

UCL

Université
Catholique
de Louvain

Faculté de droit et de criminologie (DRT)

Système dynamique de gestion des risques et droits subjectifs

Mémoire réalisé par
Evrard Maxime

Promoteur
Pierre-Paul Van Gehuchten

Année académique 2015-2016
Master en droit et finalité Etat et Europe

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/drt

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une œuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Si pour le lecteur cette page constitue le commencement de sa lecture, il marque aussi pour moi la fin de ce mémoire. Je profite donc de ces quelques lignes pour remercier tous ceux qui, par leur soutien, ont contribué à sa réalisation.

Je tiens tout d'abord à remercier mon Promoteur, le Professeur Pierre-Paul Van Gehuchten, pour sa disponibilité et toute l'aide qu'il m'a apportée dans la construction de ce mémoire. Ses commentaires n'ont eu cesse d'enrichir mes propres réflexions. Ce travail ne serait certainement pas ce qu'il est aujourd'hui sans son soutien.

J'aimerais ensuite remercier toute ma famille et toutes les personnes qui, au cours de l'année écoulée, m'ont épaulé à la réalisation de ce mémoire que ce soit par leur écoute attentive, leurs encouragements ou encore leurs réflexions. Je pense en particulier à mes parents et à ma copine qui ont parfois eu à supporter le stress que la rédaction d'un mémoire engendre inéluctablement.

Enfin, j'aimerais remercier plus particulièrement mon ancien professeur d'économie au Collège Notre-Dame de Basse-Wavre, Monsieur Bodart, pour sa relecture attentive de mon mémoire et ses commentaires. Son soutien dans la dernière ligne droite fut crucial.

“ L'homme sage prévient le mal plutôt que d'employer les remèdes ; il évite la douleur plutôt que de recourir aux soulagements.”

Thomas More, *L'Utopie*, 1516.

Table des matières

Introduction.....	1
Chapitre 1. De 1831 à aujourd'hui : le long chemin vers la prévention dans une approche de système.....	4
Section 1. La prise en compte tardive de la question sociale : prévention par les moyens techniques et régimes assuranciers	4
Section 2. Le virage vers l'approche globale de la prévention.....	7
Chapitre 2. Le système dynamique de gestion des risques	10
Section 1. Cadre juridique	10
Section 2. La notion de bien-être.....	11
Section 3. Le champ d'application personnel	14
Section 4. La notion de système dynamique de gestion des risques	18
§1 Un système dynamique.....	18
§2 ...de gestion des risques	19
Section 5. Les composantes du système dynamique de gestion des risques	24
§1 L'analyse des risques.....	25
§2 Les mesures de prévention.....	31
§3 Le plan global de prévention et le plan d'action annuel.....	37
Section 6. Le rôle des différents acteurs impliqués dans le système dynamique de gestion des risques	43
§1 L'employeur	44
§2 (Les membres de) la ligne hiérarchique	46
§3 Les travailleurs (et leurs représentants)	49
§4 Les services de prévention et de protection au travail.....	55
§5 Les services d'inspection sociale de la Direction Générale « Contrôle du bien-être au travail »	58
Chapitre 3. Quelques questions relatives à la justiciabilité du droit du bien-être au travail	64
Section 1. Assurer le bien-être des travailleurs : entre obligation de moyens et de résultats	65
§1 Mise en perspective de la controverse	65
§2 Analyse jurisprudentielle	71
§3 La nécessité de passer à une approche casuistique.....	79
§4 Obligation(s) de résultat et droit pénal : la question de la présomption d'innocence	85
Section 2. La place de la responsabilité civile de l'employeur en cas d'atteinte au bien-être du travailleur	86
§1 La responsabilité civile de l'employeur comme complément aux régimes assuranciers	87
§2 La responsabilité civile de l'employeur en tant que « filet de sécurité ».....	93
§3 La question du concours de responsabilités	95

Section 3. Brèves réflexions théoriques sur les possibilités de recours en justice en « amont » du dommage.....	99
Conclusion	104
Bibliographie.....	110
Législation.....	110
Droit international	110
Droit européen.....	110
Droit belge.....	110
Jurisprudence	111
Jurisprudence européenne.....	111
Jurisprudence étrangère	111
Jurisprudence nationale	111
Doctrines.....	112
Divers	115

Introduction

En 2014, pas moins de 141.865 accidents du travail ont été enregistrés en Belgique et ce, rien que pour le secteur privé¹. En d'autres termes, chaque jour, près de 388 accidents du travail ont lieu dans nos entreprises. Or, ces chiffres ne représentent qu'une partie des atteintes au bien-être survenant dans le monde du travail. En effet, à cette statistique, on pourrait ajouter les accidents survenant dans le secteur public, les maladies professionnelles, et plus généralement tous les incidents qui se produisent au sein d'une entreprise et qui mettent à mal le bien-être des travailleurs, sans pour autant que cela ne s'ébruite hors de ses murs².

On le comprend donc aisément, la question du bien-être au travail se pose à chaque minute qui s'écoule et représente un défi d'une ampleur gigantesque. Et ce, d'autant plus, dans le contexte économique actuel, dont la morosité fait poindre le risque que l'être humain soit considéré comme une simple variable d'ajustement, alors pourtant que celui-ci dispose du droit fondamental à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité³.

Face à ce triste constat, une question est inéluctable : « pourquoi » ? Pourquoi, en effet, y a-t-il autant d'atteintes, chaque jour, à la sécurité et à la santé des travailleurs ? Certains répondront que les risques sont inévitables, qu'il faut vivre avec et que c'est d'ailleurs pour cette raison que les régimes assuranciers ont été créés. Et puis il y a ceux, dont nous sommes, qui se demandent si (et comment) le monde du travail peut être exempt de risques ?

Cette utopie, nous avons voulu la questionner en droit. Partant de la célèbre maxime « mieux vaut prévenir que guérir », nous avons logiquement porté le sujet de notre mémoire sur le terrain de la prévention des risques sur les lieux de travail. Plus précisément, l'objet premier de cette étude est d'explorer ce que notre droit dit de ce qui doit être mis en place pour éviter que le travail ne devienne souffrance. Dans le prolongement de cette analyse, nous avons alors choisi d'aborder quelques questions liées à la justiciabilité du droit du bien-

¹ Voy. le rapport statistique des accidents du travail de 2014 pour le secteur privé, publié sur le site du Fonds des accidents du travail (<http://www.fat.fgov.be>).

² On songe, par exemple, à la problématique des risques psychosociaux qui peut rester tout à fait interne à l'entreprise sans que personne d'autre ne soit au courant...

³ L'article 31, §1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne proclame que « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* » (art. 31, §1). Quant à notre Constitution, faut-il rappeler que son article 23 consacre, à travers le « droit de mener une vie conforme à la dignité humaine », le droit à des conditions de travail équitables, le droit à la protection d'un environnement sain ou encore le droit à la protection de la santé ?

Notre mémoire ne s'inscrit toutefois pas dans une analyse sur les droits de l'homme mais plutôt sur la manière concrète dont doit être mise en œuvre la prévention, et les conséquences juridiques des obligations en la matière en termes de responsabilité pour l'employeur.

être au travail et à l'utilité qu'il représente lorsqu'un travailleur veut faire valoir ses droits subjectifs⁴ à la suite d'un dommage, voire en amont.

Le premier chapitre sera l'occasion, pour nous, de retracer brièvement l'évolution du droit de la santé et de la sécurité au travail. Cette remise en contexte permettra ainsi de mieux saisir les enjeux qui se posent lorsqu'on tente d'aborder le phénomène du bien-être au travail par le droit. Cette partie permettra au lecteur de comprendre pourquoi le législateur est passé d'une logique basée sur des prescriptions détaillées et techniques (section 1), à une démarche visant la prévention dans une approche globale et dynamique (section 2).

Une fois le décor planté, le second chapitre nous fera entrer au cœur de ce que le législateur a choisi d'appeler « système dynamique de gestion des risques », et qui constitue la base de toute politique de prévention pour le bien-être au travail. Après avoir déterminé le cadre juridique applicable à cet égard (section 1), nous aborderons la question de savoir ce qu'il y a lieu d'entendre par « bien-être au travail » (section 2). Nous évoquerons ensuite brièvement la question du champ d'application personnel (section 3), pour enchaîner avec un éclairage sur la terminologie utilisée par le législateur (qu'entend-on par « système dynamique de gestion des risques ») (section 4) ? Il sera alors temps d'analyser concrètement en quoi consiste la mise en place d'un système dynamique de gestion des risques. On y apprendra que l'employeur est tenu de réaliser des analyses de risques, d'adopter des mesures de prévention sur base de celles-ci, et, plus généralement, d'élaborer à l'avance sa politique de bien-être au travail à travers un plan global de prévention et un plan d'action annuel (section 5). Enfin, nous clôturerons ce chapitre en mettant en exergue le rôle des différents acteurs amenés à intervenir au sein du système dynamique de gestion des risques.

Enfin, notre dernier chapitre abordera quelques questions relatives à la justiciabilité du droit du bien-être au travail.

Nous démarrerons par une très importante question, qui fait d'ailleurs l'objet d'une controverse : « le fait d'assurer le bien-être des travailleurs est-il une obligation de moyens ou de résultat » (section 1) ? A cet égard, nous commencerons par mettre en perspective cette question grâce à l'éclairage du droit des obligations. Cela nous permettra d'apprendre, non seulement que cette distinction n'est pas aussi binaire qu'on le croit, mais également que la

⁴ Si le volet pénal de la matière est particulièrement important, nous avons fait le choix de ne l'aborder que de manière incidente à travers certaines des problématiques évoquées au cours de ce travail. La doctrine étant plus présente sur ce volet de la matière, nous vous renvoyons aux sources que nous citerons à cet égard plus loin dans notre travail. Concernant, p. ex. l'inspection du travail, voy. Chap. 2, sect. 6, §5.

manière de paramétrer l'intensité d'une telle obligation a une véritable influence sur la charge de la preuve et, *in fine*, sur la responsabilité de l'employeur. A la suite d'une analyse jurisprudentielle principalement basée sur un arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne, nous plaiderons pour une nouvelle manière de formuler la question de départ et pour le passage, en conséquence, à une approche de type casuistique. Cela nous permettra de démontrer que derrière ce débat sur une obligation formulée de manière globale, se cache en réalité toute une série d'obligations, en matière de prévention, qui peuvent clairement être considérées comme étant de résultat. Pour conclure cette section, nous évoquerons succinctement la relation entre obligation de résultat et droit pénal, sous l'angle de la présomption d'innocence.

Dans une seconde section, nous examinerons dans quels cas la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée lorsqu'une atteinte au bien-être a été causée au travailleur. On apprendra que cela est possible dans deux hypothèses : soit en tant que complément aux régimes assuranciers lorsque l'immunité civile de l'employeur n'est pas applicable, soit en tant que « filet de sécurité » pour le cas où l'atteinte tombe dans l'interstice entre les deux régimes assuranciers. Enfin, on terminera cette section par la question du concours des responsabilités dont le problème est le suivant : lorsque l'action en responsabilité civile est possible contre l'employeur, est-on obligé de se cantonner au recours contractuel ou peut-on aller sur le terrain de la responsabilité extracontractuelle ?

Pour terminer, la troisième section de ce dernier chapitre sera l'occasion pour nous de faire part (très modestement) de quelques pistes de réflexion pour des actions judiciaires qui se situeraient « en amont » du dommage.

L'ensemble de ces développements nous permettra alors de conclure en dégageant les lignes de force de ce mémoire. Nous pourrons ainsi pointer les éléments qui participent à l'utopie d'un monde du travail exempt de risques, et ceux qui s'en éloignent.

Chapitre 1. De 1831 à aujourd'hui : le long chemin vers la prévention dans une approche de système.

Pour comprendre la philosophie du système dynamique de gestion des risques, il est utile de revenir brièvement sur le contexte historique à la suite duquel il est advenu. Dans un premier temps, nous évoquerons l'évolution de la situation depuis la naissance de la Belgique jusqu'aux années 1970. Nous constaterons qu'après une longue période d'immobilisme, la question sociale fut enfin prise en compte, d'une part dans une logique réparatrice et, d'autre part, dans une optique préventive basée sur des prescriptions réglementaires détaillées de nature technique (section 1). Enfin, dans un second temps, on verra comment l'Etat belge, poussé par le droit communautaire, a changé son fusil d'épaule pour entrer dans l'ère de la prévention dans une approche systémique et globale de la prévention, s'attardant ainsi plus sur les objectifs à atteindre que sur les moyens pour y parvenir (section 2).

Section 1. La prise en compte tardive de la question sociale : prévention par les moyens techniques et régimes assuranciers

En Belgique, on peut situer les prémices d'un droit de la santé et de la sécurité des travailleurs dans des dispositions du 19^{ème} siècle qui visaient alors à protéger les propriétaires de biens localisés à proximité d'établissements industriels dangereux, incommodes ou insalubres⁵.

Si ces réglementations⁶ ne visaient pas encore à assurer un quelconque bien-être « au » travail des ouvriers, elles les touchaient indirectement car ils vivaient, eux aussi, près de ces établissements au sein desquels ils louaient leur force de travail⁷.

De manière générale, entre 1831 à 1886, la politique sociale belge consistait principalement⁸ en une doctrine de non-intervention dans les relations de travail en faveur des

⁵ P. BRASSEUR, « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *Ors.*, 2014, p. 2.

⁶ On pense ainsi à la loi du 21 avril 1810 instituant le régime des mines et carrières et le décret du 15 octobre 1810 sur le régime des établissements classés. Ces textes, qu'on désignait communément sous le vocable de « législation industrielle » au cours du 19^{ème} siècle, sont restés pendant près de 200 ans les fondements légaux de la réglementation belge relative à la sécurité et la santé au travail. Cette législation industrielle est désormais répartie dans les branches du droit de l'environnement et du droit du bien-être au travail. Voy. : L. VOGEL et J. BUELENS, « Protection et sécurité au travail – l'influence du droit communautaire sur le droit belge du bien-être au travail », in *Droit du travail européen : questions spéciales*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 343.

⁷ P. BRASSEUR, « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 2.

⁸ On notera toutefois que de timides avancées eurent lieu durant cette période avec les premières exigences de sécurité/santé au travail insérées dans le régime des établissements classés par un AR du 12 novembre 1849 et, sur le fondement de la police des mines, l'adoption d'un A.R. du 28 avril 1884 empêchant le travail minier souterrain

ouvriers⁹. On ne concevait pas encore que ces derniers puissent avoir leur mot à dire et le droit, tant pénal que civil, venait appuyer cette conception. En effet, d'une part, le droit civil ne considérait l'ouvrier que comme une marchandise¹⁰, et d'autre part, le droit pénal n'était qu'un outil pour réprimer le vagabondage et interdire les coalitions¹¹.

Dans la foulée des grèves sanglantes de 1886¹², l'Etat belge se trouva contraint de sortir de sa torpeur pour édicter les premiers véritables dispositifs de droit social visant à prendre en compte le bien-être du travailleur dans son entreprise, « *essentiellement sous l'angle de la sécurité et de la santé, afin de préserver leur force de travail*¹³ »¹⁴.

De manière schématique, on peut ainsi résumer la production normative de la première moitié du 20^{ième} siècle comme le développement de réglementations axées « *essentiellement [...] sur des interdictions, des prescriptions d'hygiène et des procédés techniques de préventions [...]* »¹⁵.

Parallèlement, il faut préciser que l'adoption en 1903 de la loi sur l'indemnisation des accidents de travail (et dans la foulée, d'une loi de 1925 sur l'indemnisation de certaines maladies professionnelles), en introduisant un principe de responsabilité objective, consacra l'avènement d'une société assurantielle où le risque pour la santé et la sécurité des travailleurs constitue « *comme d'autres, un risque assurable* »¹⁶. Si ce système de réparation forfaitaire représentait un véritable progrès par rapport à la situation précédente où le travailleur blessé devait, pour obtenir réparation, « *se fonder sur les articles 1382 et suivants du Code civil* »¹⁷, il

aux jeunes garçons de moins de 12 ans et aux filles de moins de 14 ans. Voy. L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 343.

⁹ En effet, en dépit d'enquêtes menées dès le début de l'existence de l'Etat belge et qui mettaient au jour les difficiles conditions de travail des ouvriers, les forces politiques libérales et chrétiennes, alors dominantes, étaient d'accord pour qualifier toute intervention réglementaire en matière de travail, comme une immixtion inadmissible de l'Etat « *tant à l'égard des entreprises que par rapport aux chefs de famille* ». Voy. : L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, pp. 343-344.

¹⁰ Le code civil actuel conserve d'ailleurs les traces de cette conception lorsqu'on regarde la terminologie des chapitre II et III du Titre VIII du Code civil (« Du contrat de louage ») puisqu'on peut louer des choses tout comme on loue des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un.

¹¹ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 344.

¹² Comme le rappellent L. VOGEL et J. BUELENS (*op. cit.*, p. 344), le droit du travail belge n'est donc « *pas né d'une réflexion critique de juristes* » mais a été « *imposé d'en bas' par des mobilisations ouvrières souvent désespérées* ».

¹³ C'est dans cette optique que le droit du travail institua par exemple le repos obligatoire. Voy. : F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et responsabilité pénale (chronique de jurisprudence)*, coll. Perspectives de droit social, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2006, p. 8.

¹⁴ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 2.

¹⁵ M. SOJCHER-ROUSSELLE, *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail*, Bruxelles, Bruylant, 1979, p. 99 et 100.

¹⁶ F. LAGASSE et M. PALUMBO, *loc. cit.*, p. 8.

¹⁷ *Idem*.

nuisit cependant à la prise de conscience de l'utilité de concevoir des politiques efficaces de prévention en matière de sécurité et santé des travailleurs : c'est que la reconnaissance d'une responsabilité automatique pour risque implique *de facto* l'acceptation – voire la banalisation¹⁸ – de celui-ci¹⁹.

Alors que le pacte social de la seconde Guerre Mondiale entraînait la mise en place d'une véritable sécurité sociale²⁰ et un renouveau du droit du travail à certains égards, les choses ne bougèrent pas autant en matière de droit de la sécurité et santé au travail à proprement parler²¹.

Ainsi, le fameux Règlement général pour la protection au travail (RGPT), adopté en 1946-1947, n'apporta malheureusement guère de réforme substantielle en la matière et se contenta finalement de n'être qu'une (pseudo-)codification réunissant des dispositions réglementaires disparates²².

Quant à la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, son adoption à l'unanimité par les deux Chambres témoignait paradoxalement de ce qu'aucun véritable débat sur la thématique de la prévention au travail n'avait pu avoir lieu dans les enceintes parlementaires (ou au sein du Conseil national du travail, nouvellement institué)²³. On notera toutefois que cette loi, qui constituait un cadre général pour une réglementation en la matière, permit, consécutivement aux événements tragiques survenus en 1957 au Bois du Cazier, la mise en place et le développement des services de prévention et des Comités de sécurité et d'hygiène²⁴.

¹⁸ Voy. à cet égard : V. VIET et M. RUFFAT, *Le choix de la prévention*, Paris, Economica, 1999, p. 23 : « Dans la mesure où elle écartait la notion de faute, la théorie du risque professionnel contribuait à déresponsabiliser les employeurs ou, ce qui revient au même, à banaliser et à normaliser l'accident : ce qu'a voulu faire la bourgeoisie, c'est en somme légaliser, institutionnaliser la fatalité ; exposer les ouvriers au danger, ce n'est pas une faute, mais une nécessité liée au travail dans un univers industrialisé. Il en résultera un double bénéfice pour la bourgeoisie : faire admettre que travailler est dangereux : nier ensuite qu'il puisse y avoir un lien entre accidents du travail et organisation du travail. (...) ».

¹⁹ H. LANOUZIÈRE, *Prévenir la santé et la sécurité au travail : démarche générale et équipement*, vol. I, Rueil-Malmaison, Lamy, 2012, p. 8 ; L. VOGEL, « La législation sur le bien-être au travail : une réforme à mi-chemin de la systématisation de la prévention des risques », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la dir. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN), coll. UB³, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 23.

²⁰ Seuls les régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles continuèrent à être régulés par les législations antérieures. Voy. : L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 345.

²¹ *Idem*; L. VOGEL, *op. cit.*, p. 23.

²² L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 345.

²³ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 345.

²⁴ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 3. ; L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 345.

Section 2. Le virage vers l'approche globale de la prévention

Les préludes d'une politique plus globale de prévention virent le jour dans les années 70, d'abord avec l'adoption d'un arrêté royal du 10 mars 1971 modifiant l'article 838 du RGPT²⁵, puis par « *la réorientation de la médecine du travail vers une mission principalement préventive passant par l'étude des postes de travail (AR du 10 avril 1974) et surtout, en point d'orgue, l'AR du 20 juin 1975 sur la politique de prévention*²⁶ »²⁷. L'adoption de ce dernier arrêté royal visait à opérer une certaine rupture avec la traditionnelle technicité²⁸ des normes en la matière, pour entrer dans un « *meer zelfregulerend systeem* »²⁹. L'introduction d'une responsabilité de l'employeur³⁰ pour l'organisation de la prévention au sein de son entreprise constituait ainsi une première³¹.

Cependant, le besoin d'une réforme de fond du droit de la santé au travail et du RGPT se faisait toujours autant sentir, non seulement au vu du cruel manque de lisibilité et de vision d'ensemble cohérente de la matière mais aussi du fait que les réformes institutionnelles rendirent caduques un nombre conséquent de dispositions relatives au régime des établissements classés³². Les travaux préparatoires de la loi du 4 août 1996 (voy. *infra*) expliquent également que l'évolution technologique, le changement de philosophie au sein du RGPT (d'une approche de la santé et sécurité au travail visant surtout l'environnement et fondée sur la notion d'établissement incommode, vers une nouvelle approche centrée sur ce qui se passe au cœur l'entreprise et sur les lieux de travail), ainsi que la structure propre des directives,

²⁵ Cet arrêté royal est le premier à introduire, certes timidement, l'idée d'un « système » de gestion des risques pour le bien-être au travail. Il prévoyait ainsi une obligation d'exécuter une politique active de prévention et de se doter, au sein de l'entreprise, d'un plan annuel d'action visant à promouvoir la sécurité et l'hygiène, sans pour autant indiquer plus précisément quel devait être son contenu. Voy. : I. FISHER, « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu, in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la coord. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN) », *op. cit.*, pp. 82-83.

²⁶ Cet arrêté royal reposait sur deux principes essentiels : l'élimination des conditions de travail dangereuses (le facteur technique) et l'adaptation du travail à l'homme (le facteur humain). Voy. pour de plus amples développements : A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *Handboek welzijn op het werk : juridische aspecten*, Reeks van het Belgische genootschap voor arbeids- en socialezekerheidsrecht, Brussel, Die Keure, 2015, pp. 71-85.

²⁷ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 346.

²⁸ Ce nouvel arrêté royal comportait l'idée que « *de werkgever zich niet langer kon verschuilen achter de naleving van wettelijke voorschriften om zijn verantwoordelijkheid inzake veiligheid te ontvluchten.* ». Voy. A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *Handboek welzijn op het werk : juridische aspecten*, Reeks van het Belgische genootschap voor arbeids- en socialezekerheidsrecht, Brussel, Die Keure, 2015, p. 71.

²⁹ A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 56.

³⁰ Avec le soutien d'experts et en concertation préalable avec toutes les personnes concernées.

³¹ A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 56 : « *Voor het eerst zou de werkgever verantwoordelijk worden voor de organisatie van de preventie binnen zijn onderneming, weliswaar ondersteund door deskundigen, en uit te bouwen in voorafgaand overleg met alle betrokkenen.* ».

³² L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 346. Voy. aussi : A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 87.

difficiles à incorporer dans le RGPT, étaient autant d'éléments convergents pour qu'il soit remplacé³³.

L'adoption, en 1989, de la directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail³⁴, donna l'impulsion nécessaire pour procéder à cette réforme³⁵. Les dispositions issues de cette directive-cadre (et de ses directives-filles) furent ainsi transposées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs³⁶ et dans une centaine d'arrêtés royaux³⁷.

Parallèlement à ce changement de cadre légal³⁸, a été mise en chantier l'élaboration d'un nouveau Code du bien-être au travail³⁹ voué à remplacer à terme le RGPT⁴⁰. Le remplacement de ce dernier procède, au-delà des raisons déjà évoquées *supra*, d'une volonté des autorités publiques « *de se détacher d'une réglementation dans le cadre de laquelle, outre l'obligation d'atteindre un certain résultat, on impose également les moyens pour atteindre ce résultat, et de parvenir à une réglementation où l'accent est principalement mis sur l'objectif à atteindre, sans imposer les moyens pour atteindre cet objectif* »⁴¹ : c'est que le R.G.P.T., construit pour répondre aux questions de santé et sécurité du secteur industriel, s'avérait dès les années 1970, inadéquat au regard des mutations du monde de l'entreprise⁴². Pourtant, à l'instar de ce que

³³ Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par M. DELIZEE, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1995-1996, n°71/7, p. 5.

³⁴ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, J.O.C.E., n° L 183, vol. 32, 29 juin 1989, p. 1.

Cette directive sera d'ailleurs suivie par une série de directives plus spécifiques touchant à divers types de risques (agents cancérogènes, travail sur écran, bruit,...), concernant certains publics-cibles (ex : femmes enceintes, travailleurs intérimaires et à durée déterminée, travail des jeunes,...)³⁴ ou visant à régler « *des questions transversales pour la santé au travail* » Voy. L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 335 ; P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 3.

³⁵ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 334.

³⁶ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

³⁷ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 3.

³⁸ Comme le rappellent F. DORSSEMONT, K. NAERT et A. VAN REGENMORTEL (« Well-being at work in Belgium : Matter of co-operation », in *Health and safety at work : European and comparative perspective* (sous la dir. de E. ALES), Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2013, p. 69) : « *For over forty years, the Act of 10 June 1952 regarding 'the workers' health and safety as well as the salubrity of work and workplaces' set the framework for employment protection in the Belgian companies. In 1996, this framework act was exchanged for a new basic Act 'concerning the well-being of workers in the performance of their work'* ». Le changement terminologique n'est d'ailleurs pas neutre comme ils le soulignent, nous y reviendrons brièvement plus loin.

³⁹ A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 88 ; L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 347.

⁴⁰ A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 91. L'auteur y expose comment la transition entre le RGPT et le Code du bien-être au travail s'opère(ra).

⁴¹ L. PONNET, « Les piliers du bien-être », *Revue Sécurité et Environnement*, Waterloo, Kluwer, septembre 2011, p. 20.

