailleurs. Ceci s'applique notamment aux informations, rapports, avis et documents que l'organisation doit fournir aux autorités (ou qu'elle doit tenir à leur disposition), en exécution de la réglementation relative à l'environnement;
- tenir à la disposition du comité les bons de commande, les documents de livraison et les rapports de mise en service relatifs au choix, à l'achat et à l'utilisation des équipements de travail et de protection individuelle et collective (l'employeur soumet régulièrement un rapport ou un aperçu au comité afin d'en discuter).

Fonctionnement du CPPT

L'établissement d'un **règlement d'ordre intérieur** est obligatoire et constitue un outil de travail important. Le titre 7 du livre II du Code énumère les points que ce règlement doit comporter. Le CPPT est présidé par l'employeur/le directeur, ou par un de ses représentants habilités à prendre des décisions (par exemple, un membre du conseil d'administration de l'ASBL).

L'employeur veille à ce que le comité se réunisse au moins une fois par mois, au siège de l'unité technique d'exploitation. Il fixe l'ordre du jour et y inscrit tout point proposé par un membre du comité 10 jours au moins avant la réunion. Il fait approuver le procès-verbal de la réunion précédente. Le secrétariat du CPPT est assuré par le conseiller en prévention.

Pour plus de détails sur le fonctionnement du CPPT (ex. : règlement d'ordre intérieur, tâches du secrétariat, etc.) consulter le « **Guide pratique pour le comité pour la prévention et la protection au travail** » édité par SPF ETCS : www.emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/information-et-consultation-dans-lentreprise/comites-pour-la-prevention#edit-group-content

Relations avec la délégation syndicale

En vue de négocier avec l'employeur des accords au sein de l'association, la délégation syndicale⁵ doit pouvoir disposer d'une vue globale du terrain. Pour ce faire – dans les associations où est institué un CPPT – la délégation rencontrera régulièrement les membres représentant les travailleurs au CPPT, afin de déterminer les enjeux syndicaux relatifs au bien-être au travail.

Notion de protection des membres du CPPT ⁶

La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux CPPT, spécifie que les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que :

- pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ;
- pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Les élus (effectifs et suppléants) bénéficient de la protection à partir du 30^e jour précédant la date de l'affichage de la date des élections. Cette protection dure jusqu'à la date à laquelle les nouveaux candidats entrent en fonction, à l'occasion des prochaines élections.

⁵ Fiche 3.5. La délégation syndicale.

⁶ www.emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/information-et-consultation-dans-lentreprise/protection-contre-le