

LE SERVICE EXTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (SEPPT)

PRINCIPE

La législation sur le bien-être au travail stipule que tout employeur en Belgique, dont le service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT) ne peut effectuer toutes les tâches liées au bien-être au travail, doit faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT).

Dans la pratique, cela signifie que chaque employeur doit obligatoirement s'affilier à un **service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT)**. Le SEPPT aide l'employeur à prendre les mesures de prévention nécessaires au **bien-être des travailleurs** dans l'exécution de leur travail.

Le service externe travaille de concert avec le service interne de prévention et se tient à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs.

Les missions concernant le bien-être au travail se répartissent dans les **7 domaines suivants** :

- Sécurité au travail
- Surveillance de la santé
- Aspects psychosociaux
- Ergonomie
- Hygiène au travail
- Embellissement des lieux de travail
- Mesures relatives à l'environnement, en ce qui concerne leurs influences sur les domaines susmentionnés.

Loi sur le bien-être de 1996, art. 33§2

Code, art. II.3-2

Loi sur le bien-être 1996, art. 4

QU'EST CE QU'UN SERVICE EXTERNE PPT ?

Les Services Externes PPT ont pour mission d'**aider et de soutenir** la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail. Pour garantir l'indépendance de son travail, un service externe PPT ne peut **avoir aucun intérêt direct ou indirect** dans les entreprises ou les institutions dans lesquelles il remplit des missions. Un service externe est **une entité** qui est constituée d'une section « gestion des risques » et d'une section « surveillance médicale ».

Code, art. II.3-7

Loi sur le bien-être de 1996, art.40

Code, art. II.3-27 à 36

<u>La section gestion des risques</u>	<u>La section surveillance médicale</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Soutient aux employeurs pour les questions relatives à la sécurité au travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, les risques psychosociaux (e.a. violence, harcèlement moral, harcèlement sexuel au travail), la médecine du travail (conseils et enquête de cas). • <u>Composition</u> : multidisciplinaire avec des conseillers en prévention, divers spécialistes (ergonomie, psychologues du travail, hygiénistes du travail, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Assure la surveillance de santé des travailleurs des employeurs affiliés. • <u>Composition</u> : médecins du travail et le personnel infirmier et administratif nécessaires pour effectuer les actes médicaux et les vaccinations.

<p>Code II.3-44 à II.3-51</p> <p>Code, art. II.3-4</p>	<p>Le service externe PPT possède au moins 2 agréments :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'agrément général pour la totalité du service délivré par l'État fédéral ;• Un agrément délivré par les Communautés pour la section chargée de la surveillance médicale. <p>Selon les cas, un service externe PPT peut posséder des compétences territoriales pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• La totalité du territoire belge ;• Une ou plusieurs communautés ;• Un domaine / secteur défini <p>La liste des services externes PPT agréés se trouve sur www.emploi.belgique.be via ce lien.</p>
<p>CONTRAT</p> <p>Code, art. II.3-13</p> <p>Code, art. II.3-13</p> <p>Code, art. II.3-14 à . 21</p> <p>Code, art II.3-3</p> <p>Code, art. II.3-2</p>	<p>Le service externe conclut un contrat avec l'employeur. Celui-ci contient :au moins les éléments suivants</p> <ul style="list-style-type: none">• La (les) mission(s) confiée(s) au service externe ;• La nature, l'ampleur et la durée minimale des prestations pour accomplir ces missions ;• Les moyens mis à disposition par l'employeur (locaux, équipements, etc.) ;• Le mode de collaboration avec le service interne PPT ;• Les relations avec le Comité PPT ;• Les modes de cessation du contrat. <p>Le contrat est conclu à durée indéterminée.</p> <p>La résiliation survient de deux manières :</p> <ul style="list-style-type: none">• D'office (lorsque le service externe n'est plus agréé);• Par annulation d'une des parties, avec préavis d'au moins 6 mois (préavis qui débute le mois suivant celui de l'annulation et se termine le 31 décembre de l'année civile en cours (ou suivante selon le cas) <p>Un montant forfaitaire annuel obligatoire est d'application. Il est déterminé sur la base de cotisations minimales qui varient en fonction de la nature de l'activité principale des employeurs (Code NACE).</p> <p>Pour plus d'information, consultez notre Circulaire « Tarification des services externes PPT », CIF 2016 03.</p> <p>Toute décision de changer de service externe PPT ainsi que toute modification des tâches confiées à celui-ci doivent être soumises au Comité PPT pour avis. En principe, un employeur ne peut s'affilier qu'à un seul service externe PPT.</p>

<p>IMPORTANT POUR L'AGENCE INTERIM</p> <p>Code, art. X.2-6</p>	<p><u>L'utilisateur</u></p> <p>L'affiliation d'un employeur auprès d'un SEPPT constitue une garantie pour l'agence intérim. Il s'agit d'un bon indicateur qui démontre que l'utilisateur respecte ses obligations légales en la matière. Ce qui ne peut être que profitable au travailleur intérimaire.</p> <p><u>L'agence de travail intérimaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'agence de travail intérimaire doit elle aussi s'affilier auprès d'un SEPPT, en tant qu'employeur de son personnel fixe (par exemple ses consultants, etc.). • En outre, l'agence de travail intérimaire s'affilie à un SEPPT pour assurer la surveillance de santé des travailleurs intérimaires. Pour cette tâche, l'entreprise de travail intérimaire s'affilie à plusieurs services externes PPT à condition que chaque antenne locale fasse appel à un seul et même service externe. Vous trouverez plus d'informations sur la collaboration avec le SEPPT dans la Circulaire CIF 2014 10.
<p>LES INDÉPENDANTS DOIVENT-ILS S'AFFILIER À UN SEPPT ?</p> <p>Loi sur le bien-être 1996, art. 2 et 5</p>	<p>Dès qu'un indépendant recrute un intérimaire, il est considéré comme un employeur au regard de la législation sur le bien-être au travail.</p> <p>Par conséquent, il doit également respecter toutes les obligations imposées aux employeurs par la législation sur le bien-être au travail. Ainsi, entre autres choses, il doit s'affilier à un service externe PPT.</p>
<p>DISPOSITIONS LÉGALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur le bien-être de : Loi du 4 août 1996 – Bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. • Code II.3 – Le service externe pour la prévention et la protection au travail • Code I.3 – Prévention des risques psychosociaux au travail • Code X.2 – Travail intérimaire.

Portée et objectifs des circulaires

Une circulaire reprend le contenu d'une réglementation dans un langage clair et accessible. Les informations dans cette circulaire sont fournies à titre indicatif et ne constituent en aucun cas des conseils ou avis juridiques. Prévention et Intérim ne peut être tenu pour responsable de dommages liés directement ou indirectement à des erreurs ou omissions dans cette circulaire. L'utilisation de cette circulaire relève exclusivement de la responsabilité du lecteur.