⁴² F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et responsabilité pénale (chronique de jurisprudence)*, coll. Perspectives de droit social, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2006, p. 14.

soulignent F. Lagasse et M. Palumbo, le R.G.P.T. avait, jusque 1975⁴³, l'indéniable avantage de n'être uniquement constitué que de dispositions comportant des obligations et interdictions – « *de nature technique, médicale au sens large, sociale ou administrative* » – dont la précision et clarté permettait une application aisée des sanctions pénales⁴⁴.

Dès le milieu des années 1970⁴⁵, et plus encore avec l'influence du droit communautaire et de sa directive-cadre, le législateur belge a donc basculé vers une démarche téléologique, pour promouvoir une véritable politique de gestion des risques⁴⁶. Tout le paradoxe de ce changement progressif de philosophie est qu'en offrant une approche globale et une meilleure clarté sur les principes, c'est la mise en pratique de ceux-ci qui s'en est trouvée compliquée⁴⁷.

En contraste aux interdictions et prescriptions du R.G.P.T., la législation actuelle sur le bien-être au travail s'attarde sur l'objectif à atteindre plus que sur les moyens qui seront concrètement utilisés dans l'entreprise et, selon F. Lagasse et M. Palumbo, fait peser sur les épaules de l'employeur « *une véritable obligation de résultat : assurer le bien-être au travail de son personnel* »⁴⁸. Il nous faut toutefois déjà préciser que, comme nous l'aborderons dans le chapitre 3, la question de savoir dans quelle mesure l'employeur fait face à une obligation de résultat ou de moyens, est discutée⁴⁹.

Pour mettre en œuvre la politique de bien-être des travailleurs, la réglementation belge a institué un outil obligatoire de planification de la prévention : le « système dynamique de gestion des risques »⁵⁰. Le chapitre suivant est l'occasion pour nous de procéder à l'analyse de ce dispositif souvent méconnu mais pourtant obligatoire pour chaque employeur⁵¹.

⁴³ C'est à partir de cette date que l'on a progressivement intégré dans le R.G.P.T. « *des dispositions à contenu variable (dont la portée est, dès lors, moins facile à déterminer), destinées à atteindre un but plutôt qu'à fixer des obligations et des interdictions au contenu moins aisé à cerner* ». Voy. : *Ibid.*, pp. 14-15. Ainsi, P. BLEUS, « Droit de la santé et de la sécurité du travail : la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », *J.T.T.*, 1996, pp. 413-423.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 13.

⁴⁵ Ainsi, un arrêté royal du 20 juin 1975 enjoignait l'employeur « *de prendre les mesures matérielles nécessaires à la protection des travailleurs contre les risques décelables et inhérents à leur travail* », sans pour autant qu'une disposition technique précise n'aborde les risques en cause. Voy. P. BLEUS, *op. cit.*, p. 416 ; F. LAGASSE et M. PALUMBO, *loc. cit.*, p. 15.

⁴⁶ F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et responsabilité pénale (chronique de jurisprudence)*, *loc. cit.*, p. 15.

⁴⁷ *Idem.*

⁴⁸ *Idem.*

⁴⁹ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, pp. 348-349.

⁵⁰ A.R. du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998, p. 9800, art. 3.

⁵¹ *Idem.*

Chapitre 2. Le système dynamique de gestion des risques

Avant de pénétrer dans l'architecture du système dynamique de gestion des risques (section 5) et du rôle que doivent y tenir les différents acteurs impliqués (section 6), nous allons d'abord déterminer son cadre juridique (section 1), les contours de la notion de bien-être (section 2), son champ d'application personnel (section 3) et nous attarder sur la signification des mots « système », « dynamique », « gestion » et « risques » (section 4).

Section 1. Cadre juridique

Le « système dynamique de gestion des risques » (ci-après SYDYGRI) est consacré par l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs, dont le fondement légal est la loi du 4 août 1996.

Ici aussi, la directive-cadre 89/391 a joué un rôle crucial puisque c'est elle qui a consacré l'idée d'une approche « systématique » de la gestion des risques⁵². Son article 6, §2, g) prévoit en effet parmi les obligations générales des employeurs, celle consistant à « *planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail* ».

Le législateur belge a transposé cette disposition dans des termes quasi identiques dans la loi du 4 août 1996⁵³, mais, pour comprendre la philosophie et la logique de travail instaurée par le SYDIGRI, il faut surtout se tourner vers l'arrêté royal du 27 mars 1998⁵⁴.

Par contre, pour ce qui est du contenu concret et précis de ce système⁵⁵, l'arrêté royal n'apporte pas de réponse pointue, étant donné qu'il est censé coller au plus près des réalités vécues au sein de chaque entreprise prise dans sa singularité⁵⁶. Cela découle évidemment du changement de perspective de la matière du bien-être au travail que nous évoquions *supra*, et

⁵² I. FISHER, *op. cit.*, p. 83. Remarquons toutefois cette idée germait déjà doucement dès les années 1970, voy. *supra*, Chap. I, p.4, note n° 25.

⁵³ Selon l'article 5, §1, i) de cette loi, l'employeur doit en effet « *planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail* »;

⁵⁴ F. LAGASSE et M. PALUMBO, *loc. cit.*, p. 15.

⁵⁵ Nous entendons par là les mesures à prendre.

⁵⁶ F. LAGASSE et M. PALUMBO, *loc. cit.*, p. 15.

qui se base sur une approche téléologique⁵⁷. Ceci amène d'ailleurs certains à dire que ce cadre légal et réglementaire en matière de bien-être au travail est de plus en plus compliqué à respecter et devient une « *question de plus en plus technique et de moins en moins juridique* »⁵⁸.

Section 2. La notion de bien-être

L'article 5 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 dispose que le système dynamique de gestion des risques « *a pour objectif de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* ».

Mais que recouvre en réalité cette notion de bien-être, but ultime à atteindre ?

Selon l'article 3, §1, 1° de la loi 4 août 1996, on entend par là « *l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, [§1,] alinéa 2* ».

Cette disposition nous fournit effectivement de plus amples détails. Elle énonce ainsi que:

« *Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :*

1° la sécurité du travail;

2° la protection de la santé du travailleur au travail;

3° les aspects psychosociaux du travail;

4° l'ergonomie;

5° l'hygiène du travail;

6° l'embellissement des lieux de travail;

7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6° ».

On constatera cependant, à l'instar de P. BLEUS, que la loi⁵⁹ ne définit pas réellement ce qu'est le bien-être en tant que tel mais qu'elle « *se limite à énoncer les facteurs permettant de l'atteindre* »⁶⁰.

Le choix du mot « bien-être » n'est d'ailleurs pas neutre. En effet, la lecture des travaux préparatoires permet d'observer que le législateur a voulu se distancier des termes « santé et

⁵⁷ Ceci conduit certains auteurs à parler du passage d'un « droit précis à un droit « mou », flexible, dont il n'est pas possible de déterminer le contenu avec précision » puisque la philosophie de ce cadre juridique amène à constater que « *si des conditions de travail conformes au bien-être du personnel peuvent être assurées par des moyens X dans une entreprise Y, il n'en va pas nécessairement de même dans une entreprise Z* ». Voy. F. LAGASSE et M. PALUMBO, p. 15.

⁵⁸ *Idem*.

⁵⁹ Et pas plus l'arrêté-royal du 27 mars 1998 (voy. ainsi son article 4).

⁶⁰ P. BLEUS, *op. cit.*, pp. 413-415.

sécurité »⁶¹. En effet, selon lui, la notion de bien-être était mieux à même de pouvoir englober à la fois les domaines classiques de la protection du travail⁶² et à la fois les domaines plus neufs comme l'influence de l'environnement sur les conditions de travail et plus encore la charge psychosociale occasionnée par le travail⁶³. L'usage de cette notion fut également justifié par le fait que le texte de loi ne concernait pas que la santé et la sécurité des travailleurs, mais également les « *grands principes de prévention qui tiennent compte du niveau de la technique et de la science ainsi que de la situation du travailleur dans sa totalité* »⁶⁴.

Toutefois, cette décision d'opter pour la notion de bien-être a fait l'objet de critiques lors des débats à la Chambre. Ainsi, certains parlementaires ont souligné que l'emploi de ce terme était inadéquat car il ne s'alignait pas avec la terminologie adoptée par les conventions internationales et surtout la directive cadre du 12 juin 1989, à savoir l'expression « santé et sécurité »⁶⁵, laquelle possède de surcroît l'avantage d'être composée de concepts objectifs⁶⁶. En effet, selon ces derniers, le terme bien-être est sujet à des interprétations multiples « *tantôt restreintes, tantôt extensives, largement basées sur des considérations subjectives*⁶⁷ *qui peuvent s'avérer source d'insécurité juridique pour les entreprises comme pour les travailleurs* »⁶⁸. Enfin, ceux-ci ont également critiqué le fait que la définition du bien-être⁶⁹ était trop large (« ensemble de facteurs... »), et qu'elle ne contenait aucune finalité⁷⁰.

Ces critiques n'ont que partiellement fait mouche. En effet, s'il est vrai que, grâce à l'influence du Conseil National du Travail, le législateur a, dans un souci de sécurité juridique,

⁶¹ Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par M. DELIZEE, précité, pp. 17-18.

⁶² Ainsi, la sécurité du travail, la médecine du travail et l'hygiène du travail. Voy. *Idem*.

⁶³ Voy. Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par M. DELIZEE, précité, pp. 18 et 40.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 40. Le Ministre expliqua que l'usage de ce concept permettait dès lors de regrouper les différents objectifs visés par cette législation sous un dénominateur commun.

⁶⁵ Le terme « sécurité » désigne « *de interactie tussen de arbeidende mens en de machine* » et se traduit en des « *technische en materiële veiligheidsmaatregelen ten aanzien van machines, installaties, persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen* ». Le terme « santé » met quant à lui plutôt l'accent sur le travailleur et sa relation avec son environnement de travail. C'est notamment sur base de cette distinction qu'ont été respectivement conçus les régimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Voy. A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 3.

⁶⁶ Voy. pour de plus amples développements à cet égard : Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par M. DELIZEE, précité, pp. 34-35 et 39-40.

⁶⁷ En effet, le terme bien-être « *renvoie au fait de se sentir bien physiquement et mentalement et contient dès lors une dimension subjective difficile à exprimer légalement* ». Voy. A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 14 (traduction libre).

⁶⁸ Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par M. DELIZEE, précité, p. 40.

⁶⁹ Voy. *supra*, la conjonction de l'article 3, §1, 1° de la loi du 4 août 1996 et de l'article 4, §1, al. 2.

⁷⁰ Voy. Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par M. DELIZEE, précité, p.40.

finalement opté pour une liste exhaustive⁷¹ des facteurs visés à l'article 4 de la loi, la définition du bien-être a, quant à elle, été maintenue⁷². A l'instar de F. Dorssemont, K. Naert et A. Van Regenmortel, on peut se demander si cette exhaustivité permet véritablement d'assurer la sécurité juridique étant donné que les domaines listés restent quant à eux définis plutôt largement et « *sans aucune limitation matérielle* »⁷³.

En outre, on peut s'interroger sur la pertinence de ce changement de terminologie. En effet, il est raisonnable de penser que les termes « santé et sécurité » auraient tout aussi bien pu couvrir les nouveaux domaines grâce à une interprétation dynamique et extensive de ces termes. A cet égard, on remarquera que non seulement l'expression « santé et sécurité » inclut pour de nombreuses personnes l'idée d'une qualité de travail⁷⁴, mais surtout que la Cour de Justice de l'Union européenne préconisait déjà une interprétation extensive de ces termes à l'époque de la procédure d'adoption de la loi belge⁷⁵.

C'est en ce sens qu'allait d'ailleurs l'Avocat général P. Léger, dans l'affaire C-84/94, lorsqu'il conclut que :

« L'origine⁷⁶ de l'article 118 A plaide en défaveur d'une compréhension stricto sensu des termes « santé et sécurité ». On est loin d'une conception qui ne concernerait que la protection du travailleur face à l'influence des seuls facteurs physiques ou chimiques. D'autre part, une conception restrictive nous semblerait aller à contre-courant de l'évolution de nos sociétés. Le Conseil et les États intervenants rappellent à cet égard fort à propos le principe adopté par

⁷¹ Et non plus exemplative.

⁷² F. DORSSEMONT, K. NAERT et A. VAN REGENMORTEL, *op. cit.*, p. 71.

⁷³ *Idem* (traduction libre de : « without any substantive limitation »).

⁷⁴ W. DONCEEL, *Praktijkids bij de Welzijnswet*, Antwerpen/Groningen, Intersentia Rechtswetenschappen, 1999, pp. 22-23, cité par F. DORSSEMONT, K. NAERT et A. VAN REGENMORTEL, *op. cit.*, p. 70.

⁷⁵ F. DORSSEMONT, K. NAERT et A. VAN REGENMORTEL, *op. cit.*, p. 70. Voy. C.J.C.E, 12 novembre 1996 (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord c. Conseil de l'Union européenne), C-84/94, *Rec. C.J.C.E.*, 1996, p. I-5755, concl. Av. gén. P. LÉGER, et plus particulièrement le considérant 15.

⁷⁶ L'argumentaire de l'Avocat général se base à ce sujet sur le fait que l'article 118 A du traité CEE (voy. aujourd'hui, art. 153, §, a) du T.F.U.E.), est issu au départ d'une proposition danoise lors de la conférence intergouvernementale sur l'Acte unique. Cet article dispose que « l'Union soutient et complète l'action des États membres dans [...] l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs; [...] ». Or, la notion de « milieu de travail » en droit danois est « comprise très largement » et ne comprend pas uniquement « des mesures classiques relatives à la santé et sécurité du travail » au sens strict, mais également « certaines mesures concernant les heures de travail, les facteurs psychologiques, le déroulement du travail, la formation à l'hygiène et à la sécurité, la protection des jeunes au travail et celles des représentants des travailleurs pour ce qui concerne la sécurité contre le licenciement ou toute autre atteinte à leurs conditions de travail ». Ainsi, l'avocat-général conclut que « le « milieu de travail » n'est pas conçu comme une entité fixe, il reflète l'évolution sociale et technique de la société ». Voy. pour de plus amples développements : Av. gén. P. LÉGER, concl. précédent C.J.C.E., 12 novembre 1996, précité, *Rec. C.J.C.E.*, pp. I-5766 – I-5771.

l'Organisation mondiale de la santé — à laquelle sont parties, notons-le au passage, tous les États membres de l'Union européenne — selon lequel « la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladies ou d'infirmité »⁷⁷.

Enfin, au regard de tout ce débat sur la pertinence du choix de la notion de bien-être lors de l'adoption de la loi du 4 août 1996, il est regrettable de constater le manque de cohérence en termes de légistique. En effet, alors que le législateur a choisi le terme « bien-être » à dessein, il continue pourtant d'utiliser l'ancienne terminologie (« santé et sécurité ») non seulement dans d'autres législations comme la loi relative aux contrats de travail⁷⁸ ou le Code pénal social⁷⁹ mais également lorsqu'il évoque les obligations des travailleurs à l'article 6 de cette même loi du 4 août 1996⁸⁰.

On comprendra aisément que cela ne participe pas à une meilleure compréhension du droit du bien-être au travail par les acteurs concernés.

Section 3. Le champ d'application personnel

Avant d'analyser la mécanique du système dynamique de gestion des risques, dont on connaît désormais l'objectif ultime, il nous faut déterminer à qui s'applique l'obligation de le mettre en place. Pour cela, il faut avoir égard à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs (adopté sur le fondement de la loi du 4 août 1996).

L'article 1^{er} de cet arrêté nous apprend que cette obligation s'applique aux employeurs et aux travailleurs, ainsi qu'aux personnes y assimilées, visés à l'article 2 de la loi du 4 août 1996⁸¹ qui dispose pour sa part que :

⁷⁷ *Ibid.*, p. I-5768.

⁷⁸ Voy. art. 20, 2°.

⁷⁹ Voy. art. 123-133.

⁸⁰ A. VAN REGENMORTEL, *loc. cit.*, p. 5.

⁸¹ L. VOGEL (*op. cit.*, p. 44) note à propos de cette loi qu'elle « a considérablement étendu le champ d'application traditionnel du droit de la santé au travail tel qu'il était défini par la loi du 10 juin 1952 sur la santé et la sécurité des travailleurs » et ce car, « à certains égards, il lui fallait déborder des limites habituelles du droit du travail pour atteindre ses objectifs (notamment en ce qui concerne les travailleurs indépendants, les sous-traitants, les activités assimilables au travail dans le cadre de formations ou le travail bénévole) ». Concernant les travailleurs indépendants et les sous-traitants, il faudra notamment avoir égard aux articles 14 à 32 de la loi du 4 août 1996 concernant les chantiers mobiles ou temporaires. Cependant, le même auteur ajoute (p.71) que malgré l'adoption de réglementations spécifiques pour le travail intérimaire et les chantiers mobiles ou temporaires, les principes qu'elles posent « restent en partie dépourvus d'effet en raison de l'insuffisance des mécanismes de mise en œuvre qui ont été définis ». Ainsi dénonce-t-il le décalage existant entre la réalité du travail et les limites de la définition juridique de l'entreprise : « qu'il s'agisse du recours au travail intérimaire, de la sous-traitance, des situations de co-activité ou du recours au travail indépendant, toutes ces situations demandent une régulation qui aille au-delà

« La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs :

- a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;
- b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation;
- c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;
- d) les stagiaires;
- e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.».

A la lecture de cette disposition, un constat s'impose : aucune définition d'ensemble n'existe pour ces employeurs et personnes qui leur sont assimilées⁸². La loi procède en effet « par ricochet »⁸³. Si cette technique a l'avantage de la facilité, elle a toutefois l'inconvénient ne pas toujours être apte à déterminer « avec précision qui est la personne assimilée⁸⁴ à l'employeur dès lors que la prestation de travail est effectuée dans une organisation complexe à laquelle concourent plusieurs acteurs ou qui fonctionne dans un cadre hiérarchique comportant de nombreux niveaux »⁸⁵.

Concrètement, le champ d'application⁸⁶ s'étend donc non seulement au secteur privé mais également au secteur public, pour toutes les personnes occupées dans un lien de subordination dans ces secteurs (en ce compris les statutaires)⁸⁷. Le nombre de travailleurs

de la définition d'obligations à charge des différents employeurs concernés ». Pour assurer l'effectivité des règles, il faudra probablement passer par « un effort de créativité juridique » mais également « une adaptation des mécanismes publics et sociaux (notamment pour les acteurs du système des relations collectives ».

⁸² Ibid., pp. 44-45.

⁸³ Ibid., p. 45.

⁸⁴ Par contre, on identifiera avec plus de facilités un employeur (et non une personne assimilée à un employeur) grâce au critère bien établi du pouvoir de direction sur le personnel. Voy. L. VOGEL, *op. cit.*, p. 45.

⁸⁵ Idem.

⁸⁶ Pour une analyse plus détaillée, voy. A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, pp. 141-150 et 165-168.

⁸⁷ I. FISHER, *op. cit.*, p. 84. Pour la suite de notre étude, nous utiliserons généralement le terme « entreprise ». Il ne faudra toutefois pas perdre de vue que cela s'applique également aux employeurs du secteur public, qui ne sont pas des entreprises *stricto sensu*.

occupés par l'employeur n'a, en outre, aucune incidence sur l'obligation de disposer d'un système dynamique de gestion des risques⁸⁸.

Le champ d'application est donc large, tout comme l'est la notion de bien-être au travail. Ceci dit, on parle bien de bien-être « au travail ». Ce bien-être à poursuivre est donc « circonscrit par les lieux de travail auxquels il s'applique »⁸⁹, c'est-à-dire, « tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci ou qu'il se trouve dans un espace clos ou ouvert ». On songe ainsi, par exemple, à des bureaux, à un réfectoire pour autant que du personnel y soit occupé, aux véhicules de fonction, etc.⁹⁰.

Si l'absence d'exception pour les petites et moyennes entreprises est logique au regard de l'importance cruciale de la matière du bien-être au travail pour tout un chacun, il nous paraît toutefois raisonnable de se demander si des aménagements ne pourraient pas être imaginés par le législateur, à tout le moins pour les petites et « microentreprises »⁹¹ dont on sait pertinemment bien que le peu d'entre elles qui parvient à respecter l'obligation de planification de la prévention des risques se contente souvent d'une approche légaliste⁹².

Or, à y regarder de plus près, une telle porte est déjà laissée entrouverte par la directive 89/391, dont l'article 9, §2, dispose ce qui suit :

*« Les États membres définissent, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points a) et b) et lors de l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points c) et d). »*⁹³

⁸⁸ *Idem.*

⁸⁹ P. BRASSEUR, « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 4.

⁹⁰ *Idem.*

⁹¹ I. FISHER., *op. cit.*, p. 85.

⁹² *Idem.* Voy. également la brochure du SPF Emploi, travail et concertation sociale, « Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS », p. 21, www.emploi.belgique.be (date de dernière consultation 13 mai 2015) ; M. BEENAERTS., « De inspectie op het welzijn op het werk in de praktijk : knelpunten en mogelijkheden », *Chr.D.S.*, 2011, p. 524 ; Communication de la Commission relative à la mise en œuvre pratique des dispositions des directives sur la santé et la sécurité au travail n° 89/391 (directive-cadre), 89/654 (lieux de travail), 89/655 (équipements de travail), 89/656 (équipements de protection individuelle), 90/269 (manutention manuelle de charges) et 90/270 (équipements à écran de visualisation), 5 février 2004, www.eur-lex.europa.eu (date de dernière consultation : 17 mai 2016), pp. 15-17.

⁹³ Nous soulignons.

Alors même que la loi du 4 août 1996 avait également transposé la directive quant à ce principe⁹⁴, force est de constater – et de regretter – que les autorités belges n’ont pas encore actionné ce levier⁹⁵, alors que le bien-être au travail est une matière dont l’application effective, à tous niveaux, devrait être une priorité.

Ceci dit, il faut quand même souligner l’existence d’initiatives – telle la création de la plateforme OIRA⁹⁶ – visant à faciliter la mise en œuvre d’une vraie politique de planification de la prévention au sein de ces petites entreprises⁹⁷. Dans sa *Communication relative à un cadre stratégique de l’Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour 2014-2020*, la Commission va plus loin encore en appelant les décideurs européens comme nationaux à tenir compte de la situation de ces petites et microentreprises en « *simplifi[ant] au besoin, la législation et [en] fourni[ssant] des conseils et un soutien personnalisés à celles-ci* »⁹⁸.

Sous le couvert de ces termes, le monde syndical estime toutefois que l’on assiste à une étape de plus⁹⁹ dans la déconstruction des réglementations de santé et sécurité au travail, voulue par le « *lobby de la dérégulation* »¹⁰⁰ constitué d’employeurs, d’euroceptiques et de certains gouvernements nationaux, qui voient dans ces réglementations des contraintes administratives et coûteuses, freinant le développement économique¹⁰¹.

⁹⁴ L’article 4, §1, al. 2 prévoit ainsi que : « *Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d’obtenir un niveau de protection équivalent.* ».

⁹⁵ I. FISHER, *op. cit.*, p. 85.

⁹⁶ La plateforme-web OIRA (outil interactif d’évaluation des risques en ligne) permet d’élaborer, dans toutes les langues, « *des outils en ligne gratuits et faciles à utiliser pouvant aider les microstructures et les petites structures à réaliser une évaluation des risques étape par étape, allant de la définition et de l’évaluation des risques sur le lieu de travail au suivi et à l’établissement de rapports, en passant par la prise de décisions et l’adoption de mesures préventives* ». Voy. Communication de la Commission relative à un cadre stratégique de l’Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), 6 juin 2014, www.ec.europa.eu (date de dernière consultation 17 mai 2016), p. 6.

⁹⁷ I. FISHER, *op. cit.*, p. 85..

⁹⁸ Voy. Communication de la Commission relative à un cadre stratégique de l’Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), précitée, p. 6.

⁹⁹ Selon eux, le fait même d’être passé d’un système contenant des obligations directes et précises enjoignant l’employeur de prendre telle ou telle mesure vers un système qui fait de l’analyse de risques le point de départ de la prévention constituait déjà une première victoire pour le lobby de la dérégulation en ce que cela donne *de facto* une certaine marge d’appréciation à l’employeur quant aux mesures à prendre, puisque tout dépendra « *de la manière dont il évalue le risque en matière de sécurité pour l’entreprise* ». La seconde victoire aura eu lieu selon eux dans les années 1990 avec la réduction de moitié des fonctionnaires européens en charge de la santé et sécurité au travail et leur transfert vers d’autres secteurs. Voy. H. FONCK, « *Refit*. La Commission européenne remet en cause la santé et la sécurité au travail », *Syndicaliste*, n° 792, 25 novembre 2013, pp. 8-13 et plus spéc. p. 10.

¹⁰⁰ *Idem*.

¹⁰¹ *Idem*.

La solution réside selon nous dans une approche combinant sensibilisation¹⁰² de ces petites entreprises et mise en place de structures collectives qui mettent en réseau les PME. Des initiatives telles que l'OIRA¹⁰³ vont ainsi dans le bon sens¹⁰⁴. Enfin, si des aménagements législatifs doivent peut-être être imaginés pour clarifier et rendre plus praticable la législation dans ces entreprises¹⁰⁵, les obligations à charge de l'employeur ne devraient pas pour autant en être diluées.

Section 4. La notion de système dynamique de gestion des risques

L'expression « système dynamique de gestion des risques » n'est pas d'une clarté limpide pour le commun des mortels (et même pour tout juriste de droit du travail ?). Pour mieux comprendre ce que l'on entend par là, il faut donc procéder à une analyse de chacun de ces termes.

§1 Un système dynamique...

Selon les théoriciens du risque, l'on entend par **système**¹⁰⁶ « *un ensemble d'éléments techniques, matériels, logiciels, humains, sociaux, financiers, commerciaux, naturels, etc. en interaction, organisés pour remplir une activité donnée dans des conditions données* »¹⁰⁷. Quant à A. Van Regenmortel, elle entend par système « *een stelsel van werkwijzen of handelingen dat berust op een ordenend beginsel en een samenhangend geheel vormt* »¹⁰⁸.

¹⁰² Non seulement sur ce qui est attendu concrètement de leur part et sur les risques qu'ils encourent en cas de non-respect, mais surtout, aussi, sur l'impact positif que peut avoir une politique efficace de bien-être au sein de l'entreprise pour la productivité du personnel et *in fine* la bonne santé de l'entreprise.

¹⁰³ *Online Interactive Risk Assessment*. Voy. note n° 96.

¹⁰⁴ On soulignera toutefois qu'à l'heure actuelle, seul le secteur de la coiffure a créé son propre outil OIRA (voy. I. FISHER, *op. cit.*, p. 98).

¹⁰⁵ Le champ d'application de tels aménagements devrait être alors circonscrit aux « véritables » petites entreprises car, comme le souligne H. Fonck par rapport au vœu de simplification pour les PME de la Commission pour la réglementation en matière de santé et sécurité, la définition large qu'a l'Europe des PME implique que « *de nombreuses entreprises de 250 ou 500 travailleurs [puissent] encore être incluses dans les différentes définitions des PME* ».

¹⁰⁶ On remarquera que l'approche en système est propre à la Belgique bien qu'on puisse y trouver une référence un peu floue à l'article 6, §2, g) de la directive 89/31 selon lequel l'employeur doit « *planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail* ». Voy. I. FISHER, *op. cit.*, p. 88. Certains soulignent d'ailleurs que l'approche belge est plus exigeante que ce que le droit européen impose. Voy. L. VAN HAMME, « *Organisatie van het welzijnsbeleid. Welzijnsbeleid* », *Handboek preventieadviseur*, Malines, Kluwer, F. mob., 1.A/12.

¹⁰⁷ A. DESROCHES, A. LEROY, J.-F. QUARANTA ET F. VALLÉE, *Dictionnaire d'analyse et de gestion des risques*, Paris, Lavoisier, 2006, p. 425, cité par I. Fisher, *op. cit.*, p. 87. Voy. aussi : A. DESROCHES, A. LEROY, F. VALLÉE, *La gestion des risques : principes et pratiques*, 3^e éd., Paris, Lavoisier, 2015, p. 8.

¹⁰⁸ A. VAN REGENMORTEL, *loc. cit.*, p. 153.

Dans le cas qui nous occupe, c'est le « *caractère englobant et intégré* »¹⁰⁹ du système dynamique de gestion des risques qui permet de le qualifier de « système ». En effet, non seulement toutes les composantes du bien-être au travail que nous avons déjà évoquées doivent y être incluses mais il doit également « *[tenir] compte de l'interaction qui existe ou peut exister entre [ces composantes]* »¹¹⁰ et ce, « *dans une perspective interdisciplinaire* »¹¹¹.

Par opposition à un système qui serait « *statique ou figé* »¹¹², le système se doit d'être **dynamique**, « *wat betekent dat het voortdurend word aangepast aan de gewijzigde omstandigheden, waardoor het een continu proces is dat steeds verder evolueert* »¹¹³.

Plusieurs dispositions légales et réglementaires en témoignent¹¹⁴. Il en va ainsi notamment¹¹⁵ de :

- l'article 5, §2, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 qui enjoint à l'employeur « *[d'adapter] sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail* » ;

- l'article 5, alinéa 3 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 qui impose à l'employeur « *[d'adapter le] système chaque fois que cela s'avère nécessaire en fonction des circonstances* » ;

- ou encore de l'article 14 du même arrêté royal qui prévoit que le système dynamique de gestion doit être évalué régulièrement par l'employeur, et que sur base de cette évaluation, celui-ci doit établir un (nouveau) plan global de prévention, au moins tous les 5 ans.

§2 ...de gestion des risques

De prime abord, il peut paraître étonnant de constater que l'on parle de « **gestion** » des risques alors que comme nous l'avons déjà vu, c'est surtout le concept de « prévention » qui

¹⁰⁹ I. FISHER, *op. cit.*, p. 87.

¹¹⁰ A.R. précité du 27 mars 1998, art. 4, al. 2.

¹¹¹ Voy. I. FISHER, *op. cit.*, p. 87, qui souligne en outre que c'est « *pour cette raison que le plan de prévention à adopter par l'employeur est qualifié de global* ». A titre d'exemple illustrant l'interdisciplinarité, l'auteur énonce que « *les aspects techniques et psychosociaux doivent être intégrés dans un même système sans cloisonnement des disciplines* ».

¹¹² *Ibid.*, p. 88.

¹¹³ A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 153.

¹¹⁴ I. FISHER, *op. cit.*, p. 88.

¹¹⁵ Voy. aussi, par exemple, les articles 5, al. 2, 4° et 10, §1, al. 2, 8° de l'arrêté-royal du 27 mars 1998 qui concernent l'évaluation de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

constitue le cœur de l'arrêté royal du 27 mars 1998¹¹⁶. En réalité, l'usage de ce terme provient du vocabulaire managérial qui a inspiré le système dynamique de gestion des risques¹¹⁷.

Parmi les dispositions réglementaires qui illustrent ce qu'implique l'idée de gestion¹¹⁸, on soulignera principalement l'article 5, alinéa 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 qui énumère les éléments qui doivent toujours composer le système dynamique de gestion des risques. Ces derniers sont :

« 1° l'élaboration de la politique où l'employeur détermine notamment les objectifs ainsi que les moyens permettant de réaliser cet objectif;

2° la programmation de la politique où sont notamment déterminées les méthodes à appliquer et les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;

3° la mise en œuvre de la politique où sont notamment déterminées les responsabilités de toutes les personnes concernées;

4° l'évaluation de la politique où sont notamment déterminés les critères d'évaluation de la politique. ».

En outre, on relèvera que relève également d'une optique de gestion¹¹⁹, le prescrit de l'article 7 qui met à charge de l'employeur l'obligation d'élaborer, *« dans son système dynamique de gestion des risques, une stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle sont déterminées des mesures de prévention »*¹²⁰.

Si cette approche méthodique mène logiquement à penser que la prévention pour le bien-être au travail ne peut aller de pair avec une quelconque improvisation, il faut toutefois constater que ce concept de « stratégie » n'est pas défini par les dispositions légales ou réglementaires, ce qui peut *« insécuriser le praticien du droit du travail »*¹²¹.

¹¹⁶ I. FISHER, *op. cit.*, p. 88.

¹¹⁷ L. VAN HAMME, « Organisatie van het welzijnsbeleid », *op. cit.*, 1.A/36 ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 89.

¹¹⁸ I. FISHER, *op. cit.*, p. 89.

¹¹⁹ *Idem.*

¹²⁰ Voy. également A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 153, qui résume le fait que le système concerne la gestion des risques en ces termes : *« het is een systeem dat betrekking heeft op risicobeheersing, dit wil zeggen op de planning van de preventie en de uitvoering van het welzijnsbeleid, waarbij wordt beoogd de risico's voor het welzijn van de werknemers op het werk te beheersen door de risico's op te sporen en te analyseren en concrete preventie maatregelen ».*

¹²¹ I. FISHER, *op. cit.*, p. 89.

Ce dernier pourra toutefois être éclairé par la définition proposée par les théoriciens du risque selon laquelle la stratégie est « *un enchainement d'actions planifiées concourant à un même objectif* »¹²².

Quoi qu'il en soit, il est de toute façon possible de comprendre ce que recouvre concrètement l'idée de « stratégie » à la lumière des éléments dont la présence est requise dans le plan global de prévention¹²³ et le plan d'action annuel¹²⁴ et où, au regard de la définition que nous venons d'évoquer, l'on comprendra que « *la mention des objectifs à atteindre est un élément-clé* »¹²⁵.

Enfin, la question de savoir ce qu'on entend par « **risques** » est cruciale. Non seulement car ce terme est à maintes reprises utilisé dans la législation sur le bien-être¹²⁶, et ce, dans divers principes de prévention¹²⁷, mais aussi, plus fondamentalement, car le cœur du dispositif légal

¹²² A. DESROCHES, A. LEROY, J.-F. QUARANTA et F. VALLÉE, *Dictionnaire d'analyse et de gestion des risques*, op. cit., p. 420 ; I. FISHER, op. cit., p. 89.

¹²³ Ainsi, l'article 10, alinéa 2, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 précité dispose que :

« Ce plan global de prévention est établi par écrit et comprend notamment :

1° les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques;

2° les mesures de prévention à établir;

3° les objectifs prioritaires à atteindre;

4° les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs;

5° les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter;

6° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;

7° le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstances;

8° les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. ».

¹²⁴ Ainsi, l'article 11, alinéa 2, de la loi du 27 mars 1998 précitée dispose que :

« Ce plan d'action annuel, qui se base sur le plan global de prévention, est établi par écrit et détermine :

1° les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante;

2° les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;

3° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;

4° les adaptations à apporter au plan global de prévention suite :

a) à un changement de circonstances;

b) aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution;

c) au rapport annuel du service interne de prévention et de protection au travail de l'année civile précédente;

d) aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente. ».

¹²⁵ I. FISHER, op. cit., p. 89.

¹²⁶ F. DORSSEMONT, K. NAERT et A. VAN REGENMORTEL, op. cit., p. 72 ; I. FISHER, op. cit., pp. 89-90.

¹²⁷ Parmi les principes généraux de prévention à appliquer pour l'employeur, on retrouve ainsi (article 5 de la loi du 4 août 1996) le fait d'éviter les risques; d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités; de combattre les risques à la source; limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique ; limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure; donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers.

et réglementaire est d'imposer à l'employeur l'élimination des risques¹²⁸ pour qu'il en découle une amélioration du bien-être au travail.

A nouveau, on constatera que ce terme n'est pas défini de manière générale dans la loi du 4 août 1996. En réalité, le fait que la notion de risques souffre encore d'ambiguïtés (tant au niveau européen que national) et qu'elle varie selon le secteur en cause¹²⁹, ont conduit le législateur belge à juger inopportun de prendre les devants et d'en édicter une définition générale¹³⁰.

Ceci explique donc pourquoi il existe toutefois déjà aujourd'hui des définitions de la notion de risques dans certains arrêtés royaux spécifiques à une catégorie ou à un type de risques particuliers¹³¹. Par exemple¹³², l'article 4, 3° de l'arrêté royal du 16 janvier 2006 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés au bruit sur le lieu de travail, qui définit le risque en la matière comme « *la probabilité de développer, dans les conditions d'exposition au bruit, une situation potentiellement dommageable* ».

Depuis presque deux ans, la loi du 4 août 1996 contient en réalité elle aussi une définition des risques mais uniquement dans le contexte des « risques psychosociaux au travail »¹³³. S'il n'y a donc pas (encore) de définition générale, les risques en cette matière sont définis comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* »¹³⁴.

Comme le souligne à juste titre la doctrine, si une définition du risque est consacrée dans un domaine spécifique, comme dans le cas des risques psychosociaux, il faut alors évidemment

¹²⁸ Voy. A.R. précité du 27 mars 1998, art. 9, al. 1, 1°.

¹²⁹ F. DORSEMONT, K. NAERT et A. VAN REGENMORTEL, *op. cit.*, p. 72.

¹³⁰ Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales par Mme MERCHERS, *Doc. Parl.*, Sén., sess. ord. 1995-1996, n°1-318/3.

¹³¹ A. VAN REGENMORTEL, *op. cit.*, p. 6.

¹³² Voy. également l'article 2, 6°, de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs définit le risque comme « *la probabilité que le dommage potentiel d'un poste de travail ou d'une activité se réalise, dans les conditions d'utilisation ou d'exposition, lors de l'occupation à ce poste ou lors de l'exercice de cette activité* ». Si cette définition nous semble plus générale puisqu'elle n'est pas liée à une catégorie de risques, elle ne concerne toutefois que cet arrêté royal spécifique.

¹³³ Voy. pour un aperçu des modifications législatives entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2014 dans cette matière : S. GILSON, « Une nouvelle réglementation pour les risques psychosociaux au travail, *B.S.J.*, Juin 2014, pp. 1 et 4.

¹³⁴ Loi du 4 août 1996 précitée, art. 32/1.

« s’y référer pour l’analyse des risques à effectuer et les mesures de prévention à prendre dans ce domaine »¹³⁵.

A l’instar de certains auteurs, on ne peut que regretter l’absence d’une définition globale du risque¹³⁶ car, de ce fait, il est difficile d’imaginer comment on peut développer une politique de prévention globale et intégrée des risques, surtout lorsqu’on connaît déjà les problèmes engendrés par la confusion qui règne en droit de l’assurance (privée ou sociale) quant aux contours de cette notion¹³⁷. Ceci dit, on peut aussi se demander si « *bij de formulering van voormelde algemene preventie beginselen*¹³⁸ *het begrip ‘risico’ een eenduidige betekenis heeft* »¹³⁹.

La jurisprudence de la Cour de Justice de l’Union Européenne ne nous apportera d’ailleurs pas plus de réponse en termes de définition, puisqu’elle considère que les risques professionnels (visés par la directive 89/391 précitée, qui ne les définit pas) « *ne sont pas déterminés une fois pour toutes, mais évoluent constamment en fonction, notamment, du développement progressif des conditions de travail et des recherches scientifiques en matière de risques professionnels* »¹⁴⁰.

A défaut de définition légale ou jurisprudentielle, il faut donc se tourner vers des sources non normatives. Ainsi, grâce à une brochure du SPF emploi, travail et concertation sociale, on apprend que « *le **risque** en lui-même est la probabilité (potentialité) d’un dommage d’une certaine **gravité**, compte tenu de l’**exposition** à un facteur de risque et de la **probabilité de survenue** de ce dommage durant cette exposition* »¹⁴¹.

Sur base de cette définition, on peut à tout le moins conclure que le risque est « *une variable à deux dimensions (de probabilité et de gravité)* »¹⁴².

¹³⁵ I. FISHER, *op. cit.*, p. 91.

¹³⁶ Le SPF Emploi, travail et Concertation sociale est conscient du problème puisqu’il s’exprime ainsi dans une de ses brochures (voy. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS », *op. cit.*, p. 3) : « *La concrétisation de ces principes sur le terrain pose de nombreux problèmes. [Parmi eux, des] problèmes de terminologie : les termes « risques », « facteurs de risque », [...] restent utilisés dans des acceptions différentes par les différents partenaires de la prévention.* »

¹³⁷ A. VAN REGENMORTEL, *loc. cit.*, p. 6 ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 90.

¹³⁸ Voy. note n°127.

¹³⁹ A. VAN REGENMORTEL, *loc. cit.*, p. 6. Voy. pour de plus amples développements : A. VAN REGENMORTEL, *Voorkoming en verzekering*, Antwerpen, Maklu, 1991, pp. 66-100.

¹⁴⁰ C.J.C.E., 15 novembre 2001, *Commission c. Italie*, C-49/00, *Rec. C.J.C.E.*, 2001, p. I-8575, § 13.

¹⁴¹ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS », *op. cit.*, p. 10.

¹⁴² I. FISHER, *op. cit.*, p. 90 ; A. DESROCHES, A. LEROY, J.-F. QUARANTA et F. VALLÉE, *Dictionnaire d’analyse et de gestion des risques*, *op. cit.*, p. 365.

Section 5. Les composantes du système dynamique de gestion des risques

Le système dynamique de gestion des risques est réalisé par un ensemble d'instruments et de mesures. Tout commence par une « analyse des risques » sur la base de laquelle devront être adoptées des « mesures de prévention », lesquelles sont développées dans le cadre d'un « plan global de prévention » et d'un « plan d'action annuel »¹⁴³ qui vient concrétiser ce dernier¹⁴⁴.

Lorsqu'on s'apprête à mettre en œuvre le système dynamique de gestion des risques, il convient au préalable de garder deux « règles » à l'esprit¹⁴⁵ :

- La première consiste à ne pas croire que la latitude laissée par le législateur à l'employeur pour déterminer sa politique de bien-être signifie pour ce dernier qu'il a le droit de faire tout ce qu'il veut (ou, au contraire, de ne rien faire)¹⁴⁶. En effet, le système dynamique de gestion des risques constitue un cadre contraignant et nécessaire, mais pas suffisant. Le cadre est contraignant (et nécessaire) en ce que l'employeur est tenu de donner un contenu concret à celui-ci, mais il est surtout insuffisant dans la mesure où l'employeur n'est pas, par l'existence au sein de son entreprise d'un système dynamique de gestion des risques, délié de son obligation de respecter les obligations spécifiques¹⁴⁷ prévues notamment par la loi du 4 août 1996 ou le R.G.P.T.¹⁴⁸.

- La seconde est que le système dynamique de gestion des risques ne peut se cantonner à être un modèle purement théorique¹⁴⁹. En effet, celui-ci doit être adapté aux particularités de l'entreprise en question¹⁵⁰. C'est dans cette idée que s'inscrit l'article 6 de

¹⁴³ I. FISHER, *op. cit.* p. 91.

¹⁴⁴ L. VOGEL, « La législation sur le bien-être au travail : une réforme à mi-chemin de la systématisation de la prévention des risques », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la coord. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN) », coll. UB³, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 56.

¹⁴⁵ I. FISHER, *op. cit.*, p. 91.

¹⁴⁶ SPF Emploi, travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », 2009, www.emploi.belgique.be (date de dernière consultation : 13 mai 2016), p. 10.

¹⁴⁷ Voy. art. 3, al. 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 précité. On remarquera que cette disposition vise à ce que la souplesse laissée à l'employeur, motivée par une volonté de pouvoir s'adapter rapidement à l'évolution de la société, soit balancée par l'obligation de toujours respecter des prescriptions minimales protégeant les travailleurs (voy. SPF Emploi, travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 10).

¹⁴⁸ SPF Emploi, travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 10.

¹⁴⁹ G. PONNET, « Het dynamisch risicobeheersingssysteem », in O. VANACHTER (éd.), *De Welzijnswet werknemers – De uitvoeringsbesluiten*, Antwerpen, Intersentia, 1999, p.56 ; A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 155 ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 91.

¹⁵⁰ A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 155. On notera qu'en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, l'article 121, al. 2, 2° du Code pénal social punit d'une sanction de niveau 2 le fait de déterminer des mesures de prévention « en ne tenant pas compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise ».

l'arrêté-royal du 27 mars 1998 lorsqu'il dispose que « [l]ors de l'élaboration, de la programmation, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, l'employeur tient compte de la nature des activités et des risques spécifiques propres à ces activités ainsi que des risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de travailleurs ».

Nous avons vu *supra* (section 2) les différents domaines qui constituaient la notion de bien-être et sur lesquels le système dynamique de gestion des risques doit s'attarder. Eu égard à cet article 6, il faut comprendre qu'en pratique, selon le type d'entreprise où l'on se trouve, certains domaines pourront être plus importants que d'autres : ainsi, dans une entreprise de métallurgie ou un laboratoire, on accordera logiquement plus d'attention à la sécurité du travail alors que dans un service administratif, on aura davantage égard à l'ergonomie¹⁵¹. Et lorsqu'une mesure de prévention sera prise pour améliorer la situation dans un des domaines du bien-être, il ne faudra pas oublier – l'article 4, al. 2, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 y fait d'ailleurs allusion – d'avoir une approche transversale et de vérifier si ladite mesure n'est pas nuisible pour un autre aspect du bien-être¹⁵².

§1 L'analyse des risques

Nous l'avons déjà dit, l'analyse des risques est **le point de départ** du système dynamique de gestion des risques puisque les mesures de prévention et le plan global de prévention ne peuvent être adoptés que sur la base de celle-ci¹⁵³. Ainsi, l'article 121, alinéa 2, 2° du Code pénal social érige en infraction de niveau 2, en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, le fait de « *détermine[r] les mesures de prévention en ne se basant pas sur une analyse des risques [...]* ».

S'il n'existe pas pareille incrimination pour d'autres matières relatives au bien-être, il nous semble possible d'arriver à un résultat similaire¹⁵⁴ grâce à l'article 128 du Code pénal social qui dispose qu' « *est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son*

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 154 ; SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 12.

¹⁵² Le SPF Emploi, travail et concertation sociale (« L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 12) donne l'exemple suivant : pour améliorer la sécurité du travail dans une entreprise de métaux, rajouter un capot de protection sur les scies circulaires constituerait une excellente mesure de sécurité mais celle-ci pourrait en définitive se révéler nuisible d'un point de vue ergonomique.

¹⁵³ I. FISHER, *op. cit.*, p. 92.

¹⁵⁴ La sanction est toutefois plus sévère dans ce cas-ci, puisqu'elle est de niveau 3.

mandataire qui a enfreint les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution »¹⁵⁵.

Or, l'arrêté royal du 27 mars 1998 prévoit justement, en son article 7, que « *l'employeur développe[...] une stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle sont déterminées des mesures de prévention, compte tenu des dispositions des articles 8 et 9* » ; l'article 9 venant confirmer qu'il s'agit bien d'une obligation puisqu'il commence en ces termes : « *les mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques (...)* »¹⁵⁶.

L'analyse des risques doit par ailleurs faire l'objet d'un **document écrit**, ainsi qu'il en ressort de l'article 10, §1, al. 2, 1°, de l'arrêté royal du 27 mars 1998¹⁵⁷. Cette exigence permettra notamment la consultation obligatoire des représentants des travailleurs¹⁵⁸.

Le concept d'analyse des risques n'est pas véritablement défini en droit belge mais l'on peut toutefois avoir un premier aperçu¹⁵⁹ de ce en quoi cela consiste grâce à l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 selon lequel l'analyse des risques se compose successivement de **trois étapes** :

« 1° l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° la définition et la détermination des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail¹⁶⁰;

3° l'évaluation des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

A nouveau, si l'on veut trouver une définition, il faut se tourner vers des sources non normatives. Le SPF Emploi, travail et concertation sociale considère ainsi l'analyse des risques comme « *l'ensemble des activités ayant pour but d'identifier de façon systématique et*

¹⁵⁵ L'alinéa 2 du même article précise que « *l'infraction est punie d'une sanction de niveau 4 lorsqu'elle a eu comme conséquence pour un travailleur des ennuis de santé ou un accident du travail* ».

¹⁵⁶ Nous soulignons.

¹⁵⁷ J. DILLEN, « L'évaluation des risques », *Revue Sécurité et environnement*, publication spéciale Janvier 2013, p. 163. Voy. toutefois I. FISHER, *op. cit.*, p. 96, selon qui cette obligation réside non pas dans l'arrêté royal qui ne le dirait pas explicitement mais qui par une interprétation de ce dernier à la lumière de la directive cadre 89/391 (art. 9 §2) qui exige qu'un « document » soit établi.

¹⁵⁸ I. FISHER, *op. cit.*, p. 96.

¹⁵⁹ *Ibid.*, p. 93.

¹⁶⁰ Il s'agit ici de définir et de déterminer « *sous quelles conditions ou circonstances la possibilité devient réelle que les conséquences préjudiciables se produisent* » (voy. A. VAN REGENMORTE (sous la dir. de) L., *loc. cit.*, p. 155 (traduction libre)).

*permanente les dangers et les facteurs de risque et de déterminer et d'évaluer le risque en vue de fixer des mesures de prévention »*¹⁶¹.

Le premier échelon de l'analyse des risques est donc, au regard de l'article précité, l'« identification des dangers ». Ni la loi ni l'arrêté-royal ne définissent pourtant ce qu'il faut entendre par danger. Mais le SPF Emploi travail et concertation sociale – encore lui – désigne toutefois le danger comme étant « *la propriété intrinsèque ou la capacité d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé et la sécurité du travailleur* »¹⁶². Constituent des dangers, par exemple, le fait de travailler toute la journée en position assise et/ou devant un écran ou encore de travailler en *open space*¹⁶³.

Le second échelon vise à « définir et déterminer les risques » pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui découlent des dangers précédemment identifiés. On songera ainsi au risque de trouble musculo-squelettique (telle une lombalgie ou un syndrome tensionnel de la nuque) issu du danger que constitue le fait de travailler assis devant un écran toute la journée, tout comme au risque de stress lié au fait de travailler en *open space*¹⁶⁴ (trop de bruit, manque de concentration, etc.).

Enfin, le troisième et dernier échelon réside dans « l'évaluation des risques ». Cette phase est cruciale pour « *établir une hiérarchie des risques compte tenu de la probabilité et des effets potentiels de leur réalisation* »¹⁶⁵. Aucune réglementation générale¹⁶⁶ n'impose à cet égard l'utilisation d'une méthode déterminée ou de critères quantitatifs ou qualitatifs. Selon nous, l'approche qualitative doit primer car elle est dans la logique d'une réglementation prônant le « bien-être » au travail et qui, de ce fait, inclut une certaine dose de subjectivité¹⁶⁷ que des critères qualitatifs ne peuvent appréhender que partiellement¹⁶⁸.

¹⁶¹ SPF Emploi, travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 7.

¹⁶² *Ibid.*, p. 7.

¹⁶³ I. FISHER, *op. cit.*, p. 95.

¹⁶⁴ *Idem.*

¹⁶⁵ *Idem.*

¹⁶⁶ La situation est parfois différente pour des risques spécifiques comme ceux liés aux rayonnements optiques artificiels sur le lieu de travail. Voy. à cet égard l'article 7 de l'arrêté royal du 22 avril 2010 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés aux rayonnements optiques artificiels sur le lieu de travail.

¹⁶⁷ Voy. *supra*, note n°67.

¹⁶⁸ A titre d'exemple, il existe des situations dans lesquelles le risque fluctue en fonction du temps et il est dès lors peu pertinent de vouloir utiliser des critères quantitatifs absolus qui ne tiendraient pas compte des variations du risque au cours du temps. Le SPF emploi, travail et concertation sociale (« L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 19) illustre cette idée avec un bel exemple, en matière de circulation routière : calculer le risque de mourir dans un accident de voiture sur base d'un rapport entre le nombre de morts sur les routes et le nombre d'heures (ou de

En effet, si l'adoption d'outils d'analyse quantitative permet d'éclairer le débat social qu'est censé instaurer l'analyse des risques quant aux besoins de l'entreprise en matière de bien-être au travail, elle ne s'y substitue pas¹⁶⁹. C'est qu'il ne faut pas perdre de vue le rôle actif que confère l'arrêté royal du 3 mai 1999¹⁷⁰ au Comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après CPPT) dans le système dynamique de gestion des risques et la politique de bien-être au travail (voy. *infra*, section 6)¹⁷¹.

Or, admettre que les instruments quantitatifs se suffiraient forcément à eux-mêmes, et par là même, le « *savoir des experts* »¹⁷², écarterait une bonne partie du débat social alors pourtant que les travailleurs sont les premiers concernés par les questions de bien-être au travail.

La notion de bien-être doit donc amener à prendre en considération non seulement des données objectives, mais également l'expérience vécue par les personnes lors de l'exécution de leur travail¹⁷³ : ainsi, par exemple, ce n'est pas car le bruit au sein d'une entreprise ne dépasserait pas un seuil dangereux sur lequel les experts s'accordent, qu'il ne faut pas avoir égard à l'avis des travailleurs sur le (trop haut) niveau de bruit au sein de l'entreprise¹⁷⁴.

Si la réglementation belge impose donc que l'analyse des risques se déroule en trois étapes, certains¹⁷⁵ estiment toutefois qu'il faut pour le surplus « apprécier le risque » ce qui implique de déterminer si ce dernier est acceptable ou non pour l'organisation¹⁷⁶. D'autres s'opposent à cette idée partant du principe que la règle de base est l'élimination des risques

kilomètres) passées dessus par l'ensemble des Belges n'aurait aucun sens étant donné que la probabilité d'avoir un accident varie en fonction des facteurs de risque à chaque instant de la conduite (tels que la qualité de la route, les conditions météo, la densité du trafic, l'état d'ébriété, le niveau d'attention, le fait d'être en manœuvre de dépassement, etc.).

¹⁶⁹ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 55.

¹⁷⁰ A.R. du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 10 juillet 1999, p. 26537. Voy. entre autres les articles 7 (examen des plaintes de travailleurs concernant le bien-être au travail) et 10 (enquête approfondie des lieux de travail).

¹⁷¹ Voy. Chapitre 2, section 6, §3.

¹⁷² L. VOGEL, *op. cit.*, p. 55.

¹⁷³ La brochure « Stratégie SOBANE et guide de dépistage DEPARIS » du SPF Emploi, travail et concertation sociale (*op. cit.*) propose à cet égard des manières de concrétiser l'articulation entre la participation du personnel et le savoir des experts dans l'analyse des risques. Voy. *Idem*.

¹⁷⁴ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 55. L'auteur livre la même analyse à propos de la notion de « travail monotone et répétitif » qui ne pourrait pas être réduite à une mesure quantitative ; il cite également la C.C.T. n°72 du 30 mars 1999 concernant la gestion et la prévention du stress occasionné par le travail, dont l'article 1^{er} témoigne de cette subjectivité à prendre en compte en définissant le stress comme « l'état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que les travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail ».

¹⁷⁵ Voy. en ce sens J. DILLEN, « L'évaluation des risques », *op. cit.*, p. 8.

¹⁷⁶ I. FISHER, *op. cit.*, p. 96.

lorsque cela est possible techniquement, sans avoir égard aux éventuelles conséquences économiques qu'implique l'élimination du risque¹⁷⁷.

Nous sommes d'avis que l'analyse des risques ne doit laisser aucune place aux **considérations économiques** : tout doit être mis en œuvre pour éviter les risques, ce n'est d'ailleurs rien d'autre que ce que la législation et la réglementation sur le bien-être exigent. Le treizième considérant de la directive-cadre 89/391 est d'ailleurs clair à ce sujet : « *l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique* ». Laisser une telle porte ouverte permettrait aux employeurs peu scrupuleux de considérer comme acceptables toute une série de risques sous prétexte que les mesures de prévention pouvant les enrayer ne sont pas économiquement soutenables pour l'entreprise¹⁷⁸.

Rappelons d'ailleurs qu'au-delà de l'analyse des risques, il existe aussi une série de prescriptions précises de santé et sécurité au travail qui s'imposent en tout état de cause aux employeurs¹⁷⁹. Si un risque n'est pas visé par de telles obligations spécifiques, et qu'il est évitable, l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre des mesures de prévention pour l'éliminer.

On admettra toutefois que le budget de certaines entreprises, et particulièrement les plus petites, pourrait dans certains cas ne pas être suffisant pour éviter l'ensemble des risques dont il est possible techniquement de le faire. Dans ce cas, le risque n'en devient pas pour autant acceptable d'un point de vue éthique ou moral, mais la réalité du terrain imposera de trouver la solution la plus à même de faire régner le bien-être au travail. La concertation au sein de l'entreprise devrait alors avoir lieu pour que soient planifiées, dans le plan global de prévention et les plans annuels d'action subséquents, les mesures de prévention qui élimineront progressivement les différents risques détectés, selon un ordre que détermineront les acteurs concernés, et dans le (plus proche) respect de la hiérarchie prévue par l'arrêté royal (voy. *infra*, §2)¹⁸⁰. Dans l'attente de ces mesures, l'employeur devra logiquement, comme il ressort de

¹⁷⁷ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 54.

¹⁷⁸ Sur toute cette question, voy. *infra*, Chapitre 3, section 1, et notre commentaire de l'arrêt du 14 juin 2007 de la CJUE.

¹⁷⁹ *Idem*.

¹⁸⁰ Evidemment, le respect de cette hiérarchie subira des entorses lorsque l'entreprise est dans impossibilité financière (véritable) de prendre les mesures de prévention censées intervenir en premier lieu.

l'ordre prévu par l'article 5 de la loi du 4 août 1996 précitée, adopter des mesures de prévention visant à éviter les dommages ou, à défaut, à les limiter¹⁸¹.

L'analyse des risques, qui se déroule donc en trois phases, doit aussi s'opérer à **trois « niveaux »**¹⁸² :

- celui de l'organisation dans son ensemble.

Une analyse des risques à ce niveau-ci aura par exemple égard aux risques d'incendie qui peuvent affecter l'ensemble de l'organisation¹⁸³.

- celui de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions.

Une analyse des risques à ce niveau-ci se penchera par exemple sur les risques liés à l'utilisation d'écrans par certains travailleurs ou encore au travail en hauteur¹⁸⁴.

- et celui de l'individu¹⁸⁵, que certains considèrent comme trop flou¹⁸⁶.

¹⁸¹ Il nous faut ici souligner un arrêt rendu le 9 janvier 2003 par le tribunal correctionnel d'Arlon et commenté par F. LAGASSE et M. PALUMBO (*Bien-être au travail et droit pénal (étude jurisprudentielle et doctrinale)*, coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2015, p. 128).

Nous reproduisons ici leurs développements : « *Un accident du travail mortel a eu lieu (...), l'employeur ayant omis de prendre les mesures adéquates aux fins de protéger les éléments mobiles de la base d'une bande transporteuse et d'installer un dispositif permettant d'arrêter la bande transporteuse dans le temps le plus court possible.*

Le tribunal est arrivé à la conclusion que les défauts de la machine étaient connus du comité de direction de la société dont les membres avaient apprécié la dangerosité des divers appareils en fonctionnement sur le site, avaient établi un plan de modernisation et de remise en conformité progressive des différents postes de travail avec la législation applicable, plan non encore achevé lors de l'accident de travail. Le tribunal a estimé (à juste titre selon nous) que l'élément intentionnel de l'infraction était présent (...) en relevant que l'employeur et son préposé étaient au courant de la situation de l'équipement de la société et s'étaient abstenus d'y remédier, aucune cause exonératoire de responsabilité pénale ne ressortant du dossier. ».

¹⁸² A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 8, al. 1.

¹⁸³ G. PONNET, « Het dynamisch risicobeheersingssysteem », *op. cit.*, p. 57 ; SPF Emploi travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 20.

¹⁸⁴ *Idem.*

¹⁸⁵ *Idem.*

¹⁸⁶ Ainsi, I. FISHER (*op. cit.* p. 95), estime que ce niveau « *ne paraît pas exiger qu'une analyse soit faite pour chaque travailleur individuel* ». Nous ne sommes pas tout à fait d'accord. En effet, si cette exigence peut paraître de prime abord difficilement praticable, rien n'empêche que chaque travailleur soit, par exemple, consulté par le biais de formulaires au sein de l'entreprise dans lequel il pourrait souligner, outre les risques situés à des niveaux plus englobants, ceux qu'il perçoit pour son bien-être au travail et qui le concernent au niveau individuel. L'employeur, assisté par l'expertise des services de prévention (notamment) pourrait alors vérifier l'existence de ces risques, voire en détecter d'autres, par une analyse sur place mais également en comparant avec l'ensemble des risques mentionnés par les travailleurs dans leur formulaire. Cet exemple simpliste montre qu'il est possible d'imaginer des techniques, formelles et informelles, pour aboutir à ce qu'une analyse des risques individuelle soit effectivement réalisée.

Une analyse des risques à ce niveau-ci prendra en considération, par exemple, les risques liés à l'exposition à des agents biologiques comme l'hépatite B ou à des agents cancérogènes comme l'amiante¹⁸⁷.

En imposant que l'analyse des risques ait lieu à ces trois niveaux différents, le législateur vise à ce que tous les types de risques puissent être détectés. Le fait de se situer dans une approche « globale » de la prévention ne signifie donc pas qu'on ne doit pas tenir compte des situations individuelles ou spécifiques à un nombre restreint de travailleurs.

En outre, on soulignera que le document contenant l'analyse des risques doit lui aussi être **dynamique**, à l'image du système de prévention dans lequel il s'inscrit, et doit, dès lors, pouvoir être adapté en permanence en fonction des progrès techniques, des changements dans la réglementation, de l'évolution des connaissances sur les dangers de tous types, etc¹⁸⁸. En effet, « *le risque n' [étant] pas stable* »¹⁸⁹ par nature dans le temps, on voit mal comment le document les analysant pourrait être statique, d'autant plus eu égard à l'article 5, alinéa 3, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 qui oblige l'employeur à adapter le système dynamique de gestion des risques « *chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances* ».

Enfin, il est important de comprendre que l'analyse des risques ne doit pas être perçue par l'employeur comme un « *certificat de conformité de l'entreprise* »¹⁹⁰, une simple démarche administrative vouée à satisfaire les organismes assureurs ou l'inspection du travail¹⁹¹. L'analyse des risques doit s'assurer qu'une réponse adéquate a été trouvée pour chaque risque constaté et ce, même dans les hypothèses où la réglementation ne fournit pas directement la solution¹⁹².

§2 Les mesures de prévention

Sur base de l'analyse des risques, l'employeur doit alors prendre des mesures de

¹⁸⁷ *Idem.*, qui relève qu'au stade ultérieur des mesures de préventions, on pourra alors des mesures de vaccination, ou qui visent à faire subir un examen médical à l'égard des individus concernés, pour éviter le risque ou le limiter.

¹⁸⁸ J. DILLEN, *L'évaluation des risques*, *op. cit.*, p. 73 ; L. VOGEL, *op. cit.*, p. 54 ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 96.

¹⁸⁹ SPF Emploi, travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 19.

¹⁹⁰ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 54.

¹⁹¹ *Idem.*

¹⁹² *Idem.*

prévention¹⁹³. La question se pose alors de savoir quelles mesures doivent être prises et comment.

Le cœur de la réponse à cette question réside dans l'article 9 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 précité qui dispose tout d'abord, en son alinéa premier, que :

« Les mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l'analyse des risques visée à l'article 8, sont prises au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu, compte tenu de l'ordre suivant :

1° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des risques;

2° mesures de prévention dont l'objectif est d'éviter des dommages;

3° mesures de prévention dont l'objectif est de limiter les dommages ».

A la lecture de cette disposition, on constate tout d'abord que ces mesures doivent, parallèlement à l'analyse des risques, être prises **aux trois différents niveaux** que sont celui de l'organisation, des groupes de postes/fonctions et de l'individu. A cet égard, en vertu d'un des principes généraux de prévention prévu par l'article 5, §1, al. 2, e), de la loi du 4 août 1996 précitée, la priorité doit être accordée aux mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle.

Ensuite, comme nous l'avons déjà brièvement évoqué, il existe une **hiérarchie des mesures de préventions**. Elle se décline en trois échelons :

1. Les mesures de prévention qui visent à éviter les risques peuvent être qualifiées de mesures dites de « prévention primaire » : en agissant sur le danger même, ces dernières éliminent le risque à la source¹⁹⁴.

Elles peuvent consister dans : le remplacement d'un outil de travail par un autre qui n'est pas dangereux, le remplacement d'une substance dangereuse par une autre inoffensive, l'interdiction d'utiliser une certaine technologie dangereuse¹⁹⁵.

Au sujet des mesures d'interdiction, le SPF emploi travail et concertation sociale précise qu'il faut y avoir recours s'il apparaît impossible de modifier les facteurs de risques pour maîtriser

¹⁹³ A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 7.

¹⁹⁴ SPF Emploi, travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », *op. cit.* p. 20.

¹⁹⁵ *Idem.*, qui souligne à l'égard de telles mesures d'interdictions qu'il faut y avoir recours s'il apparaît impossible de modifier les facteurs de risques pour maîtriser celui-ci ou le contrôler à un niveau acceptable. On constatera que cette affirmation témoigne d'une certaine tension entre la priorité accordée aux mesures de prévention

celui-ci ou le contrôler à un niveau acceptable¹⁹⁶. On constatera que cette affirmation témoigne d'une certaine tension entre la priorité que la réglementation accorde aux mesures de prévention éliminant les risques, et les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.

2. Ensuite viennent les mesures de « prévention secondaire » qui ont pour but d'éviter le dommage (et limiter sa gravité) : ainsi en est-il du fait de prévoir des filets de sécurité et des casques pour les personnes travaillant en hauteur¹⁹⁷.

3. Enfin, il y a les mesures de « prévention tertiaire » qui doivent être prises pour prendre en charge les dommages qu'on ne pourrait éviter et en limiter les effets le plus possible¹⁹⁸. A titre d'exemple, on peut penser à l'établissement de plans d'urgence, à des dépistages précoces de maladies professionnelles ou encore à des formations de secourisme et de premiers soins¹⁹⁹.

En outre, l'employeur qui adopte des mesures de prévention doit, pour chaque groupe d'entre elles, examiner non seulement leur influence sur le risque mais également si celles-ci « ne constituent pas par elles-mêmes des risques, de manière à devoir soit appliquer un autre groupe de mesures de prévention, soit prendre des mesures de prévention supplémentaires d'un autre groupe »²⁰⁰. Cette obligation d'anticiper la « **migration des risques** »²⁰¹ traduit bien les caractères dynamique et global du système de gestion des risques²⁰².

¹⁹⁶ *Idem.*

¹⁹⁷ *Idem.*

¹⁹⁸ *Idem.*

¹⁹⁹ *Idem.*

²⁰⁰ A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 9, al. 2.

A titre d'exemple, on peut prendre le cas d'une substance qu'on remplacerait par une autre moins dangereuse. Ce faisant, on répond partiellement au principe selon lequel il faut éviter les risques. Mais, cette substance étant elle-même aussi dangereuse, il faudra encore prendre des mesures de prévention pour éviter le dommage. Des solutions possibles seraient le changement des méthodes de travail (manipulation de la substance uniquement en système clos), une surveillance médicale plus stricte pour permettre de prévenir ou dépister suffisamment tôt le dommage afin de le limiter. Voy. : G. PONNET, *op. cit.*, p. 58 ; SPF emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 20.

²⁰¹ I. FISHER, *op. cit.*, p. 101.

²⁰² Voy. à cet égard la brochure du SPF emploi, travail et concertation sociale (*L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 21), qui souligne dans le même ordre d'idées que « Si la politique de prévention est axée sur le changement d'un seul facteur, il est possible que les autres facteurs (comportement de l'individu, du groupe, de l'organisation) s'adaptent à la nouvelle situation de telle manière que l'effet préventif se perd et que l'on obtient même un résultat net négatif : d'autres risques surgissent et la réalisation des risques est suivie d'un plus grand dommage. Pour pallier à cet effet, il convient d'opter pour une approche globale des différents facteurs de risque dans l'entreprise. ».

La réglementation va même jusqu'à donner des pistes et des **exemples plus concrets** de mesures de prévention à adopter.

L'article 9, alinéa 3, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 dispose en effet que :

« Les mesures de prévention ont notamment trait à :

1° l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées;

2° l'aménagement du lieu de travail;

3° la conception et l'adaptation du poste de travail;

4° le choix et l'utilisation d'équipements de travail et de substances ou préparations chimiques;

5° la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;

6° le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;

7° l'application d'une signalisation adaptée en matière de sécurité et de santé;

8° la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux;

9° la protection contre les risques psychosociaux au travail;

10° la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates;

11° la coordination sur le lieu de travail;

12° les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs. »

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive (l'usage de l'adverbe « notamment » en atteste), tout comme l'adoption de telles mesures de prévention ne suffira pas forcément selon le cas d'espèce.

On remarquera que dans cette énumération, « il est implicitement tenu compte²⁰³ des principes de prévention selon lesquels les mesures préventives doivent être prises (organisation, poste de travail, individu) »²⁰⁴. Il en va de même pour la hiérarchie au sein des mesures de prévention (cf. *supra*, p. 29) : c'est pourquoi on ne retrouve les mesures relatives à l'information et à la formation des travailleurs qu'en dixième position²⁰⁵.

²⁰³ En effet, comme le souligne A. VAN REGENMORTEL (op. cit., p. 157), « *men [...] daalt van de maatregelen op het niveau van de organisatie, via de maatregelen die betrekking hebben op het niveau van de werkpost of functie, af naar de maatregelen op het niveau van het individu.* ».

²⁰⁴ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, op. cit., p. 20.

²⁰⁵ A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), op. cit., p. 157.

L'employeur pourra d'ailleurs également « *s'inspirer de la check-list décrite dans la méthode de dépistage participatif des risques (DEPARIS)* »²⁰⁶ qui propose les éléments ci-dessous dans la structure suivante :

- 1) les locaux et zones de travail;
- 2) l'organisation du travail;
- 3) les accidents de travail;
- 4) les risques électriques et d'incendie;
- 5) les commandes et signaux;
- 6) les matériel de travail, les outils, les machines;
- 7) les positions de travail;
- 8) les efforts et les manutentions;
- 9) l'éclairage;
- 10) le bruit;
- 11) l'hygiène atmosphérique;
- 12) les ambiances thermiques;
- 13) les vibrations;
- 14) l'autonomie et les responsabilités individuelles;
- 15) le contenu du travail;
- 16) les contraintes de temps;
- 17) les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie;
- 18) l'environnement psychosocial²⁰⁷.

Le choix d'une certaine mesure de prévention « *hangt echter af van de concrete situatie die zich op het terrein voordoet zodat een bepaald type van preventiemaatregel zich op meerdere niveaus kan situeren (bv. Maatregelen die betrekking hebben op een eerste hulp) of kan worden aangewend om meerdere preventiebeginselen te realiseren (zo kan het gebruik van een bepaald arbeidsmiddel zowel tot gevolg hebben dat het risico wordt voorkomen als dat het risico wordt beperkt)* »²⁰⁸. C'est ce qui explique qu'il n'est pas possible pour le législateur d'établir a priori une hiérarchie entre les mesures concrètes de prévention²⁰⁹.

Ceci dit, il ne faut pas perdre de vue l'existence de certains domaines spécifiques qui font l'objet d'une **réglementation particulière** et qui imposent notamment des mesures de prévention déterminées, limitant ainsi la liberté de l'employeur dans le choix de celles-ci²¹⁰.

²⁰⁶ P. BRASSEUR, « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, pp. 6-7.

²⁰⁷ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS*, *op. cit.*, pp. 80-100 et plus particulièrement 80-90.

²⁰⁸ A. VAN REGENMORTELS (sous la dir. de), *op. cit.*, p. 157.

²⁰⁹ G. PONNET, *op. cit.*, p. 58. Il faut différencier l'absence de hiérarchie "concrète" avec celle plus "abstraite" que nous avons déjà évoqué et qui consiste à donner la priorité aux mesures de prévention qui éliminent les risques.

²¹⁰ I. FISHER, *op. cit.*, p. 105.

Il en est ainsi en matière d'incendie où l'arrêté royal du 28 mars 2014 relatif à la prévention de l'incendie sur les lieux de travail impose toute une série de mesures de prévention (très) spécifiques²¹¹ : ainsi l'article 13 dispose-t-il, par exemple, que « *les portes de secours doivent s'ouvrir dans le sens de l'évacuation. Elles ne peuvent pas être coulissantes ou à tambour. (...)* ». Quant au domaine des risques psychosociaux au travail, c'est en réalité la loi du 4 août 1996 elle-même qui établit des règles plus précises concernant les mesures de prévention à adopter²¹².

En outre, l'employeur veillera à appliquer **les principes généraux de prévention pertinents au stade de la prise des mesures préventives**. Ceux-ci sont énumérés par l'article 5, §1, de la loi du 4 août 1996, qui dispose que l'employeur doit²¹³ :

« (...) »

c) combattre les risques à la source;

d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;

e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;

f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;

g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;

h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;

(...)

l) prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail. ».

²¹¹ Voy. art. 8 à 23.

²¹² Voy. pour une étude approfondie de la prévention des risques psychosociaux au travail : P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la coord. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN) », coll. UB³, Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 123-171 et plus particulièrement pp. 166-169. Voy. également pour une critique de la terminologie en matière de risques psychosociaux de la loi du 4 août 1996 : I. FISHER, *op. cit.*, pp. 105-106.

²¹³ I. FISHER, *op. cit.*, p. 101.

Enfin, dans un registre plus formel, se pose la question de savoir s'il doit y avoir une **trace écrite** de ces mesures de prévention. Si la réglementation ne le précise pas explicitement, il est possible de le déduire²¹⁴ de l'article 10, §1, al. 2, 2° de l'arrêté royal du 27 mars 1998 précité, qui impose que le plan global de prévention soit établi par écrit et qu'il contienne entre autres « *les mesures de prévention à établir* ». On notera pour le surplus qu'étant donné l'obligation de l'employeur d'informer son personnel sur les mesures préventives prises à l'égard des risques résiduels²¹⁵, l'existence d'un écrit paraît également nécessaire.

Quoi qu'il en soit, tout employeur avisé consignera ces mesures dans un écrit afin de pouvoir prouver leur existence effective en cas de contrôle des services de l'inspection du travail, à tout le moins lorsque ces mesures ne sauraient être constatées de visu par les inspecteurs²¹⁶.

§3 Le plan global de prévention et le plan d'action annuel

Le système dynamique de gestion des risques doit être concrétisé dans deux documents écrits : le plan global de prévention et le plan d'action annuel²¹⁷.

Comme le souligne la doctrine à leur sujet, « *het zijn als het ware verbeteringsplannen aan de bestaande processen/procedures op het vlak van welzijn en niet zomaar losse actieplannen enkel gebaseerd op ad hoc risicoprioriteiten* »²¹⁸.

A] Le plan global de prévention

La disposition principale concernant le plan global de prévention – symbole de la planification de la prévention des risques²¹⁹ – est l'article 10 de l'arrêté royal précité du 27 mars 1998.

Le §1^{er} de cet article nous apprend tout d'abord qu'il revient à l'employeur d'établir ce plan global « **en concertation** avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de

²¹⁴ I. FISHER, *op. cit.*, p. 104, qui estime qu'« une interprétation de l'arrêté royal du 27 mars 1998 conforme à la directive 89/391 paraît imposer un écrit, dans la mesure où l'article 9, § 2, de la directive fait également référence au fait que les mesures de protection doivent être établies dans des « documents » ». Nous pensons que cela n'est pas nécessaire pour aboutir à la conclusion qu'il faut un écrit, même si cela vient bien évidemment renforcer le raisonnement.

²¹⁵ Voy. Loi du 4 août 1996 précitée, art. 5, §1, al. 2, j).

²¹⁶ I. FISHER, *op. cit.*, p. 104. L'auteur donne par exemple le fait que l'absence de machines dangereuses est constatable visuellement par l'inspecteur.

²¹⁷ A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 158.

²¹⁸ *Idem.*

²¹⁹ I. FISHER, *op. cit.*, p. 106

prévention et de protection au travail »²²⁰. Le Comité pour la prévention et la protection du travail doit également être consulté par l'employeur²²¹ en vertu de l'article 12, al. 2 du même arrêté royal²²².

Il nous enseigne également que le plan global de prévention doit être prévu pour une **durée de 5 ans**. Toutefois, cela ne veut pas dire qu'il restera inchangé au cours de cette période²²³. En effet, le plan global « *constitue plutôt un programme de roulement qui évolue selon la situation de l'entreprise* »²²⁴. Sachant que celle-ci peut évoluer rapidement et l'article 11, al. 2, 4° du même arrêté royal a pris le soin de prévoir qu'un plan annuel peut apporter des modifications au plan global au cours de ces 5 ans²²⁵.

De manière plus générale, l'article 14 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 oblige l'employeur à **évaluer** « *régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, le système dynamique de gestion des risques* » et à adopter, en conséquence, un nouveau plan global de prévention au moins tous les 5 ans.

Pour effectuer cette évaluation, l'employeur doit notamment tenir compte :

- « 1° des rapports annuels des Services de prévention et de protection au travail;
- 2° des avis du Comité et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- 3° des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle des mesures de prévention sont prises;
- 4° des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution »²²⁶.

²²⁰ Nous soulignons.

²²¹ A.R. précité du 27 mars 1998, art. 12, al. 2.

²²² L'article 2, al. 1, de l'arrêté royal précité du 3 mai 1999 fait écho à cette disposition puisqu'il dispose qu'« en application de l'article 65 de la loi [du 4 août 1996], le comité a notamment pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats. ».

²²³ SPF Emploi, travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 23.

²²⁴ *Idem*.

²²⁵ I. FISHER, *op. cit.*, p. 108.

²²⁶ Cette disposition traduit bien l'aspect dynamique et global du système de prévention : toutes les parties sont mobilisées pour améliorer le bien-être au travail et les accidents de travail (ou faits de violence et harcèlement) doivent être « réinjectés » dans le système pour réfléchir aux failles qu'ils mettent à jour et aux solutions pour les combler.

Eu égard à l'ensemble des éléments (non exhaustifs au surplus) dont doit tenir compte l'employeur, on comprend mieux pourquoi l'on a imposé à l'employeur de renouveler le plan global tous les 5 ans au minimum. En effet, au fil des modifications successives (et parfois importantes) que subira le plan global de prévention, celui-ci pourrait perdre la logique et la cohérence qui avaient présidé au moment de sa rédaction. L'établissement d'un nouveau plan global permettra dès lors de préciser et surtout d'harmoniser la stratégie mise en place par l'employeur en matière de bien-être au travail, après que celle-ci ait été évaluée²²⁷.

Ensuite, l'article 10, §1 du même arrêté royal, nous enseigne que dans ce plan global, il faut programmer²²⁸ les activités de prévention à développer et à appliquer et ce, « *en tenant compte de la **taille** de l'entreprise et de la **nature des risques liés aux activités de l'entreprise*** »²²⁹. Ainsi, le plan global de prévention aura un plus grand impact et devra être plus détaillé dans une entreprise pétrochimique que dans une PME du secteur des services²³⁰.

A propos des PME, dont on a déjà évoqué certaines difficultés de mise en œuvre du système dynamique de gestion des risques, il faut souligner l'existence de l'article 10, §2, al. 1^{er} de l'arrêté royal du 27 mars 1998 qui dispose que « *Le Ministre établit, à l'intention des employeurs qui [occupent moins de 20 travailleurs et où l'employeur occupe lui-même la fonction de conseiller en prévention]* ²³¹ *un ou plusieurs modèles de plan global de prévention.* ». L'objectif de cette disposition est de permettre de faciliter la rédaction de ce plan par ces (petites) entreprises ; on regrettera dès lors l'absence d'action ministérielle à cet égard alors pourtant que les pouvoirs politiques en place pointent régulièrement la charge administrative pesant sur les (petites) entreprises comme un frein à leur développement²³².

Enfin, l'alinéa 2 de l'article 10, §1 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 exige que ce plan soit établi par **écrit** et qu'il contienne notamment les éléments suivants :

- « 1° *les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques;*
- 2° *les mesures de prévention à établir;*
- 3° *les objectifs prioritaires à atteindre;*

²²⁷ SPF Emploi, travail et concertation sociale, « L'analyse des risques », *op. cit.*, p. 23.

²²⁸ Voy. *Infra*, p. 38 pour une remarque concernant cet aspect « programmatique ».

²²⁹ Nous soulignons.

²³⁰ G. PONNET, *op. cit.*, p. 60 ; A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 159 ; I. FISHER, *op. cit.* p. 107.

²³¹ La disposition originale renvoie au groupe D de l'article 3 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

²³² I. FISHER, *op. cit.*, p. 108. Voy. par exemple l'article du quotidien La Libre du 27 février 2015 intitulé « Les dix mesures phares du plan PME et indépendants de Willy Borsus » (disponible à l'adresse suivante : <http://www.lalibre.be/economie/actualite/les-dix-mesures-phares-du-plan-pme-et-independants-de-willy-borsus-54ef81bd3570c187a8a600e5>)

- 4° les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs;
- 5° les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter;
- 6° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 7° le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstances;
- 8° les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. ».

On le voit, le plan global de prévention constitue « le document concret qui va centraliser l'ensemble des opérations effectuées dans le cadre du système dynamique de gestion des risques »²³³.

Concrètement, ce document se divisera en autant de chapitres qu'il y a de domaines du bien-être au travail²³⁴. L'analyse des 8 points reproduits ci-dessus permet de dégager trois parties, qu'il faudra retrouver pour chaque chapitre²³⁵ :

- La première partie est constituée par le « **dossier risques** » du plan global de prévention²³⁶. Il doit y être fait état des résultats de l'analyse des risques et des mesures de prévention à établir au cours des 5 prochaines années²³⁷. C'est l'objet des points 1° et 2°;
- La seconde partie va servir à définir la manière, dont la politique en matière de bien-être sera conduite dans l'entreprise au cours de la période quinquennale à venir par le biais des questions suivantes : « **que vise-t-on**²³⁸ **et que doit-il se passer, comment et par qui ?** »²³⁹. C'est l'objet des points 3 à 6°.
- Enfin, les points 7 et 8° touchent au **mode d'adaptation** du plan **et à l'évaluation** de la politique de bien-être au sein de l'entreprise et des résultats obtenus²⁴⁰. En cela, cette partie du plan reflète l'aspect dynamique du système de gestion des risques²⁴¹.

²³³ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, op. cit., p. 22.

²³⁴ S. VAN WASSENHOVE et P. BRASSEUR, « Le système dynamique de gestion des risques », *Guide social permanent*, t. 5, *Commentaire droit du travail*, Kluwer, F. mob., n° 440.

²³⁵ I. FISHER, op. cit., p. 107.

²³⁶ SPF Emploi travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, op. cit., p. 22.

²³⁷ I. FISHER, op. cit. p. 107.

²³⁸ Et plus précisément « quels sont les objectifs prioritaires visés ? » : voy. *Idem*.

²³⁹ Nous soulignons. Voy. : SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, op. cit., p. 22. Ainsi, « les moyens financiers à affecter devront faire l'objet d'une proposition de budget dans le plan global de prévention ». On y retrouvera également les obligations de toutes les personnes concernées, en ce compris la ligne hiérarchique. Voy. : I. FISHER, op. cit. p. 107.

²⁴⁰ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, op. cit., p. 22.

²⁴¹ I. FISHER, op. cit., p. 107.

Ce plan global de prévention est un outil « programmatique », un peu à l'instar de certains instruments en matière d'aménagement du territoire²⁴² ou de développement durable²⁴³ « et dont le caractère obligatoire est incertain »²⁴⁴. Le fait de posséder un plan global de prévention constitue indéniablement une obligation pour l'employeur mais, en ce qu'il est voué à imposer des obligations à certaines personnes (art. 10, §1^{er}, al. 2, 6° de l'arrêté royal du 27 mars 1998), certains « *s'interroge[nt] sur la force obligatoire d'un tel instrument programmatique [...] alors qu'il n'est pas repris dans la hiérarchie des sources de droit du travail figurant à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires* »²⁴⁵.

L. Vogel précise que, pour dissiper toute incertitude à cet égard, l'employeur qui imagine certaines parties du plan global « *comme de véritables normes obligatoires à respecter* »²⁴⁶ veillera, de préférence²⁴⁷, à les insérer « *dans une source de droit du travail en*

²⁴² I. FISHER (op. cit., p. 106) donne ainsi l'exemple du schéma de structure communale prévu par le C.W.A.T.U.P.E. et dont le caractère obligatoire a été refusé par le Conseil d'Etat dans un arrêt n°225.263 du 25 octobre 2013.

²⁴³ I. FISHER (op. cit., p. 106) renvoie à titre exemplatif au plan fédéral de développement durable prévu par la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable.

²⁴⁴ Idem.

²⁴⁵ Idem. Nous soulignons.

²⁴⁶ Idem.

²⁴⁷ Si cela nous paraît judicieux dans le but d'informer toutes les personnes concernées sur leurs obligations respectives, il faut préciser que cela n'est pas, à notre sens, nécessaire. Ainsi, à titre d'exemple, les travailleurs sont obligés de respecter les obligations prévues par le système dynamique de gestion des risques en vertu de l'article 6 de la loi du 4 août 1996 qui prévoit que : « Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement;

4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

7° participer positivement à la politique de prévention mise en oeuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures.

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques. ». Nous soulignons.

bonne et due forme »²⁴⁸ tels que le contrat de travail, le règlement de travail ou une convention collective de travail²⁴⁹.

Pour terminer, on constatera non sans surprise qu'**aucune disposition n'impose une mesure de publicité** pour porter à la connaissance des travailleurs le contenu du plan global de prévention²⁵⁰. Celle-ci dépendra donc uniquement « *du bon-vouloir de l'employeur* »²⁵¹. Les travailleurs étant les premiers concernés par la politique du bien-être au sein de l'entreprise, on ne peut qu'urger le législateur de remédier à cela, sans quoi la logique même du système dynamique de gestion des risques ne serait pas respectée. Et quitte à faire d'une pierre deux coups : pourquoi ne pas prévoir un mécanisme par lequel les plans globaux de prévention seraient obligatoirement transmis à l'inspection du travail ?²⁵²

B/ Le plan d'action annuel

Sur base du plan global de prévention quinquennal qui vise une planification « à long terme », l'employeur doit déterminer clairement quels résultats il compte obtenir chaque année²⁵³.

Pour ce faire, l'article 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 l'oblige à se doter, en **concertation** avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, d'un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice²⁵⁴ de l'année suivante²⁵⁵.

Le projet de plan d'action annuel doit être soumis à l'avis du CPPT au plus tard le premier jour du deuxième mois précédant le début de l'exercice²⁵⁶ auquel il se rapporte. La

²⁴⁸ I. FISHER, *op. cit.*, p. 106.

²⁴⁹ *Idem.*

²⁵⁰ *Ibid.*, p. 108

²⁵¹ *Idem.*

²⁵² Ceci aurait un triple impact positif : premièrement, cela pousserait toutes les entreprises à établir un plan global de prévention (ce qui n'est pas toujours le cas) ; deuxièmement, cela permettrait d'instaurer un dialogue entre la DG Contrôle du bien-être et les entreprises et au cours duquel la compétence d'avis de l'inspection sociale pourrait être d'une utilité cruciale ; troisièmement, le fait de recevoir ces plans donneraient des indications précieuses aux inspecteurs du travail en vue d'éventuels contrôles. On pourrait même imaginer, à défaut d'avoir envoyé le plan global dans le délai fixé, un mécanisme de constat d'infraction automatique.

²⁵³ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 23.

²⁵⁴ A cet égard, il faut souligner qu' « *een dienstjaar valt niet steeds samen met een kalenderjaar [:] in scholen bijvoorbeeld loopt het schooljaar van 1 september van het ene jaar tot 30 juni van het volgende jaar* ». Voy. A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 160 ; G. PONNET, *op. cit.*, p. 61.

²⁵⁵ A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 11, al. 1 et 2.

²⁵⁶ Ainsi, pour l'exemple de l'école (cf. note n°251), le jour en question serait le 1^{er} juillet. Voy. A. VAN REGENMORTEL, *op. cit.*, p. 160.

mise en œuvre du plan annuel ne peut intervenir avant que le CPPT n'ait émis son avis ou, à défaut, avant le début de l'exercice auquel il se rapporte²⁵⁷.

Ce plan, qui doit être **écrit**, détermine :

- « 1° les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante;
- 2° les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;
- 3° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 4° les adaptations à apporter au plan global de prévention suite :
 - a) à un changement de circonstances;
 - b) aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution;
 - c) au rapport annuel du service interne de prévention et de protection au travail de l'année civile précédente;
 - d) aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente ».

Enfin, le plan d'action annuel doit, pour sa part, faire l'objet d'une **publicité par voie d'affichage** par le service interne pour la prévention et la protection au travail²⁵⁸. Ceci rend d'autant plus étonnant le fait que le législateur n'ait prévu aucune mesure de publicité quant au plan global de prévention.

Section 6. Le rôle des différents acteurs impliqués dans le système dynamique de gestion des risques

Après notre tour d'horizon du système dynamique de gestion des risques, un constat s'impose : de nombreux acteurs y ont un rôle à jouer. Au-delà de sa dimension *ex ante*, le système de gestion des risques se remarque surtout pour sa dimension collective²⁵⁹.

Cette section est donc l'occasion de se pencher un peu plus amplement sur leurs rôles respectifs, afin de mieux comprendre comment le système dynamique de gestion des risques est élaboré. Incidemment, nous aborderons certaines questions relatives à leurs responsabilités.

D'avance, soulignons une **critique** faite à la réforme instaurée par la loi du 4 août 1996 précitée : celle-ci s'est concentrée sur ce qu'on appelle le « premier cercle »²⁶⁰ de tout système

²⁵⁷ A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 12, al. 5.

²⁵⁸ A.R. du 3 mai 1999 précité, art. 24, al. 1^{er}, 8° ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 109.

²⁵⁹ D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN, « Introduction : sortir le droit du bien-être au travail de l'oubli », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la coord. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN) », coll. UB³, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 15.

²⁶⁰ Et ce dans une approche essentiellement gestionnaire, l'approche participative n'ayant (malheureusement) pas été perçue comme une priorité. Voy. L. VOGEL, *op. cit.*, p. 44.

de prévention – c’est-à-dire les acteurs qui interviennent directement au sein de l’entreprise – mais a presque totalement délaissé le « deuxième cercle » composé des institutions publiques et de l’ensemble des mécanismes de sollicitation qui dépassent les entreprises. L. Vogel y voit une grave lacune, estimant à juste titre qu’ « *un système de prévention ne peut pas fonctionner de manière efficace sans que soient assurées des fonctions de contrôle, de sanction, de recherche, d’information, de formation, etc.* »²⁶¹. Ces deux cercles interagissent entre eux et l’absence de contrôle affaiblit inéluctablement l’effectivité des obligations de prévention tout comme la faiblesse de la socialisation n’encourage pas les services de prévention à sortir d’une relation essentiellement mercantile avec les employeurs, perçus comme de simples clients²⁶².

§1 L’employeur

Au terme de l’article 5, §1 de la loi du 4 août 1996²⁶³, une obligation de sécurité est mise à charge de l’employeur²⁶⁴. Cette obligation, qui constitue une des contreparties logiques à la mise à disposition par le travailleur de son corps et de sa personne, fait toutefois l’objet d’un débat important sur la question de savoir si elle est « de moyens » ou « de résultat ». Ce débat, ainsi que les conséquences importantes qui en découlent, font l’objet de la première section du chapitre suivant.

Quoi qu’il en soit, **le rôle de l’employeur est central** dans la prévention pour le bien-être au travail puisque c’est lui qui détient le pouvoir – ou plutôt le devoir – d’initiative pour l’ensemble des éléments à mettre en place pour protéger et améliorer le bien-être au sein de l’entreprise, et plus particulièrement le système dynamique de gestion des risques et ses différents instruments que sont l’analyse des risques²⁶⁵, le plan global de prévention et les

²⁶¹ *Idem*. Ainsi s’interroge-t-il en ces termes : « Par exemple, comment assurer le choix correct des équipements de protection individuelle si les pouvoirs publics ne garantissent pas un contrôle du marché, un retour d’expérience des entreprises vers les producteurs et vers les auteurs des normes techniques et une information aussi complète que possible basée sur l’évaluation des performances réelles de ces équipements par des institutions indépendantes des entreprises productrices ? »

²⁶² *Idem*.

²⁶³ Qui fait d’ailleurs écho à l’article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose que « l’employeur a l’obligation de veiller en bon père de famille à ce que le travail s’accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d’accident. ».

²⁶⁴ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 348.

²⁶⁵ L’employeur est en outre tenu, lorsque cela est demandé par un membre de la ligne hiérarchique ou un tiers au moins de la délégation des travailleurs au CPPT, de réaliser une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail au niveau d’une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté. Celle-ci doit être réalisée avec la participation des travailleurs et du conseiller en prévention aspects psychosociaux, le cas échéant. Voy. pour de plus amples détails l’article 6 de l’arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

plans d'action annuels²⁶⁶. Il doit par ailleurs, rappelons-le, évaluer régulièrement (et adapter, le cas échéant) ce système²⁶⁷.

L'employeur est d'ailleurs **le responsable final**, tant civilement que pénalement, de la mise sur pied de ce système²⁶⁸. C'est ce que rappelle l'article 15 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 lorsqu'il dispose que « *les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur* »²⁶⁹. La responsabilité civile de l'employeur sera analysée plus en détail dans la deuxième section du chapitre suivant.

Le rôle de l'employeur ne se limite toutefois pas à initier le mouvement, il lui revient également de « ***faire intervenir les différents acteurs*** qui doivent jouer un rôle dans l'élaboration du système dynamique de gestion des risques »²⁷⁰. Il doit d'ailleurs en faire de même lorsqu'il procède à l'évaluation (obligatoire) de ce système²⁷¹.

En outre, l'article 5, §1^{er}, al. 2, j), de la loi du 4 août 1996 précitée lui impose de donner des informations à ses travailleurs quant à la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers non seulement au moment de l'entrée en service mais aussi chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être.

Enfin, précisons que l'employeur est tenu de prendre des **mesures conservatoires** à la suite d'un accident grave, afin d'éviter qu'un incident identique ou similaire se produise²⁷² ou en cas d'actes de violence ou de harcèlement sexuel ou moral au travail qui lui sont portés à sa connaissance et que la gravité des faits l'exige²⁷³.

Eu égard à l'ensemble des éléments que nous venons d'énoncer, on peut conclure que l'employeur est indubitablement « *le destinataire principal* »²⁷⁴ des obligations issues de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail.

²⁶⁶ I. FISHER, *op. cit.*, p. 109.

²⁶⁷ Voy. pp. 17 et 35 ; A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 5, §2 et 14.

²⁶⁸ *Idem*.

²⁶⁹ G. PONNET, *op. cit.*, p. 64 ; F. DORSSEMONT, K. NAERT et A. VAN REGENMORTEL, *op. cit.*, p. 73.

²⁷⁰ I. FISHER, *op. cit.*, p. 109. Nous soulignons.

²⁷¹ Voy. A.R. précité du 27 mars 1998, art. 14 ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 110.

²⁷² Loi du 4 août 1996 précitée, art. 94septies, §2, dont l'alinéa 2 définit les mesures conservatoires comme « *les mesures de prévention proposées par les conseillers en prévention visés au § 1er ou des mesures au moins équivalentes et, si de telles mesures n'ont pas encore été proposées, toute mesure évidente à même de faire disparaître une ou plusieurs des causes directes d'un accident identique ou semblable* ».

²⁷³ *Ibid.*, art. 32septies.

²⁷⁴ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 44.

§2 (Les membres de) la ligne hiérarchique

Aux côtés de l'employeur qui supporte l'essentiel des obligations en matière de bien-être au travail, on retrouve un acteur que nous n'avons pas encore beaucoup évoqué jusqu'ici mais dont le rôle s'avère pourtant très important²⁷⁵ : les membres de la ligne hiérarchique.

En effet, outre le fait qu'ils soient **associés à la programmation et à l'évaluation** du système dynamique de gestion des risques (ainsi qu'aux plans qui le concrétisent)²⁷⁶, c'est à eux qu'il revient d'« **exécuter** », dans les limites de leurs compétences et à leur niveau, la politique de bien-être au travail définie par l'employeur²⁷⁷.

Afin de réaliser cette mission, ceux-ci doivent notamment :

« 1° formuler à l'employeur des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques;

2° examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents;

3° exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et collective et des substances et préparations utilisées en vue de constater des déficiences et de prendre des mesures pour y mettre fin;

3°/1 détecter les problématiques d'ordre psychosocial liées au travail et veiller à leur traitement précoce;

4° prendre en temps utile l'avis des Services de prévention et de protection au travail;

5° contrôler si la répartition des tâches a été effectuée de telle sorte que les différentes tâches soient exécutées par des travailleurs ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet;

6° surveiller le respect des instructions qui doivent être fournies en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

7° s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations reçues en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

8° organiser l'accueil de chaque travailleur débutant et désigner un travailleur expérimenté chargé de l'accompagner. Le membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur et chargé d'assurer l'accueil, signe de son nom un document démontrant que, dans le cadre de ses tâches visées aux points 6° et 7°,

²⁷⁵ I. FISHER, *op. cit.*, p. 110.

²⁷⁶ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 15.

²⁷⁷ A.R. précité du 27 mars 1998, art. 13, al. 1^{er}.

les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies. »²⁷⁸.

Cette disposition montre à quel point les membres de la ligne hiérarchique ne constituent **pas qu'une simple « courroie de transmission »**. En effet, l'on attend d'eux également un rôle proactif au sein de l'entreprise. Les obligations qui y sont mentionnées témoignent de ce que l'application sur le terrain des mesures imaginées dans les plans de prévention (global et annuel) sera en bonne partie conditionnée par la manière dont les membres de la ligne hiérarchique assumeront ces obligations.

Toutefois, nous nous demandons si l'ampleur de ces obligations n'est pas trop large pour espérer que ceux-ci parviennent à les respecter au sein d'une entreprise. Non seulement il faut se demander s'ils ont les connaissances et les compétences nécessaires pour assurer certaines de leurs obligations²⁷⁹ mais il faut également s'interroger sur la manière dont ils seront capables de respecter l'ensemble de ce que la réglementation exige d'eux alors que leur fonction au sein de l'entreprise n'est généralement pas liée au bien-être au travail et qu'elle prendra l'essentiel de leur temps de travail. Le risque étant bien évidemment que ces obligations – ou certaines d'entre elles – passent au second plan dans leur agenda (voire aux oubliettes ?) et qu'on s'en tienne, au mieux, à une perspective légaliste, en prévision d'un éventuel contrôle de l'inspection sociale.

Mais **qui** sont concrètement ces membres de la ligne hiérarchique ? La question mérite d'être examinée plus précisément étant donné qu'aucune définition juridique n'existe actuellement quant à cette notion²⁸⁰.

²⁷⁸ *Ibid.*, al. 2.

²⁷⁹ Dans quelle mesure un membre de la ligne hiérarchique est-il qualifié pour détecter les problématiques d'ordre psychosocial liées au travail et veiller à leur traitement précoce ? Dans quelle mesure est-il apte à examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents ? Ou encore à exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et collective et des substances et préparations utilisées en vue de constater des défauts et de prendre des mesures pour y mettre fin ?

On notera toutefois, que la réglementation semble avoir voulu anticipé une partie du problème en matière de risques psychosociaux, puisque l'article 54, §2 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail prévoit que « l'employeur veille à ce que les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1er, 2° et à l'article 53, § 1er, 1°, 2°, 3° et 5°. », c'est-à-dire à propos de la demande d'analyse des risques visée à l'article 6, des procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail, du droit pour le travailleur d'acter une déclaration dans le registre visé à l'article 5 et de l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Voy. P. BRASSEUR, *op. cit.*, p ? 11.

²⁸⁰ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 11.

La doctrine s'est attelée à la définir. Des différentes définitions qui existent (et qui sont semblables malgré leur formulation respective)²⁸¹, on retiendra que les membres de la ligne hiérarchique des personnes qui, peu importe leur niveau dans l'entreprise, sont compétentes pour donner, d'une manière ou d'une autre, des missions ou des ordres aux travailleurs (ou à certains d'entre eux)²⁸².

Ainsi, à titre d'exemple, les catégories de travailleurs suivantes peuvent être considérées comme faisant typiquement partie de la ligne hiérarchique : les contremaîtres, brigadiers, superviseurs, chefs d'équipe, chefs de projet, chefs de division, managers, directeurs, etc²⁸³.

Nous remarquerons également que la responsabilité pénale pour le respect de la loi sur le bien-être des travailleurs et de ses arrêtés d'exécution « *ne peut être mise en question que dans la mesure où ils peuvent être considérés comme des préposés de l'employeur* »²⁸⁴. Selon P. Brasseur, la notion de ligne hiérarchique « *pourrait s'intégrer dans la notion pénale de préposé visée au Code pénal social* » étant donné que « *la Cour de Cassation*²⁸⁵ *considère [...], dans une interprétation pénaliste, que le préposé est investi de l'autorité ou des pouvoirs nécessaires pour veiller effectivement au respect de la loi, même si ces pouvoirs sont limités dans le temps ou dans l'espace* »²⁸⁶. Selon lui toujours, le travailleur ne pourra pas être considéré comme préposé « *si, dans les faits et quel que soit son titre*²⁸⁷, *il doit se limiter à exécuter les instructions provenant d'un échelon hiérarchique supérieur* »²⁸⁸.

²⁸¹ Voy. A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, pp. 170-171 et les définitions qui y sont reproduites.

²⁸² Voy. SPF Emploi, travail et concertation sociale *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 15 ; SPF Emploi, travail et concertation sociale, *Prévention des risques psychosociaux au travail : guide juridique*, p. 24, disponible sur le site www.emploi.belgique/publicationDefault.aspx?id=43108 (date de dernière consultation : 18 avril 2016).

P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 11 ; <http://www.beswic.be/fr/training/ligne-hierarchique> (date de dernière consultation : 18 avril 2016)

²⁸³ <http://www.beswic.be/fr/training/ligne-hierarchique> (date de dernière consultation : 18 avril 2016) ; E. VAN DE PLAS, *Leideing geven en preventie in de praktijk*, Mechelen, Kluwer, 2011, p. 9. Voy. également pour un exemple dans le secteur public qui illustre le fait qu'un membre de la ligne hiérarchique peut se retrouver tant à un haut niveau qu'à un plus bas niveau de fonction : A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 171.

²⁸⁴ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 16. Voy. en ce sens A. VAN REGENMORTEL et V. VERVLiet, « Aansprakelijkheid van de werkgever zijn lasthebber en/of de aangestelden voor ongevallen en ziekten binnen het bedrijf », in *Actuele problemen van het sociaizekerheidsrecht* (sous la dir. De R. JANVIER, A. VAN REGENMORTEL et V. VERVLiet), n°8, Brugge, Die Keure, 2003, p. 215.

²⁸⁵ Voy. : Cass., 15 septembre 1981, R. W., 1981-1982, col. 1123, note H.-D. BOSLY

²⁸⁶ P. BRASSEUR, « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 11. Ceci explique pourquoi le SPF emploi affirme qu'« *il est [...] capital que l'employeur définisse et identifie les personnes qui sont membres de la ligne hiérarchique* ». Même si, il nous faut le rappeler, c'est au juge qu'il revient de vérifier que le membre de la ligne hiérarchique peut être qualifié de préposé. Voy. SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 16.

²⁸⁷ C'est-à-dire peu importe sa fonction sur papier.

²⁸⁸ P. BRASSEUR, « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 11 ; F. LAGASSE et M. PALUMBO, *op. cit.*, p. 33.

§3 Les travailleurs (et leurs représentants)

Les membres de la ligne hiérarchique ne sont toutefois pas les seuls travailleurs à avoir un rôle essentiel concernant la politique de bien-être au travail. En effet, l'ensemble des travailleurs doivent y apporter leur concours, sans quoi celle-ci serait inévitablement vouée à l'échec dans la pratique²⁸⁹.

Le rôle des travailleurs (en ce compris les membres de la ligne hiérarchique²⁹⁰) concernant le système dynamique de gestion des risques est double²⁹¹.

D'une part, comme le prévoit l'article 6, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 précitée, chaque travailleur doit « **prendre soin**, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur »²⁹².

A moins qu'ils puissent être qualifiés de préposés dans la situation d'espèce²⁹³, les travailleurs ne pourront cependant pas être poursuivis pénalement pour une infraction à la législation sur le bien-être²⁹⁴. Par contre, l'application de sanctions disciplinaires pourrait être

²⁸⁹ P. BRASSEUR, « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 12.

²⁹⁰ *Idem.*

²⁹¹ I. FISHER, *op. cit.*, p. 111.

²⁹² Nous soulignons. L'alinéa 2 illustre plus précisément ce que cela implique pour les travailleurs, en disposant que :

« A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement;

4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

7° participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures. ».

²⁹³ Comme pourront l'être les membres de la ligne hiérarchique. Voy. *supra*, §2.

²⁹⁴ C. pén. soc., art. 128 ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 111.

tout à fait concevable dans un tel cas de figure²⁹⁵. En effet, comme le précise P. BRASSEUR en se basant sur l'article 1134, alinéa 3, du Code civil et les articles 17 et 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *dans le cadre de l'exécution loyale de leurs obligations statutaires ou contractuelles, les travailleurs doivent coopérer avec l'employeur et le conseiller en prévention à la mise en œuvre de la politique de prévention au sein de l'entreprise* » et « *sont tenus de respecter les procédures et les instructions de l'employeur* »²⁹⁶.

D'autre part, les travailleurs doivent être **consultés** par l'employeur dans le cadre de l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation du système dynamique de gestion des risques²⁹⁷ et ce, en principe, par le biais du CPPT²⁹⁸. Cependant, puisque l'obligation d'instituer un CPPT n'existe que pour les entreprises occupant au moins 50 personnes²⁹⁹, il est prévu que les compétences qui lui sont normalement dévolues soient exercées, dans les entreprises qui n'en disposent pas, par la délégation syndicale³⁰⁰, ou à défaut, les travailleurs eux-mêmes³⁰¹.

Outre l'enquête approfondie qu'il doit réaliser – avec le conseiller en prévention et le membre de la ligne hiérarchique compétents – pour tous les lieux de travail³⁰², le CPPT (ou ses substituts) doit donner un avis préalable concernant les projets de plan global de prévention et de plan annuel d'action. Cette obligation de consultation préalable vaut pour tout employeur, peu importe le nombre de travailleurs qu'il occupe³⁰³.

²⁹⁵ I. FISHER, *op. cit.*, p. 111.

²⁹⁶ P. BRASSEUR, « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 11. Selon lui, ils auraient même « *l'obligation de prendre connaissance des informations données par l'employeur et la ligne hiérarchique et de participer activement aux formations qui leur sont dispensées* ».

²⁹⁷ A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 12, al. 1 et 2 ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 111.

²⁹⁸ Voy. A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 2, 4°. Etant donné qu'il n'existe pas de CPPT dans le secteur public, « *les attributions du CPPT [...] sont exercées par le comité de concertation de base ou, à défaut, par le comité supérieur de concertation, voire même, le cas échéant, par le comité intermédiaire de concertation (art. 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités)* ». Voy. I. FISHER, *op. cit.*, p. 111.

²⁹⁹ A l'exception du secteur diamantaire et des mines et carrières où le nombre est réduit respectivement à 10 et 20 travailleurs. Voy. L. VOGEL, *op. cit.*, p. 62, qui souligne par ailleurs que ce seuil de 50 travailleurs est l'un des plus élevés en Europe.

³⁰⁰ Nous pouvons toutefois nous demander si cette solution est adéquate et praticable dans la mesure où « *la consultation des délégations syndicales sur les questions de santé au travail est limitée par le manque de temps et de formation spécifique des délégués syndicaux* ». Voy. L. VOGEL, *op. cit.*, p. 63.

³⁰¹ Voy. Loi du 4 août 1996 précitée, art. 52 et 53.

³⁰² La manière concrète dont le CPPT participe à l'application du système dynamique de gestion des risques est évoquée *infra*, p. 50. Voy. déjà à ce sujet : A.R. du 3 mai 1999 précité, art. 10.

³⁰³ I. FISHER, *op. cit.*, p. 112.

La manière dont la réglementation a encadré **la participation directe des travailleurs dans une entreprise n'ayant ni CPPT ni délégation syndicale** mérite que nous nous y attardions car elle prête le flanc à la critique.

Celle-ci prévoit en l'occurrence que cette participation a lieu par le biais d'un registre « *dans lequel les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis* »³⁰⁴ ou d'une communication au service pour la prévention et la protection au travail³⁰⁵.

Ce mécanisme de consultation, contrairement à ce qui est en vigueur en matière de règlement de travail, n'est pas assorti d'une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui auraient exercé ce droit d'avis ou de propositions³⁰⁶. Si une disposition prévoit effectivement que le travailleur ne peut subir de préjudice du fait d'exercer ce droit, aucun mécanisme de sanction forfaitaire n'a malheureusement été prévu pour punir l'employeur qui aurait contrevenu à cela. Tout ceci amène la doctrine à conclure, à juste titre, que l'inexistence d'un mécanisme protecteur « *[hypothèque] fortement la liberté des travailleurs, dans les petites entreprises, de faire part de leurs avis, remarques ou propositions à l'employeur sur l'élaboration et l'adaptation du système dynamique de gestion des risques* »³⁰⁷. Certains vont même plus loin en affirmant qu'en réalité, la participation directe signifie dans la pratique une « *absence presque totale de consultation* »³⁰⁸.

Cette solution, que L. Vogel qualifie de « village Potemkine », n'a en fait été imaginée et instaurée dans la réglementation que pour éviter un recours en manquement devant la Cour de justice de l'Union européenne en faisant croire que la Belgique avait transposé correctement l'article 11 de la directive-cadre 89/391 précitée³⁰⁹.

Au regard de tout cela, nous ne nous étonnerons pas de relever que seulement quelques dizaines d'entreprises en Belgique peuvent attester du respect de cette procédure, alors qu'environ 200.000 d'entre elles sont concernées³¹⁰.

³⁰⁴ A.R. 3 mai 1999 précité, art. 31 bis, §2, 1°. Voy. pour l'ensemble de la procédure les articles 31bis à 31quater et également L. Vogel, *op. cit.*, pp. 63-64.

³⁰⁵ *Ibid.*, art. 31 ter, §2, al. 1 ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 112.

³⁰⁶ I. FISHER, *op. cit.*, p. 112.

³⁰⁷ *Idem.*

³⁰⁸ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 63.

³⁰⁹ *Ibid.*, p. 64

³¹⁰ *Idem*, qui se base sur « un document de la CSC de janvier 2014 qui analyse les rapports annuels que rédigent les services externes de prévention », dont nous n'avons pas pu retrouver la trace.

Certains aimeraient voir cette procédure de simple consultation remplacée par un véritable pouvoir de codécision des (représentants des) travailleurs concernant le système dynamique de gestion des risques³¹¹. Si cette idée est séduisante sur papier, elle occulte toutefois le risque réel de blocage qu'elle pourrait susciter au sein de l'entreprise³¹². C'est pourquoi il pourrait être plus utile de plaider pour un renforcement à certains égards des droits (des représentants) des travailleurs afin de leur donner plus de poids : une procédure d'accord, par exemple, pourrait constituer un meilleur équilibre³¹³. Telle est d'ailleurs la situation déjà en vigueur dans certains domaines comme celui des risques psychosociaux³¹⁴.

Enfin, il nous faut mettre en évidence quelques³¹⁵ éléments concernant **le CPPT**³¹⁶ qui, dans les entreprises qui en disposent, constitue « *un acteur incontournable dans la mise en œuvre de la politique du bien-être* »³¹⁷. Ce comité, qui est un organe de concertation composé d'au moins une moitié de représentants des travailleurs au sein de l'entreprise³¹⁸, a pour mission générale « *de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* »³¹⁹.

Une majorité de ses missions sont exercées par le biais d'un contrôle préalable sous forme **d'avis**³²⁰. Comme nous l'avons vus *supra*, tel est le cas lorsque le CPPT est amené à donner son avis sur les (projets de) plan global de prévention et plan d'action annuel établis par l'employeur, ainsi que sur leurs modifications, leur mise en œuvre et leur résultats³²¹.

³¹¹ F. PHILIPS, « Risicoanalyse : basis voor preventie of motor van het democratisch deficit », *Werknemersbetrokkenheid en inbreng van deskundigen in het kader van veiligheid en gezondheid op het werk: een Belgisch-Nederlandse confrontatie* (sous la dir. de J. POPMA et A. VAN REGENMORTEL), Anvers, Intersentia, 2013, p. 337; I. FISHER, *op. cit.*, p. 112.

³¹² I. FISHER, *op. cit.*, p. 112.

³¹³ *Idem.*

³¹⁴ *Idem* ; Voy. Loi du 4 août 1996 précitée, art. 32 quater, al. 3, 2° et al. 4.

³¹⁵ Pour une analyse plus détaillée, voy. A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, pp. 176-181 ; P. BRASSEUR, « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, pp. 12-13.

³¹⁶ Nous nous concentrons sur le CPPT par souci de lisibilité. Cependant, il faut garder en tête que l'article 1^{er}, al. 2 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 précité, faisant ainsi écho aux articles 52 et 53 de la loi du 4 août 1996, rappelle que la délégation syndicale exerce les missions dévolues au CPPT lorsque ce dernier n'est pas institué dans l'entreprise, et qu'à défaut de délégation syndicale, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui doivent les exercer.

³¹⁷ P. BRASSEUR, « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 12.

³¹⁸ *Idem.*

³¹⁹ Loi du 4 août 1996 précitée, art. 65.

³²⁰ P. BRASSEUR, « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 12. Sur la question de savoir si l'employeur doit suivre ces avis, voy. *Idem*, p. 14, dont on peut résumer que l'employeur est tenu de donner une suite conforme aux avis unanimes concernant des risques graves pour le bien-être des travailleurs et une suite appropriée dans un cas d'avis divergent. Il doit motiver sa décision s'il s'écarte de l'avis en cause ou n'y donne pas suite.

³²¹ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 18.

Une procédure d'avis préalable est également prévue pour :

« 1° tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées aux choix en matière d'équipements, de conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail, à l'exception des conséquences auxquelles une convention collective de travail prévoyant des garanties équivalentes est d'application;

3° le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail et d'autres institutions ou d'experts;

4° le choix ou le remplacement des services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents du travail;

5° toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail à l'homme et pour prévenir la fatigue professionnelle;

6° les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte, le cas échéant, des travailleurs handicapés occupés;

7° le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective;

8° les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail. »³²².

L'article 27 nous apprend plus généralement que le CPPT doit donner son avis³²³ dans les plus brefs délais, pour toutes les matières où l'employeur doit le consulter³²⁴. Cette disposition impose également au comité de fournir son avis sur le plan annuel d'action en tout cas avant son entrée en vigueur³²⁵.

Outre sa compétence d'avis, le CPPT doit également donner son **accord préalable** *« dans les cas déterminés par les divers lois et leurs divers arrêtés d'exécution »³²⁶*. Ce pouvoir, qui est déjà plus contraignant qu'un avis simple, s'exerce notamment *« sur la désignation du conseiller en prévention «aspects psychosociaux» interne, sur le licenciement (ou l'écartement)*

³²² A.R. du 5 mai 1999 précité, art. 3.

³²³ Si l'avis ne fait pas l'objet d'une position unanime au sein du CPPT, celui-ci doit indiquer les divergences.

³²⁴ Ainsi que, le cas échéant, sur les informations que le CPPT reçoit.

³²⁵ En cela, elle fait écho à l'article 12, al. 5 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 précité, que nous avons déjà mentionné *supra*.

³²⁶ A.R. du 3 mai 1999 précité, art. 4.

du conseiller en prévention, sur la désignation et l'écartement des personnes de confiance, sur la durée minimale des prestations des conseiller en prévention [ou encore, sans être exhaustif,] sur les résultats de l'analyse des risques conduisant à la dispense du port du vêtement de travail... »³²⁷.

Le CPPT dispose par ailleurs d'une série d'**autres compétences** mentionnées aux articles 5 à 13 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 précité. Celles-ci se situent tant en amont de la politique de prévention des risques qu'en aval³²⁸.

En effet, d'une part, le comité doit notamment « *élaborer et mettre en œuvre, dans les domaines qui lui sont propres, les moyens de propagande et les mesures concernant l'accueil des travailleurs, l'information et la formation à la prévention et la protection au travail* »³²⁹ et participer à l'application du système dynamique de gestion des risques « *en déléguant à cette fin certains de ses membres employeurs et travailleurs pour effectuer périodiquement et au moins une fois par an, avec le conseiller en prévention compétent et le membre de la ligne hiérarchique compétent, une enquête approfondie dans tous les lieux de travail pour lesquels [il] est compétent* »³³⁰.

Et, d'autre part, le CPPT est notamment chargé d'examiner « *les plaintes formulées par les travailleurs en matière de bien-être au travail* »³³¹ mais également de désigner « *une délégation qui se rend immédiatement sur place, lorsqu'il y a des risques graves pour lesquels le dommage est imminent et chaque fois qu'un accident ou incident sérieux a eu lieu, ou lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au comité le demande* »³³².

Ceci dit, toutes ces compétences doivent toujours être exercées en gardant à l'esprit **l'idée de circularité** qu'appelle l'aspect dynamique du système de gestion des risques en ce sens que les éléments récoltés en aval (ici, par le CPPT) doivent servir à repenser la politique en amont et ne pas rester lettre morte.

³²⁷ P. BRASSEUR, « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 3.

³²⁸ On notera que pour accomplir l'ensemble de ses missions, le CPPT a droit à « *toutes les informations nécessaires sur les risques pour la sécurité et la santé, ainsi que sur les différentes mesures de prévention aux différents niveaux de l'entreprise et a droit à toutes les informations nécessaires concernant l'évaluation des risques et les mesures de protection dans le cadre du système dynamique de gestion des risques et du plan global de prévention* ». Voy. SPF Emploi travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 18 ; A.R. du 3 mai 1999 précité, art. 14 et 15.

³²⁹ A.R. du 3 mai 1999 précité, art. 5.

³³⁰ *Ibid.*, art. 10.

³³¹ *Ibid.*, art. 7, selon lequel le comité doit également examiner « *les plaintes qui ont trait à la manière dont les services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents du travail remplissent leur mission* »

³³² *Ibid.*, art. 11.

Pour terminer, nous voulons souligner, outre la nécessaire collaboration entre tous les acteurs impliqués dans le système dynamique de gestion des risques³³³, l'importance d'une bonne coopération entre le CPPT et le conseil d'entreprise³³⁴. En effet, avec la nouvelle approche globale de prévention à la source instaurée par la loi du 4 août 1996, des questions relevant (également) des compétences du conseil d'entreprise³³⁵ doivent être appréciées à l'égard de leur impact sur le bien-être au travail³³⁶. Ainsi, par exemple, « *l'organisation du travail, le temps de travail, la politique de formation, le recours à la sous-traitance ou à des travailleurs intérimaires font partie des questions dont l'impact sur la santé, la sécurité et le bien-être ne peut être nié* »³³⁷.

§4 Les services de prévention et de protection au travail

Tout employeur est tenu de créer au sein de son entreprise un Service interne de Prévention et de Protection au travail (SIPP) et d'avoir à cet effet au moins un conseiller en prévention³³⁸. La loi du 4 août 1996 précitée prévoit d'ailleurs que le recours aux services externes de prévention ne doit se faire que de manière subsidiaire³³⁹.

Les missions que doivent exercer les services de prévention dans le cadre de la politique de bien-être et du système dynamique de gestion des risques sont largement détaillées dans

³³³ Quant aux relations entre le CPPT et les services de prévention, voy. : M. DECONYNCK et V. SIMON, *Prévention et protection au travail : structure du bien-être au travail dans les secteurs public et privé*, Bruxelles, Larcier, 2011, pp. 287 et s.

³³⁴ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 65.

³³⁵ Voy. notamment : Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, art. 15, a) et d), *M.B.*, 27 septembre 1948, p. 7768 : « *Les Conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :*

a) De donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise; (...)

d) D'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs ».

³³⁶ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 65.

³³⁷ *Ibid.*, pp. 65-66, qui met en évidence toute une série de matières où existe une complémentarité entre les compétences du CPPT et du conseil d'entreprise.

³³⁸ Loi du 4 août 1996 précitée, art. 33, qui précise toutefois que « *dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention* ». A cet égard, L. VOGEL et J. BUELENS (*op. cit.*, p. 357) estiment que cette solution est contraire au droit européen en ce que le droit belge n'exige aucune formation spécifique pour l'employeur dans un tel cas de figure alors que la directive-cadre 89/391 « *formule comme condition que l'employeur ait « les capacités nécessaires* » ».

³³⁹ Voy. art. 33, §2 : « *Si le service interne visé au § 1er ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.* ».

l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail³⁴⁰. Il nous est impossible de reproduire ici l'ensemble des missions qui lui reviennent.

Retenons principalement que leur rôle principal est de participer à l'analyse des risques et « *d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la mise en œuvre, et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques* »³⁴¹. Ainsi l'employeur est-il tenu d'établir en concertation avec ces services le plan global de prévention et le plan annuel d'action³⁴².

Ces services, de par **l'expertise** qui les caractérise³⁴³, sont amenés à jouer un rôle important dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, qu'il faut toutefois relativiser à deux égards³⁴⁴.

En effet, d'une part, les conseillers en prévention (internes)³⁴⁵ n'interviennent **en principe**³⁴⁶, comme leur nom l'indique d'ailleurs, qu'en qualité de « conseiller » de l'employeur et n'exercent donc **pas un pouvoir décisionnaire** ou une partie de l'autorité de l'employeur³⁴⁷. Dès lors, ils ne peuvent être rendus responsables pénalement du non-respect des dispositions relatives au système dynamique de gestion des risques³⁴⁸.

Cependant, la situation serait totalement différente si « *l'employeur délègue au conseiller en prévention le pouvoir de prendre lui-même les décisions nécessaires dans*

³⁴⁰ Voy. les articles 5 à 7 de cet arrêté royal.

³⁴¹ A.R. du 27 mars 1998 précité, art. 12, al. 1^{er}; A.R. du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection du travail, *M.B.*, 31 mars 1998, p. 9807, art. 5.

³⁴² *Ibid.*, art. 10 et 11.

³⁴³ En effet, les conseillers en prévention (qu'ils soient issus d'un service interne ou externe) doivent avoir reçu une formation spécifique en matière de prévention des risques. Voy. loi du 4 août 1996 précitée, art. 33, §1, al. 3.

³⁴⁴ I. FISHER, *op. cit.*, p. 113.

³⁴⁵ Concernant les services externes de prévention et de protection et leurs conseillers en prévention, la situation, en simplifiant la donne, est la suivante : en tant que personne morale, le service externe peut, s'il a un véritable pouvoir de décision dans l'entreprise pour laquelle il est amené à travailler, être considéré comme un mandataire au sens du droit pénal social et dès lors voir sa responsabilité engagée sur base l'article 128 du Code pénal social ; quant aux conseillers en prévention de ces services externes, ils ne peuvent être considérés comme mandataires ou préposés de l'entreprise cliente de telle sorte qu'ils ne pourront voir leur responsabilité pénale engagée sur base de l'article 128 du Code pénal social. Il reste du moins possible d'engager leur responsabilité sur base des dispositions du Code pénal classique ou de certaines sanctions pénales spécifiques relatives au bien-être.

Voy. pour de plus amples développements à cet égard : M. DECONYNCK et V. SIMON, *loc. cit.*, pp. 200-203 ; 415-416 ; 419.

³⁴⁶ Il existe cependant quelques cas où la réglementation lui octroie un pouvoir décisionnaire. Voy. à cet égard : A.R. du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au travail, art. 7, §1, 1^o ; A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, *M.B.*, 16 juin 2003, p. 32158, art. 27. Voy. pour un commentaire de ces exceptions : M. DECONYNCK et V. SIMON, *loc. cit.*, pp. 194-196.

³⁴⁷ *Idem* ; A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), *loc. cit.*, p. 175. Voy. également : Cass., 21 septembre 1993, *Arr. Cass.*, 1993, p. 726

³⁴⁸ SPF Emploi, travail et concertation sociale, *L'analyse des risques*, *op. cit.*, p. 16 ; G. PONNET, *op. cit.*, p. 64 ; I. Fisher, *op. cit.*, p. 113. Pour une analyse plus complète de la responsabilité pénale des conseillers en prévention, voy. M. DECONYNCK et V. SIMON, *loc. cit.*, pp. 191-208.

certaines matière »³⁴⁹. En effet, dans ce cas, il pourra être tenu responsable pénalement mais à la condition de s'assurer que « *le conseiller en prévention dispose des moyens nécessaires pour y procéder de manière effective et que l'employeur ne s'immisce pas dans les compétences qui ont été déléguées au conseiller en prévention* »³⁵⁰. Il en irait de même lorsque le conseiller en prévention fait partie de la « ligne hiérarchique » parce qu'il exerce une deuxième fonction sur la base de laquelle il dispose des compétences nécessaires pour implémenter les dispositions de la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution au sein de l'entreprise³⁵¹.

Par ailleurs, tant la doctrine³⁵² que les autorités publiques³⁵³ insistent sur la nécessité que les travailleurs soient pleinement acteurs de la prévention des risques – et pas simplement objet de celle-ci – et sur « *la responsabilité centrale de l'employeur et des membres de la ligne hiérarchique en la matière* »³⁵⁴. Le rôle du conseiller en prévention consiste dès lors plutôt à jouer le rôle de « **facilitateur** »³⁵⁵.

Nous noterons toutefois que pour les entreprises de moins de 20 travailleurs qui ne disposent pas (en interne) d'un conseiller en prévention spécialisé et n'ont donc généralement pas d'expertise en matière de prévention des risques, le rôle des **services externes** de prévention est là beaucoup plus important puisqu'ils constitueront la principale (voire la seule) source d'expertise en la matière³⁵⁶. Face au coût relativement élevé que pouvait représenter pour les

³⁴⁹ M. DECONYNCK et V. SIMON, *loc. cit.*, p. 194.

³⁵⁰ *Idem.*

³⁵¹ *Ibid.*, p. 193.

³⁵² Voy. L. VOGEL, *op. cit.*, p. 79 ; A. VAN REGENMORTEL, « Van het ARAB over de Welzijnswet naar de Welzijns-codex : voldoende bescherming voor de werknemers ? », *Chr. D.S.*, 2011, pp. 516-517 ; M. VAN DER STEEN, *Le bien-être au travail en tant que système de gestion*, Malines, Kluwer, 2011, pp. 70 et 71.

³⁵³ Ainsi, le SPF Emploi, travail et concertation sociale, dans sa brochure *Stratégie SOBANE et guide de dépistage DEPARIS* (*op. cit.*, pp. 16-17), affirme que « *Le travailleur est donc le seul détenteur d'un savoir indispensable à la prévention. Il a peut-être des difficultés à l'exprimer, mais il est le seul à pouvoir le faire et, dans la mesure où le but est le maintien ou l'amélioration de son bien-être (mais est-ce toujours le cas !), aucune action pertinente ne peut être menée sans cette connaissance et donc sans lui. [...] La prévention nécessite non seulement de comprendre la situation de travail, mais de la connaître. Le travailleur doit donc être l'acteur principal - et non plus seulement l'objet ni l'assisté - de la prévention et doit être considéré comme tel par tous les intervenants conseillers en prévention. [...] Il est au centre de sa prévention, le conseiller en prévention lui apportant, en fonction des besoins, les compétences particulières nécessaires pour rendre cette prévention plus efficace et pour améliorer son éducation à la sécurité et à la santé.* »

³⁵⁴ I. FISHER, *op. cit.*, pp. 113-114.

³⁵⁵ *Ibid.*, p. 114 ; voy. SPF Emploi, travail et concertation sociale, *Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS*, *op. cit.*, pp. 48 et 49.

³⁵⁶ I. FISHER, *op. cit.*, p. 114.

petites (et moyennes) entreprises³⁵⁷ le recours à ces services externes³⁵⁸ et ce, notamment à cause de l'absence de clarté en matière de tarification des leurs services, il a été prévu que les prestations de base de ceux-ci devaient entre autres couvrir :

- la collaboration active à la mise en œuvre, l'exécution et la mise à jour de l'analyse des risques;
- la proposition des mesures de prévention qui doivent être prises sur la base de l'analyse des risques au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu, comme prévu aux articles 8 et 9 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- la « *délivrance d'un avis stratégique motivé sur la politique de prévention de l'employeur qui est actualisé régulièrement, au moins tous les trois ans* »³⁵⁹.

§5 Les services d'inspection sociale de la Direction Générale « Contrôle du bien-être au travail »

Alors que nous avons fait un tour des acteurs directement impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre du système dynamique de gestion au sein de l'entreprise, nous pensons qu'il faut également souligner le rôle que peut être amené à jouer la DG Contrôle du bien-être. Le but n'est évidemment pas de faire ici un exposé exhaustif³⁶⁰ sur les services d'inspection du travail mais bien de mettre en exergue quelques éléments à retenir concernant l'influence que ceux-ci peuvent avoir sur le système dynamique de gestion des risques.

La question de l'impact des missions de la DG Contrôle du bien-être sur l'élaboration du SYDYGRI est d'autant plus pertinente qu'elle souligne elle-même, dans son rapport annuel

³⁵⁷ C'est-à-dire « les employeurs du groupe C ou D, qui ne disposent pas au sein de leur service interne d'un conseiller en prévention qui a terminé avec fruit une formation complémentaire de niveau I ou II, telle que visée à l'art. 22 de l'arrêté royal relatif au service interne (sur ces différents groupes d'employeurs, voy. l'art. 3 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail). Il s'agit d'employeurs comprenant maximum 199 travailleurs voire moins dans des secteurs à risques et qui ne peuvent disposer d'expertise en interne pour l'élaboration du système dynamique de gestion des risques. ». Voy. I. FISHER, *op. cit.*, p. 114.

³⁵⁸ Pour une critique sur le caractère oligopolistique du marché des services externes de prévention, de leurs liens contestables avec des activités purement lucratives et du manque d'indépendance des conseillers en prévention qui peut en découler, voy. : J. BUELENS et L. VOGEL, *op. cit.*, p. 356.

³⁵⁹ Voy. A.R. du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, précité, art. 13/3, §1, 1°, 2° et 11° ; I. FISHER, *op. cit.*, p. 114.

³⁶⁰ Pour un tel exposé, voy. entre autres : J.-C. HEIRMAN et M. GRATIA, *Les pouvoirs des inspecteurs sociaux à la lumière du nouveau Code pénal social*, Waterloo, Kluwer, 2011 ; M. MORSA, *Les inspections sociales en mouvement*, Bruxelles, Larcier, 2010 ; F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Manuel de droit pénal social*, Bruxelles, Larcier, 2011, pp. 17-59

de 2012, que « deux missions se trouvent ces dernières années de plus en plus dans le collimateur, à savoir vérifier d'une part si l'employeur a mis en place une organisation adéquate en vue de maîtriser les risques pour ses travailleurs, y compris la consultation d'experts et d'autre part, encourager les travailleurs et leurs représentants à participer à la réalisation de lieux de travail sûrs et sains »³⁶¹. Or, ces missions touchent justement au cœur de l'objectif attribué au SYDYGRI³⁶².

Si le travail de la DG Contrôle du bien-être est essentiel pour que les sanctions prévues par le Code pénal social puissent être appliquées en cas de manquement à la réglementation sur le système dynamique de gestion des risques³⁶³, il serait toutefois réducteur de considérer son office comme se situant uniquement dans cette perspective répressive. En effet, sa mission générale consiste à « améliorer de façon permanente le bien-être au travail des travailleurs et assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression au travail »³⁶⁴.

Qui plus est, à l'image du virage opéré par la directive-cadre 89/391 vers une approche essentiellement préventive et non plus répressive, l'inspection sociale a pour principe de privilégier la voie de la mise en conformité des situations d'infractions plutôt que celle de la sanction³⁶⁵.

³⁶¹ Voy. Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail, Rapport annuel 2012, p. 4, disponible sur www.emploi.belgique.be (date de dernière consultation 23 avril 2016).

³⁶² La DG souligne d'ailleurs à l'égard de ces missions qu'elles « se concentrent surtout sur l'approche interne dans les entreprises et organisations, une approche qui doit gagner en dynamique ». Voy. Idem.

³⁶³ Pour rappel, l'article 128 du Code pénal social dispose que : « Sans préjudice des dispositions des articles 119 à 122, 129 à 132, et 190 à 192, est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui a enfreint les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution.

L'infraction est punie d'une sanction de niveau 4 lorsqu'elle a eu comme conséquence pour un travailleur des ennuis de santé ou un accident du travail.

Le juge peut en outre prononcer les peines prévues aux articles 106 et 107. ».

³⁶⁴ P. BRASSEUR, « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », op. cit., p. 14. Nous soulignons.

La DG se base sur la Convention OIT n°81 relative à l'inspection du travail qui confère au système d'inspection du travail les missions consistant à :

- « assurer l'application des dispositions légales concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telles que les dispositions concernant le temps de travail, les salaires, la sécurité, la santé et le bien-être, l'occupation d'enfants et de jeunes travailleurs, et d'autres matières similaires;
- assurer l'information et le conseil technique des employeurs et des travailleurs concernant la façon la plus efficace d'observer les dispositions légales;
- informer l'autorité compétente des manquements ou abus qui ne sont pas spécifiquement ».

Voy. Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail, op. cit., p. 4.

³⁶⁵ Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail, op. cit., p. 4.

Cette latitude laissée aux inspecteurs sociaux est rendue possible grâce à l'article 21 du Code pénal social en vertu duquel ils disposent d'un **pouvoir d'appréciation**³⁶⁶ pour :

- « 1° fournir des renseignements et des conseils, notamment sur les moyens les plus efficaces pour respecter les dispositions [légales];
- 2° donner des avertissements;
- 3° fixer au contrevenant un délai pour se mettre en règle;
- 4° prendre les mesures visées aux articles 23 à 49;
- (...)
- 5° dresser des procès-verbaux constatant les infractions aux dispositions du présent Code, des lois visées au livre II du présent Code et des autres lois dont ils sont chargés de surveiller le respect, ainsi qu'aux dispositions des arrêtés d'exécution du présent Code et des lois précitées. »

On le voit, les inspecteurs sociaux disposent d'une **palette de moyens** pour que soient appliqués les lois et règlements en matière de bien-être au travail. Concrètement, les inspecteurs sociaux pourront avoir un impact sur l'existence et le contenu du SYDYGRI soit indépendamment de toute procédure de contrôle de l'entreprise concernée, soit à la suite d'un tel contrôle.

En effet, **indépendamment de toute procédure de contrôle**, l'inspection sociale peut avoir un rôle à jouer concernant le système dynamique de gestion des risques des entreprises, et ce, grâce à son pouvoir d'avis et de conseil³⁶⁷ concrétisé alors sous la forme de permanences ouvertes hebdomadairement aux employeurs (et aux travailleurs)³⁶⁸. Cette possibilité offerte aux employeurs ne devrait pas être négligée lorsqu'on sait que le reproche fait à la réglementation sur le bien-être au travail est qu'elle est trop compliquée, floue et difficilement praticable. Et cela d'autant plus que les conseils émanent dans ce cas de l'autorité la mieux placée pour déterminer ce qu'il y a lieu de faire pour respecter la réglementation, puisque c'est elle qui, en cas de contrôle, dressera un éventuel procès-verbal d'infraction.

En outre, l'inspection sociale peut avoir un impact sur le système dynamique de gestion des risques, non plus sur la base d'une démarche volontaire de l'employeur mais **à l'issue d'un**

³⁶⁶ Cette disposition précise toutefois que ce pouvoir d'appréciation s'exerce « sans préjudice au droit de réquisition du ministère public et du juge d'instruction, visé aux articles 28ter, § 3 et 56, § 2, du Code d'instruction criminelle ».

³⁶⁷ Voy. l'article 3, 1, b), de la Convention O.I.T. n° 81 qui dispose que « Le système d'inspection du travail sera chargé : (...) b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales » et l'article 21, 1°, du Code pénal social reproduit *supra*.

³⁶⁸ C.-E. CLESSE, *Droit pénal social : actualités et perspectives*, coll. Répertoire pratique du droit belge, Bruxelles, Bruylant 2013, p. 71.

contrôle qu'elle exerce au sein d'une entreprise particulière. Ici, il faut le souligner, le travailleur a un véritable rôle à jouer puisqu'il a la possibilité de déposer une plainte auprès de l'inspection sociale afin qu'une enquête ait lieu dans l'entreprise. A cet égard, on comprendra évidemment toute l'importance de l'article 59 du Code pénal social qui assure l'anonymat du plaignant et interdit aux services d'inspection de divulguer le fait que l'inspection a lieu sur base d'une plainte³⁶⁹.

Lors d'un tel contrôle, les services de la DG contrôle du bien-être peuvent être amenés à apporter des conseils à l'employeur. Ceci dit, si la situation de terrain se révèle problématique, ceux-ci pourront faire planer l'ombre du bâton sur l'employeur, et émettre un avertissement, éventuellement assorti d'un délai de rigueur, pour qu'il se mette en conformité avec la réglementation³⁷⁰.

Les services d'inspection peuvent même aller jusqu'à imposer directement des mesures de prévention précises à l'employeur, s'immisçant ainsi plus directement dans la gestion de la politique du bien-être de l'entreprise. C'est ce que prévoit notamment³⁷¹ l'article 43 du Code pénal sociale lorsqu'il dispose que :

³⁶⁹ Ceci dit, dans les entreprises ayant un petit nombre de travailleurs, l'identification du travailleur en question pourrait être possible au vu du contexte et des remarques que celui-ci aurait déjà pu faire concernant des problèmes en matière de bien-être au travail. L'absence de protection contre le licenciement d'un travailleur ayant déposé plainte auprès de l'inspection sociale (sauf en matière de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail, voy. art. 32tredecies C. pén. soc.) pourrait donc dissuader le travailleur d'une petite entreprise à avoir recours à cette possibilité, ce qui est regrettable. Ce travailleur pourra toutefois tenter de contacter son organisation syndicale, un travailleur qui exerce une fonction contenant des protections plus larges contre le licenciement, ou un tiers afin qu'ils avertissent l'inspection sociale à sa place, même si cela ne le protégera pas plus pour autant.

³⁷⁰ Voy. C. pén. soc., art. 52, 2° et 3°.

³⁷¹ Voy. également l'article 45 qui dispose que :

« § 1er. Les inspecteurs sociaux peuvent ordonner de prendre des mesures organisationnelles concernant les services internes de prévention et de protection au travail, qui doivent être institués en application de la réglementation en matière du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, lorsqu'ils constatent que les mesures organisationnelles qui doivent être prises dans le cadre de cette réglementation, ne sont pas prises ou ne le sont que partiellement et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peut immédiatement ou à terme être mises en danger.

Ils peuvent fixer le délai dans lequel les mesures organisationnelles doivent être prises.

§ 2. Les inspecteurs sociaux peuvent ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, qui sont recommandées aux employeurs par des conseillers en prévention de services internes ou externes de prévention et de protection au travail afin de garantir la sécurité ou la santé des travailleurs, lorsqu'ils constatent que ces employeurs ne prennent pas ces mesures ou qu'ils ne les prennent que partiellement et lorsqu'en raison de cette abstention, ils contreviennent à la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ils peuvent également ordonner de prendre des mesures alternatives, conduisant à un résultat au moins équivalent en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs.

Ils peuvent fixer le délai dans lequel les mesures organisationnelles doivent être prises.

§ 3. Les inspecteurs sociaux peuvent ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, lorsqu'ils constatent que l'employeur n'a pas institué de service interne de prévention et de protection au travail ou qu'il ne fait pas appel à un service externe de prévention et de protection au travail alors qu'il y était obligé et que ce manquement met la sécurité ou la santé des travailleurs en danger.

« Les inspecteurs sociaux sont compétents pour prescrire les mesures adéquates en vue de prévenir les menaces pour la santé ou la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail ou autres lieux soumis à leur contrôle et en vue de combattre ou d'éliminer les défauts ou les nuisances qu'ils constatent et qu'ils considèrent comme une menace pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

Les inspecteurs sociaux peuvent, dans l'exercice de leur mission, ordonner que, pour prévenir ces menaces et remédier aux défauts ou nuisances visées à l'alinéa 1er, les modifications nécessaires soient apportées dans un délai qu'ils déterminent, ou sans délai si le danger qu'ils constatent leur apparaît comme imminent. ».

Enfin, dans des cas plus urgents, les services d'inspections peuvent recourir à des pouvoirs bien plus contraignants, qui peuvent aller jusqu'à l'arrêt *de facto* de l'activité de l'entreprise³⁷². Ils peuvent ainsi prononcer une mesure d'interdiction (temporaires ou définitive)³⁷³, un ordre de cessation du travail³⁷⁴ ou d'évacuation des lieux de travail³⁷⁵ ou encore procéder à l'apposition de scellés³⁷⁶. Ces mesures, au caractère à la fois préventif (pour la sécurité et la santé des travailleurs) et répressif (pour l'employeur qui ne peut exploiter son entreprise, même partiellement), doivent toutefois être prises dans le respect du principe de

Avant d'ordonner ces mesures, ils peuvent obliger l'employeur à créer un service interne de prévention et de protection au travail ou à faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail dans le délai qu'ils déterminent. ». Les mesures visées au §1 et 3 peuvent avoir un impact indirect sur le système dynamique de gestion des risques en ce qu'elles concernent des acteurs qui sont censés y participer, à savoir les services de prévention (§1 et 3). Quant aux mesures visées au §2, elles concernent des mesures qui pourraient très bien avoir été recommandées par les services de prévention dans le cadre du système dynamique de gestion des risques telles que, par exemple, la nécessité de procéder à l'analyse de risques pour un groupe de postes de travail, l'instauration d'une mesure de prévention particulière, etc.

³⁷² C.-E. CLESSE, *Droit pénal social*, loc. cit., p. 181.

³⁷³ C. pén. soc., art. 44 : « Si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige, les inspecteurs sociaux peuvent interdire temporairement ou définitivement :

1° d'occuper un lieu de travail ou un autre lieu soumis à leur contrôle ou de donner l'accès à ces lieux à tous les travailleurs ou à certains de ceux-ci;

2° d'utiliser ou de maintenir en service des équipements, des installations, des machines ou un matériel quelconques;

3° de mettre en œuvre certaines substances ou préparations dangereuses, les sources de risques d'infection;

4° d'appliquer certains processus de production ou de conserver certains produits ou déchets dangereux;

5° d'utiliser des méthodes incorrectes d'identification de risques dus à des substances, préparations ou déchets dangereux. ».

³⁷⁴ *Ibid.*, art. 46 : « Les inspecteurs sociaux peuvent :

1° ordonner la cessation de tout travail sur un lieu de travail ou sur un autre lieu soumis à leur contrôle, si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige;

2° ordonner la cessation de tout travail pour lequel, conformément à la réglementation applicable sous leur surveillance, des mesures organisationnelles doivent être prises, lorsque ces mesures n'ont pas été prises et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger.

Cette cessation est ordonnée en attendant que les personnes tenues à ces obligations aient pris ces mesures. ».

³⁷⁵ *Ibid.*, art. 47 : « Les inspecteurs sociaux peuvent faire évacuer immédiatement chaque lieu de travail ou chaque autre lieu soumis à leur contrôle, si le danger leur apparaît comme imminent. ».

³⁷⁶ *Ibid.*, art. 48 : « Les inspecteurs sociaux peuvent mettre sous scellés des lieux de travail, d'autres lieux soumis à leur contrôle, des équipements, des installations, des machines, du matériel, des appareils, des produits ou des déchets de fabrication, si le danger leur apparaît comme imminent. ».

proportionnalité³⁷⁷ eu égard aux lourdes conséquences que celles-ci peuvent avoir sur l'entreprise³⁷⁸.

Si ces mesures ne semblent pas de prime abord toucher au système dynamique de gestion des risques, elles auront malgré tout un impact immédiat sur l'employeur qui sera forcé de prendre les mesures de prévention nécessaires pour protéger le bien-être des travailleurs. En outre, il y a fort à parier que de telles mesures seront l'occasion pour l'inspection sociale de mettre un coup de pied dans la fourmilière pour l'inciter à penser activement une politique de prévention au sein de son entreprise, ce qui ne peut avoir lieu que par la mise sur pied d'un système dynamique de gestion des risques (s'il était encore inexistant), ou par la mise à jour de celui-ci.

Si l'inspection sociale a donc un potentiel d'impact élevé sur les politiques de prévention pour le bien-être au travail, la réalité du terrain nous amène à émettre **deux bémols**.

D'une part, en ce qui concerne la réglementation concernant le système dynamique de gestion des risques, il faut remarquer qu'un certain nombre d'inspecteurs déplorent la difficulté avec laquelle il est possible d'exercer la surveillance des règles qui y sont relatives³⁷⁹. Ces derniers en viennent même à s'interroger « *sur l'opportunité de dresser un procès-verbal de constat d'infraction étant donné que la chance de poursuite pénale paraît très faible en cas d'absence d'analyse des risques* »³⁸⁰.

D'autre part, il y a que la DG Contrôle du Bien-être n'est, à l'instar de beaucoup d'autres administrations, pas épargnée par les coupes budgétaires des dernières années et le manque de moyens (notamment humains) qui en découle. Ainsi, dans le courant de l'année 2012, il y a eu 15 départs pour cette DG contre seulement 5 entrées en services effectives³⁸¹. Ce manque d'effectifs se traduit de manière plus globale par un ratio inspecteur/nombre de travailleurs couverts (en Belgique : 1/26.000) situé parmi les plus bas de toute l'Union européenne et bien en deçà de celui recommandé par l'OIT (qui est d'1/10.000) pour assurer le respect des

³⁷⁷ Ibid., art. 21 : « Lors de l'exécution des pouvoirs visés au présent chapitre, les inspecteurs sociaux veillent à ce que les moyens qu'ils utilisent soient appropriés et nécessaires pour la surveillance du respect des dispositions du présent Code, des lois visées au Livre 2 du présent Code et des autres lois dont ils sont chargés de surveiller le respect ainsi que pour la surveillance du respect des dispositions des arrêtés d'exécution du présent Code et des lois précitées. ».

³⁷⁸ C.-E. CLESSE, *Droit pénal social*, loc. cit., p. 183.

³⁷⁹ I. FISHER, *op. cit.*, p. 120.

³⁸⁰ Idem ; M. BEENAERTS, « De inspectie op het welzijn op het werk in de praktijk : knelpunten en mogelijkheden », *Chron. D.S.*, 2011, p. 524

³⁸¹ Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail, *op. cit.*, p. 2.

législations en matière de santé et sécurité³⁸². Il faut toutefois souligner qu'entre 2011 et 2012, tant le nombre d'inspections systémiques³⁸³ que celui des conclusions d'inspection relatives au système dynamique de gestion des risques (qui n'impliquent pas forcément un contrôle qualitatif poussé) ont augmenté, passant respectivement de 159 à 349 visites et de 5528 à 6021 conclusions. Dans un contexte où les moyens sont restreints, cette augmentation témoigne donc de ce que le respect des obligations qui touchent au SYDYGRI est perçu comme de plus en plus important par les services d'inspection.

Chapitre 3. Quelques questions relatives à la justiciabilité du droit du bien-être au travail

Nous l'avons vu, le système dynamique de gestion des risques est d'une importance capitale dans la poursuite d'une politique de bien-être au travail. Il est un fait qu'à cet égard, les autorités publiques doivent « inciter » – et elles commencent progressivement à le faire³⁸⁴ –, les entreprises à établir des stratégies pour la prévention des risques, et leur faire prendre conscience des retombées positives qui peuvent en découler. Ceci dit, il n'en reste pas moins nécessaire que l'Etat, à travers l'office du juge³⁸⁵, puisse sanctionner les manquements aux normes qui concernent un intérêt aussi primordial que celui du bien-être des travailleurs, et dont font partie celles relatives au SYDYGRI.

Dans ce chapitre, il nous est impossible de procéder à une analyse exhaustive de toutes les actions possibles contre l'ensemble des acteurs susceptibles d'être responsables. C'est pourquoi nous nous concentrerons sur l'employeur, dont on a déjà dit qu'il était le responsable final de la politique de bien-être au sein de l'entreprise. Plus précisément, nous commencerons en débattant de la nature de son obligation d'assurer le bien-être de son personnel : est-elle de moyens ou de résultat (section 1) ? Ensuite, nous examinerons la question de savoir s'il existe une place, malgré les mécanismes de réparation forfaitaire prévus par les lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, pour une action en responsabilité civile³⁸⁶ contre l'employeur en cas d'atteinte au bien-être d'un travailleur (section 2). Enfin, nous nous

³⁸² L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 360.

³⁸³ C'est-à-dire de contrôles qualitatifs comprenant un audit du système dynamique de gestion des risques.

³⁸⁴ I. FISHER, *op. cit.*, pp 119-120 qui donne pour exemple le « concours organisé pour l'attribution du prix « Bonnes pratiques pour une prévention durable et efficace des risques psychosociaux » (règlement du concours consulté sur le site www.emploi.belgique.be le 2 septembre 2014). Dans le règlement du concours, une attention particulière est d'ailleurs consacrée aux PME (moins de 50 travailleurs) (art. 3 du règlement du concours). ».

³⁸⁵ Nous n'aborderons plus ici le rôle sanctionnateur que peut avoir l'inspection du travail.

³⁸⁶ Et donc, une réparation intégrale.

interrogerons sur les éventuelles pistes qui peuvent exister en vue d'agir dans une optique plus préventive, autrement dit en amont de tout dommage, ou, à tout le moins, avant qu'un préjudice plus grave ne survienne (section 3)³⁸⁷.

Section 1. Assurer le bien-être des travailleurs : entre obligation de moyens et de résultats

La distinction entre obligations de moyens et de résultats³⁸⁸ – qui est « *commune aux responsabilités pénale et civile* »³⁸⁹ – est importante car elle peut avoir une véritable influence sur l'issue d'une action en justice puisqu'elle aboutit à déterminer qui de l'employeur ou du travailleur aura la charge de la preuve et qui subira, en conséquence, le risque de la preuve, dans l'éventualité où l'origine du dommage ne peut être déterminée avec certitude³⁹⁰.

Plus concrètement, si l'obligation est de résultat, « *il suffit au créancier déçu [ici : le travailleur] d'établir que les résultats n'ont pas été atteints [ici : qu'il a subi une atteinte à son bien-être, sa santé ou sécurité]* », créant ainsi une présomption de faute que seul une cause étrangère libératoire pourra renverser. Par contre, si l'obligation est de moyens, il lui faudra en outre prouver – ce qui est plus difficile – que l'employeur n'a pas fait preuve de la diligence attendue d'un bon père de famille, c'est-à-dire prouver une « *insuffisance de moyens pour parvenir au résultat recherché* »³⁹¹.

§1 Mise en perspective de la controverse

Comme nous l'avions annoncé en concluant le premier chapitre, la question de savoir si l'obligation d'assurer le bien-être³⁹² de ses travailleurs constitue pour l'employeur une

³⁸⁷ Nous le répéterons encore mais il est important de souligner que la meilleure manière d'éviter que se produisent des atteintes au bien-être des travailleurs réside dans le dialogue social. A défaut, il sera alors temps de contacter l'inspection sociale.

³⁸⁸ Pour rappel, l'obligation de moyens est celle qui incombe à celui qui a « *seulement promis d'apporter tous les soins d'un bon père de famille* » et qui doit dès lors « *faire preuve de de la diligence [et] de la prudence qu'en l'on est en droit d'attendre d'un homme normalement soigneux* ». Quant à l'obligation de résultats, elle vise l'hypothèse où le débiteur s'est engagé à procurer au créancier un certain résultat et où sa responsabilité sera engagée dès lors que le résultat n'est pas atteint, à moins qu'il prouve l'existence d'une cause étrangère libératoire. Voy. : P. WÉRY, *Droit des obligations*, vol. 1, Théorie générale des obligations, 2^e éd, Précis de la Faculté de Droit de l'Université Catholique de Louvain, Larcier, Bruxelles, 2011, pp. 30-31.

³⁸⁹ F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et droit pénal, (étude jurisprudentielle et doctrinale)*, loc. cit., p. 90.

³⁹⁰ P. Wéry, loc. cit., p. 524.

³⁹¹ *Idem*.

³⁹² Dans la suite de notre développement, nous utiliserons également les termes « sécurité » et « santé » des travailleurs, étant donné que tant la doctrine que la jurisprudence (sans oublier la directive-cadre et certaines dispositions nationales, cf. *supra*) les utilisent encore. Nous les utilisons ici sans distinction de sens, puisque comme on l'a évoqué dans le Chapitre 2, section 2, de notre étude, la santé et la sécurité au travail s'interprètent

obligation de résultat n'est pas aussi tranchée que certains l'affirment sans véritable justification³⁹³, si ce n'est, à lire entre leurs lignes, que l'obligation de résultat découlerait d'une contrepartie à la latitude offerte par la loi du 4 août 1996 quant aux moyens à mettre en œuvre par les employeurs en matière de prévention³⁹⁴.

En réalité, le débat n'est pas si simple. Et les premières ambiguïtés naissent déjà à la lecture de la formulation des obligations imposées à l'employeur, respectivement par la directive-cadre 89/391 et la loi du 4 août 1996. En effet, alors que la directive semble s'orienter vers une obligation de résultat lorsqu'elle énonce que « *l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* »³⁹⁵, la terminologie

largement de telle sorte que ces termes peuvent en réalité englober l'ensemble des domaines que vise notre notion nationale de bien-être.

³⁹³ A cet égard, nous nous demandons si le manque de justification ne provient parfois pas tout simplement d'une confusion entre la distinction « obligation de moyens » et « obligation de résultat » et la distinction, bien connue du vocabulaire juridique néerlandais, entre « doelvoorschriften » et « middelenvoorschriften ». Ainsi, comme le souligne à très bon escient C. DENEVE (« Van gezondheid en veiligheid naar welzijn. 10 jaar welzijnswetgeving, de grenzen van deregulering », *Chr. D.S.*, 2007, liv. 1, pp. 4-5), « *Men mag dit juridisch onderscheid tussen inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen niet verwarren met het onderscheid dat sommige beleids mensen maken tussen doelvoorschriften en middelenvoorschriften. In Nederland maakt men een strikt onderscheid tussen de twee, in België is dit minder evident. Doelvoorschriften zijn bepalingen in de wetgeving die de werkgever verplichten tot het realiseren van een bepaald beschermingsniveau voor zijn werknemers. Deze doelvoorschriften zijn algemeen of meer gericht op specifieke arbeidsrisico's en bovendien maakt men ook een onderscheid naar de soort van doelvoorschrift. Juridisch zijn het eigenlijk inspannings- of inspanningsverbintenissen, terwijl om het gemakkelijker te maken de middelenvoorschriften juridisch resultaatsverbintenissen zijn. Doelvoorschriften zijn abstracte normen die geen gedetailleerde resultaten voorschrijven, maar de daaraan ten grondslag liggende doeleinden die de overheid nastrevenswaardig acht en die de werkgevers moeten realiseren met de middelen die ze vrij kiezen. Middelenvoorschriften geven dan de concrete manieren aan waarop een bepaald gewenst doel kan worden bereikt, bijvoorbeeld het veilig werken met een cirkelzaag.* ». Nous soulignons.

Or, c'est selon nous l'erreur que fait, par exemple, le site web de l'assureur Ethias cité à la note suivante, lorsqu'il explique que « *auparavant la politique de sécurité était basée sur des textes de loi détaillés qui prévoyaient toute une série de moyens pour atteindre un niveau de sécurité accru. A l'époque, l'obligation qui pesait sur les employeurs était une **obligation de moyens**. (...) La législation est donc devenue moins détaillée, avec des objectifs généraux et globaux uniquement, de sorte que l'obligation qui pèse désormais sur les employeurs est une **obligation de résultat**.* ». ».

³⁹⁴ Voy. ainsi : F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et responsabilité pénale (chronique de jurisprudence)*, loc. cit., p. 15. Notons toutefois que dans la refonte récente de leur ouvrage (cf. *Bien-être au travail et droit pénal, (étude jurisprudentielle et doctrinale)*, coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2015, p. 25), les auteurs ont inséré une note de bas de page faisant état de la controverse à ce sujet mais plaident toujours pour l'existence d'une obligation de résultat.

Voy. aussi les sites web de différents acteurs (au sens large) concernés par les problématiques de bien-être au travail qui affirment également que l'obligation est de résultat :

- http://www.beswic.be/fr/campaigns/hw2008-2009/risk_belgium (date de dernière consultation : 29 avril 2016)
- <http://cirb.brussels/fr/blog/2014/02/bien-etre-au-travail-l2019affaire-de-tous-j-delande> (date de dernière consultation : 29 avril 2016) ;
- <http://www.abbet.be/Fiche-2-Une-loi-et-un-code-sur-le> (date de dernière consultation : 29 avril 2016) ;
- https://www.ethias.be/vnwl-inforisk.go?pg=ECIF300&nwl=191&art=3160&q_lg=1 (date de dernière consultation : 4 mai 2016) ;
- <http://www.maisonmedicale.org/Un-service-pour-le-bien-etre-au.html> (date de dernière consultation : 29 avril 2016)

³⁹⁵ Nous soulignons.

utilisée par l'article 5 de la loi du 4 août 1996 (« *l'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* »³⁹⁶) penche assez clairement pour une obligation de moyens³⁹⁷, à l'instar des travaux préparatoires³⁹⁸ et même, selon L. Vogel et J. Buelens, de la jurisprudence dominante³⁹⁹.

Ces mêmes auteurs ont tenté – sans être parvenu à dégager une certitude⁴⁰⁰ – de déterminer quel était le point de vue de la Cour de Justice de l'Union Européenne ainsi que celui de la Cour de l'AELE à ce sujet. Il nous semble toutefois intéressant de nous pencher à notre tour sur ces arrêts pour s'en faire notre propre opinion. Mais, au préalable, analysons plus en profondeur la question des obligations de moyens et de résultat, et les différentes conceptions qu'on peut en avoir. Ceci nous aidera à mieux appréhender les enjeux qui se cachent derrière ce débat et à éclairer, ensuite, notre analyse de la jurisprudence communautaire.

Comme le relève fort bien P. Wéry, la distinction binaire entre obligations de moyens et de résultats est « *loin de refléter la diversité des obligations contractuelles*⁴⁰¹ que la pratique connaît »⁴⁰² : **tant les obligations de résultat que celles de moyens peuvent en réalité être d'intensité variable**⁴⁰³ et entraîner dans la foulée une responsabilité plus ou moins étendue du débiteur⁴⁰⁴.

³⁹⁶ Nous soulignons.

³⁹⁷ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 348.

³⁹⁸ *Idem.*, qui livre une critique particulièrement pertinente à leur sujet, dans les termes suivants : « *Les travaux préparatoires de la LBE frappent par le manque de rigueur juridique. L'exposé des motifs aborde tant l'obligation de sécurité que la hiérarchie des mesures de prévention avec un langage qui fait appel à un ensemble disparate de disciplines (éthique, économique, technique). Pour le ministre, il « y aura toujours lieu de comparer et de peser les intérêts ». L'obligation de sécurité est décrite comme « un devoir général de prévoyance qui doit être interprété d'une façon raisonnable ». La hiérarchie des mesures de prévention est réduite au constat d'une « priorité naturelle » et relèverait du « bon sens ». Le rôle de la règle juridique est estompé. Ils'agir « d'ancrer ces principes dans la loi pour continuer à en imprégner la pratique avec plus d'autorité morale ». L'apport spécifique du droit communautaire n'est pas vraiment analysé dans les travaux parlementaires. A plusieurs reprises, on s'en remet à la proverbiale sagesse des acteurs de la concertation sociale. ».*

³⁹⁹ *Idem.* Les auteurs ne mentionnent toutefois pas de jurisprudence pour étayer ce propos selon lequel la jurisprudence dominante « *reste très réticente à interpréter la LBE et ses arrêtes d'exécution à la lumière du droit communautaire* ».

⁴⁰⁰ *Ibid.*, p. 149 : « *Aucun des deux [arrêts] ne tranche de façon explicite la question de savoir si l'obligation de sécurité d'un employeur définie par la directive-cadre est une obligation de moyens ou de résultat* ».

⁴⁰¹ Selon nous, cette remarque vaut également pour les obligations légales.

⁴⁰² P. WÉRY, *loc. cit.*, p. 527.

⁴⁰³ *Idem.*

⁴⁰⁴ Ainsi, peut-on distinguer des :

- obligations de moyens allégées : ainsi, par exemple, les soins attendus d'un simple *quidam* sont généralement moins importants que ceux attendus d'un débiteur professionnel.
- obligations de moyens renforcées : c'est le cas, par exemple, de l'article 1882 du Code civil qui astreint le commodataire à une prudence et une diligence particulièrement rigoureuse, en prévoyant que « *si la chose prêtée péricule par cas fortuit dont l'emprunteur aurait pu la garantir en employant la sienne propre ou si, ne pouvant conserver l'une des deux, il a préféré la sienne, il est tenu de la perte de l'autre* ».

Or, un exemple bien connu des civilistes pour rendre compte des différentes manières existantes pour paramétrer l'intensité d'une obligation est justement concerne justement une obligation de sécurité : celle du transporteur vis-à-vis de ses passagers⁴⁰⁵. Cet exemple, que nous allons adapter à la situation de l'employeur ayant l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs, mérite d'être développé car il met en lumière les différentes façons de penser cette obligation⁴⁰⁶.

La question de départ est la suivante : si un travailleur est victime d'une atteinte à sa sécurité, sa santé (ou son bien-être) lors de son travail, l'employeur en est-il *ipso facto* responsable ?

La réponse à cette question dépend en réalité de l'intensité de l'obligation de sécurité. **Il est possible d'au moins distinguer 4 possibilités** de la concevoir. Nous allons reprendre les dans l'ordre croissant d'intensité que les auteurs avaient choisi dans leur exemple original.

La première possibilité consiste à imaginer que l'employeur est « *tenu de prendre une série de précautions particulières destinées à permettre* »⁴⁰⁷ aux travailleurs de pouvoir effectuer leur travail en toute sécurité. Dans ce cas, l'employeur n'engagera sa responsabilité que s'il est établi qu'il n'a pas pris l'une de ces mesures de précautions⁴⁰⁸. Selon nous, cette première hypothèse correspond à la conception historique du droit de la santé et de la sécurité au travail, incarnée par le R.G.P.T. et ses mesures précises de nature techniques et dont l'avantage était de pouvoir facilement déterminer si l'employeur était dans le respect de la réglementation. La doctrine néerlandaise parlerait ici de « **middelenvoorschriften** »⁴⁰⁹. Il nous

– obligations de résultat atténuées : celles-ci concernent les hypothèses où « *lorsque le débiteur en état d'inexécution, qui est présumé en faute du fait de l'absence du résultat convenu, peut renverser cette présomption en prouvant n'avoir commis aucune faute* ». P. Wéry précise toutefois qu'il ne faut pas exagérer la portée de cette différence avec l'obligation de résultat classique pour laquelle la Cour de cassation (5 janvier 1995, *Pas.*, I, p. 17) autorise que soit rapportée de manière indirecte la preuve de la cause étrangère, par le biais d'un ensemble de circonstances excluant toute possibilité de faute dans le chef du débiteur.

– obligations de résultat aggravées (dites aussi de garantie) : dans un tel cas, le législateur ou la clause contractuelle met à charge du débiteur les cas de force majeure.

Voy. P. WÉRY, *loc. cit.*, pp. 527-528.

⁴⁰⁵ *Ibid.*, p. 522, qui emprunte l'exemple à G. VINEY et P. JOURDAIN, *Les effets de la Responsabilité, Traité de droit civil* (sous la dir de J. GHESTIN), 3^e éd., Paris, L.G.D.J., 2006, p. 503. Tout part de la question suivante : « *L'un [des passagers] fait une lourde chute pendant le trajet et se casse un membre. Peut-on ipso facto en déduire que le transporteur engage sa responsabilité ?* »

⁴⁰⁶ Nous occultons ici volontairement la législation sur les accidents du travail (et les maladies professionnelles) dont on sait qu'elle n'exige aucune faute. On se focalise ici sur l'obligation d'assurer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, transposée en droit belge par la loi du 4 août 1996.

⁴⁰⁷ P. Wéry, *loc. cit.*, p. 522

⁴⁰⁸ *Idem.*

⁴⁰⁹ Voy. note n° 393.

faut toutefois préciser que l'obligation consistant à prendre de telles mesures est, en l'espèce, de résultat⁴¹⁰. En effet, l'employeur est tenu de prendre ces mesures, et il suffira au travailleur de prouver qu'il ne les a pas prises pour que l'employeur engage sa responsabilité (sauf cause étrangère libératoire/force majeure). Cette première manière de concevoir l'obligation de sécurité est donc plus intense que la deuxième que nous évoquerons ci-après. Par contre, il est vrai que le respect de ces normes est plus aisé pour l'employeur qui n'aura qu'à se contenter de prendre les mesures prescrites pour éviter toute responsabilité et ce, sans se soucier du résultat et des atteintes effectives aux travailleurs.

La seconde manière d'imaginer l'obligation de sécurité de l'employeur est de la définir comme étant celle de prendre toutes les mesures qui sont en son pouvoir pour éviter toute atteinte au bien-être de ses travailleurs⁴¹¹. Dans cette hypothèse, l'employeur verra sa responsabilité engagée si l'on parvient à établir qu'il a commis une imprudence, une négligence⁴¹², autrement dit qu'il n'a pas pris toutes les mesures qu'un employeur normalement prudent et diligent aurait prises pour assurer leur bien-être de ses travailleurs. Ce cas-ci représente **l'obligation de moyens** type. Cette obligation est selon nous moins intense que la première conception que nous venons d'évoquer. Ceci dit, formuler une obligation de sécurité de telle manière entraîne une certaine incertitude pour l'employeur car elle concerne potentiellement un nombre beaucoup plus important de mesures que dans un droit constitué de prescriptions techniques et précises. Si elle présente l'avantage, par rapport à la première conception, d'amener l'employeur à approcher la problématique de manière globale et plus transversale, il faut toutefois remarquer qu'elle peut également décourager l'employeur, ce dernier ne sachant pas concrètement ce que la norme attend de lui. Certains employeurs pourraient même verser dans un certain laxisme, eu égard au fait que la charge de la preuve repose, dans cette conception-ci, sur le travailleur.

La troisième manière de penser cette obligation est d'établir une **obligation de résultat** classique : l'employeur est tenu d'assurer à ses travailleurs que l'exécution de leur travail ne causera aucune atteinte à leur bien-être. L'employeur sera alors responsable dès lors qu'une telle atteinte est établie, à moins que celui-ci ne prouve l'existence d'une cause étrangère⁴¹³.

⁴¹⁰ Même si elle porte sur des « moyens » à mettre en œuvre.

⁴¹¹ *Idem.*

⁴¹² *Idem.*

⁴¹³ *Ibid.*, p. 523. Concernant les causes étrangères libératoires, voy. P. WÉRY, *loc. cit.*, pp. 538 et s.. Comme nous l'avons déjà mentionné, notre Cour de cassation (5 janvier 1995, Pas., I, p. 17) autorise que soit rapportée de manière indirecte la preuve de la cause étrangère, par le biais d'un ensemble de circonstances excluant toute possibilité de faute dans le chef du débiteur. Et c'est en cela que la distinction entre l'obligation de résultat classique

Cette conception est bien évidemment plus protectrice du travailleur. Plus encore que l'obligation de moyens, elle force l'employeur à tout faire pour préserver le bien-être de ses travailleurs⁴¹⁴. Cependant, elle peut également poser question car il paraît a priori impossible pour un employeur d'éviter toute atteinte au bien-être de ses travailleurs⁴¹⁵. Ceci dit, on peut justifier cette troisième option par le fait que l'enjeu d'une telle obligation est, au-delà du bien-être des travailleurs, *in fine* le respect de la vie humaine et de sa dignité⁴¹⁶. Un autre argument qui peut pousser à exiger de l'employeur qu'il soit tenu à une obligation de résultat réside dans le fait que celui-ci tire un profit sur le travail que fournit son personnel.

Une quatrième voie existe : celle de **l'obligation de garantie**. C'est la solution la plus rigoureuse pour l'employeur. En effet, dans ce cas, l'obligation de résultat est renforcée à un point tel qu'il n'est plus possible pour l'employeur de se défendre en invoquant l'existence d'une cause étrangère⁴¹⁷. Toute atteinte, quelle qu'elle soit, entraînerait inévitablement la responsabilité de l'employeur. Un tel choix pourrait se justifier par une vision très protectrice du travailleur et où la vie humaine serait mise au-dessus de toute autre considération. Cependant, si cette voie peut paraître séduisante à certains égards, elle nous paraît toutefois peu praticable et excessive : d'une part, il y a fort à parier que la pression du monde de l'entreprise serait maximale si l'on envisageait d'instaurer cette option, de telle sorte qu'on voit mal le législateur franchir le pas, et, d'autre part, il nous paraît exagéré de faire peser une telle charge sur les épaules de l'employeur étant donné qu'une atteinte au bien-être d'un travailleur peut parfois se révéler être la conséquence d'un ensemble de circonstances totalement hors de

et atténuée avec l'obligation de résultat doit être partiellement relativisée. Ajoutons qu'il est par ailleurs tout à fait possible, pour renforcer l'obligation de sécurité, d'imaginer limiter les cas pouvant constituer une cause étrangère libératoire pour en faire un nouveau concept propre à la matière du bien-être.

⁴¹⁴ A cet égard, une question mériterait selon nous d'être explorée, avec l'aide d'experts non-juristes ; elle consisterait à voir dans quelle mesure l'intensité de l'obligation qui repose sur l'employeur peut avoir un impact sur les travailleurs, et ce, notamment en termes de risques psychosociaux. Intuitivement, il nous paraît possible de concevoir que plus l'obligation mise à charge de l'employeur est intense, plus celui-ci risquera de transférer cette pression sur ses travailleurs pour être en règle avec les législations sur le bien-être au travail. Cela serait d'autant plus probable dans les petites entreprises où l'employeur peut, en plus, être la personne de confiance.

⁴¹⁵ En ce sens, A. VAN REGENMORTEL, *loc. cit.*, p. 169 : « *Hieruit volgt dat de 'algemene' verplichting van de werkgever een welzijnsbeleid te voeren, alse en inspanningsverbintenis moet worden beschouwd. Dit is niet meer dan logisch. Zelfs indien alle mogelijke inspanningen worden geleverd om de veiligheid op het werk te bevorderen, kan niet worden uitgesloten dat er toch iets misloopt. Het zou te ver gaan om de werkgever aansprakelijk te stellen, niettegenstaande hij alle redelijke inspanningen heeft geleverd om dit te voorkomen* ».

⁴¹⁶ F. DORSEMONT, K. NAERT et A. VAN REGENMORTEL, *op. cit.*, p. 71, qui évoque le lien entre la notion de bien-être au travail et celle de dignité : « *The term [well-being] does indicate clearly that in an employment relationship as well as a respectful treatment of the worker as a person is required. Thus the concept of « well-being » bears close resemblance to the concept of « dignity » given the fact both concepts do not approach the employee as a worker but rather as a human being. That way the term "well-being" is more in keeping with a fundamental rights approach of the employment relation in which the employee is recognizes as a citizen and a bearer of fundamental rights – in casu the right to "decent treatment" (...). One could hold that with the new Well-Being Act the link between "well-being" and "dignity" is extended to the area of labour relations for the first time. (...)* ».

⁴¹⁷ P. WÉRY, *loc. cit.*, p. 771.

contrôle de l'employeur. De plus, si elle peut encourager l'employeur à faire le maximum pour assurer le bien-être, il faudrait toutefois se méfier du fait que l'employeur, sachant sa responsabilité inévitable, soit entraîné dans une forme de fatalisme concrétisé dans un abandon face aux exigences de prévention en matière de prévention⁴¹⁸.

§2 Analyse jurisprudentielle

L'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 juin 2007⁴¹⁹ fait suite à une procédure en manquement engagée par la Commission contre le Royaume-Uni pour avoir prévu, par sa loi sur la santé et la sécurité au travail⁴²⁰, la clause (ci-après « la clause litigieuse ») selon laquelle « *tout employeur est tenu d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tous ses travailleurs au travail, pour autant que ce soit raisonnablement praticable.* »⁴²¹, et ce, selon la Commission, au mépris des obligations qui lui incombent en vertu de l'article 5, §1 et 4 de la directive-cadre 89/391, qui disposent plus précisément que :

« 1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. (...) »

4. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté des États membres de prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs pour des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée.

Les États membres ne sont pas tenus d'exercer la faculté visée au premier alinéa. ».

Selon la Commission, l'article 5, §1 n'impose certes pas de « *garantir un environnement de travail absolument sûr* » mais implique tout de même « *que l'employeur demeure responsable de tout événement préjudiciable à la santé et à la sécurité qui se produit dans son entreprise* »⁴²². Et la seule dérogation possible à cet égard, toujours selon la Commission, serait constituée par les cas expressément prévus au §4 du même article qui, vu son statut d'exception au principe général de la responsabilité de l'employeur, devrait être interprété strictement⁴²³.

⁴¹⁸ D'autant plus que l'employeur pourra contracter une assurance responsabilité civile.

⁴¹⁹ C.J.U.E., 14 juin 2007 (Commission c. Royaume-Uni), C-127/05, concl. Av. gén. P. MENGIOZZI, www.curia.europa.eu (date de dernière consultation : 17 mai 2016).

⁴²⁰ La dénomination originale étant « Health and Safety at Work etc Act 1974 ».

⁴²¹ Nous soulignons.

⁴²² C.J.U.E., 14 juin 2007, précité, pt. 17. Nous soulignons.

⁴²³ *Ibid.*, pt. 18. La Commission justifie cette interprétation de l'article 5, au point 19, en arguant du fait que les travaux préparatoires vont dans ce sens mais également du fait que la clause « pour autant que ce soit

Après avoir relevé que :

*« il ressort des dispositions de la [loi britannique] que l'employeur n'est pas responsable des risques qui apparaissent ou des conséquences des événements qui se produisent dans son entreprise au cas où il parviendrait à démontrer qu'il a adopté toutes les mesures raisonnablement praticables afin d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs »*⁴²⁴.

Et soutenu que :

*« en limitant ainsi l'obligation de l'employeur, le Royaume-Uni permet à celui-ci d'échapper à la responsabilité qui lui incombe s'il parvient à démontrer que l'adoption de mesures permettant de garantir la sécurité et la santé des travailleurs aurait été totalement disproportionnée, en termes de coûts, de temps ou de difficultés quelconques, par rapport au risque encouru »*⁴²⁵.

La Commission conclut à la méconnaissance par le droit britannique de l'article 5, §§1 et 4, de la directive-cadre 89/391⁴²⁶.

Le point de vue de la Commission est clair : l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs est une obligation de résultat puisque l'employeur ne doit pas, selon elle, pouvoir échapper à sa responsabilité en démontrant qu'il a adopté « toutes les mesures raisonnablement praticables » pour assurer la sécurité des travailleurs⁴²⁷.

Quant au Royaume-Uni, sa défense consiste au contraire à qualifier l'obligation qui incombe à l'employeur comme étant « de moyens ». Le Royaume-Uni estime en effet que *« cette obligation, bien qu'exprimée en termes absolus, met à la charge de l'employeur non pas une obligation de résultat, consistant à garantir un environnement de travail exempt de tout risque, mais une obligation générale de mise à disposition des travailleurs de lieux de travail sûrs, notion dont le contenu précis pourrait être déduit des articles 6 à 12 de cette même directive et du principe de proportionnalité »*⁴²⁸.

raisonnablement praticable », qui existait lors des premières directives santé et sécurité des travailleurs, a été définitivement abandonnée avec les directives subséquentes dont fait partie la directive cadre 89/391.

⁴²⁴ Ibid., pt. 20

⁴²⁵ Ibid., pt. 21

⁴²⁶ Ibid., pt. 22.

⁴²⁷ Voy. également Ibid., pt 37, où la Cour résume le point de vue de la Commission concernant la responsabilité qu'impliquerait l'article 5, §1, de la directive, en ces termes : « (...) Ladite responsabilité couvrirait les conséquences de tout événement préjudiciable à la santé et à la sécurité des travailleurs, indépendamment de la possibilité d'imputer lesdits événement et conséquences à une quelconque négligence de l'employeur dans la mise en place des mesures de prévention. »

⁴²⁸ Ibid., pt. 27. Nous soulignons. Selon le Royaume-Uni, « cette interprétation serait cohérente tant avec les dispositions de la directive 89/391 qui visent à concrétiser l'obligation énoncée à son article 5, paragraphe 1, dont notamment l'article 6, paragraphe 2, de cette directive, qu'avec diverses prescriptions des directives particulières qui, en précisant les mesures de prévention devant être adoptées dans certains secteurs de production

Et s'agissant du régime de responsabilité, le Royaume-Uni relève que « rien dans la directive 89/391, notamment dans son article 5, paragraphe 1, ne suggère que l'employeur doit être soumis à un régime de responsabilité sans faute »⁴²⁹ et considère dans la foulée que « son régime de responsabilité, qui prévoit une responsabilité pénale «automatique» s'appliquant à tous les employeurs sous réserve de l'exception fondée sur ce qui est «raisonnablement praticable», interprétée de manière stricte, permet de donner un effet utile à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 89/391 »⁴³⁰.

Enfin, le Royaume-Uni explique que pour se soustraire à sa responsabilité, l'employeur est concrètement tenu d'établir « qu'il existait une disproportion flagrante entre, d'une part, le risque pour la sécurité et la santé des travailleurs et, d'autre part, le sacrifice consenti en termes de coûts, de temps ou de difficultés que l'adoption des mesures nécessaires pour empêcher la survenance dudit risque aurait impliqué, et que ce dernier était insignifiant par rapport audit sacrifice »⁴³¹. L'Etat britannique poursuit en affirmant que « l'application par les juridictions nationales de la clause litigieuse implique une évaluation purement objective des situations, dans laquelle toute considération relative aux capacités financières de l'employeur resterait exclue. »⁴³². Selon nous, il y a une contradiction entre ces deux assertions, puisqu'on ne voit pas comment toute considération relative aux capacités financières pourrait être exclue du raisonnement du juge s'il doit apprécier le caractère raisonnable des mesures prises à l'aune, notamment, du sacrifice en termes de coût, qu'elles impliquent.

A titre subsidiaire, le Royaume-Uni soutenait que « la clause litigieuse, telle qu'appliquée par les juridictions britanniques, a un champ d'application qui coïncide avec celui de l'article 5, paragraphe 4, de la directive 89/391 »⁴³³, alors que la Commission estimait

spécifiques, renvoient à des considérations liées au caractère praticable ou à l'adéquation de ces mesures. Une telle interprétation serait en outre conforme au principe général de proportionnalité et à l'article 118 A du traité en vertu duquel les directives adoptées sur son fondement visent à introduire uniquement des «prescriptions minimales applicables progressivement».

⁴²⁹ Ibid., pt. 29, qui justifie cette affirmation en trois points : « En premier lieu, cette disposition prévoirait uniquement l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs et non également celle d'indemniser les préjudices découlant d'accidents du travail. En deuxième lieu, la directive 89/391 laisserait aux États membres la liberté de décider de la forme de responsabilité, civile ou pénale, qu'il convient d'imposer à l'employeur. En troisième lieu, la question de savoir qui, de l'employeur, de la catégorie des employeurs dans son ensemble ou de la collectivité, doit supporter les coûts consécutifs aux accidents du travail serait également confiée aux États membres. »

⁴³⁰ Ibid., pt. 30.

⁴³¹ Ibid., pt. 31.

⁴³² Ibid., pt. 32.

⁴³³ Ibid., pt. 35.

que les cas visés par cette dernière disposition se rattachaient en réalité à ce qu'on appelle plus communément les cas de force majeure⁴³⁴.

Qu'a répondu la Cour de Justice dans son arrêt C-127/05 ? La Cour commence par distinguer d'une part, la question relative à la limitation de la responsabilité de l'employeur (en cas d'accidents) due à la clause litigieuse et, d'autre part, la « *capacité de la clause à influencer sur l'étendue de l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur* »⁴³⁵. Ces deux questions nous paraissent à un tel point liées qu'il est difficile de développer deux raisonnements indépendants pour chacune d'elles⁴³⁶. Il ne faudra donc pas s'étonner si, à certains égards, notre analyse mélange quelque peu les deux questions.

Quant au premier volet relatif à « *l'étendue de la responsabilité de l'employeur en raison des conséquences de tout événement préjudiciable à la santé et à la sécurité des travailleurs* »⁴³⁷, la Cour, après avoir précisé que l'article 5, §1, de la directive imposait à l'employeur « *d'assurer un environnement de travail sûr* »⁴³⁸, rejette l'argumentation de la Commission selon laquelle cette même disposition exigerait, à elle seule, une responsabilité sans faute. Elle estime en effet à cet égard que cet article consacre seulement l'obligation générale de sécurité, « *sans se prononcer sur une quelconque forme de responsabilité* »⁴³⁹.

Quant au refus d'ajouter, lors de la rédaction de l'article 5 de la directive, une clause telle que celle introduite dans la législation britannique, la Cour n'y voit pas – au contraire de la Commission – la volonté du législateur européen d'instaurer une responsabilité sans faute⁴⁴⁰.

⁴³⁴ *Ibid.*, pt. 24.

⁴³⁵ *Ibid.*, pt. 36.

⁴³⁶ A cet égard, voy. toutefois les conclusions de l'Avocat général P. MENDOZZI dans cette affaire qui tente de tracer la ligne de démarcation entre les deux questions en ces termes : « 53. Bien que cela puisse paraître difficile ou artificiel de séparer l'examen du contenu et de la portée des obligations qui incombent aux employeurs en vertu de la législation en matière de sécurité au travail de celui portant sur les formes de responsabilité, administrative, civile ou pénale, qui découlent de leur inobservation, il nous semble toutefois possible de distinguer deux niveaux différents auxquels peut jouer la clause SFAIRP, dont la compatibilité avec l'article 5, paragraphes 1 et 4, de la directive-cadre est contestée par la Commission dans le cadre du présent litige.

54. Ladite clause est de nature à opérer, en premier lieu, en tant que limite de l'obligation générale de sécurité à laquelle est tenu l'employeur au titre de l'article 5, paragraphe 1, de la directive-cadre. Dans ce sens, elle peut entrer en jeu dans la détermination du champ et des limites de l'activité de prévention.

55. En second lieu, la clause litigieuse est également de nature à opérer indirectement en tant que limite à la possibilité d'imputer à l'employeur la responsabilité résultant du non-respect de ladite obligation. ».

⁴³⁷ C.J.U.E., 14 juin 2007, précité.

⁴³⁸ *Ibid.*, pt. 41. Voy. en comparaison le pt. 53 de l'arrêt où la Cour explique à propos de la seconde question : « À cet égard, si la Commission fait valoir que l'obligation incombant à l'employeur a un caractère absolu, elle reconnaît explicitement que ladite obligation n'implique pas que l'employeur soit tenu de garantir un environnement de travail dépourvu de tout risque ». Dans le point 41, la formulation utilisée par la Cour ne fait pas état de cette nuance..

⁴³⁹ *Ibid.*, pt. 42.

⁴⁴⁰ *Ibid.*, pt. 45. La Cour rajoute, au pt. 46, qu' « une telle interprétation ne saurait non plus être fondée sur l'économie de l'article 5 de ladite directive ».

Se basant sur les travaux préparatoires, la Cour explique qu'en réalité, « *l'introduction d'une telle clause avait été proposée afin de résoudre les problèmes que la formulation en termes absolus de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur aurait posés dans les systèmes de common law, compte tenu de l'obligation pour les juridictions concernées d'interpréter littéralement le droit écrit* »⁴⁴¹.

Il nous semble toutefois que l'on peut faire une différence entre la raison pour laquelle la clause fut demandée par le Royaume-Uni et l'Irlande, et la raison pour laquelle cette clause a été refusée. En effet, si la raison pour laquelle son introduction dans la directive fut demandée est compréhensible, il nous paraît toutefois que le refus de l'introduire n'a pu avoir lieu qu'au regard des conséquences qu'elle aurait pu engendrer. En l'occurrence, ne peut-on pas penser que la clause n'a pas été insérée dans la directive du fait qu'il fallait éviter que l'employeur puisse se défaire de sa responsabilité en démontrant qu'il n'a pas été déraisonnable (ce qu'on peut assimiler à la faute puisqu'un bon père de famille prudent et diligent n'agirait pas de manière déraisonnable) en ne prenant pas telle ou telle mesure de prévention, ce qui correspond à la preuve qu'il devrait apporter dans un régime avec faute (qui semblerait alors fondé sur une obligation de résultat atténuée⁴⁴²). Dès lors, selon nous, il y avait à tout le moins un espace pour que l'interprétation de la Commission soit suivie par la Cour.

A l'égard du paragraphe 4, premier alinéa, de la directive-cadre, la Cour considère qu'il vise à clarifier la portée de certaines dispositions de la directive en précisant la marge de manœuvre dont les Etats membres disposent pour opérer la transposition en droit national, mais qu'on ne peut par contre pas en déduire *a contrario* la volonté du législateur européen que les Etats membres soient obligés d'introduire d'établir un régime de responsabilité sans faute des employeurs⁴⁴³.

A notre sens pourtant, si le législateur européen a cru nécessaire, par le paragraphe 4 de l'article 5, de préciser que la directive ne faisait pas obstacle à la possibilité pour les Etats membres d'exclure ou de limiter la responsabilité des employeurs pour des cas assimilables à la force majeure, c'est parce que l'absence de cette précision aurait pu faire peser une véritable obligation de garantie à charge des employeurs, chose jusqu'à laquelle les Etats membres n'ont pas été prêts à aller. Or, comme nous l'avons exposé *supra*, une obligation de résultat peut être

⁴⁴¹ *Ibid.*, pt. 44.

⁴⁴² Voy. *supra*, note n°404. Pour rappel, l'obligation de résultat atténuée est une obligation de résultat classique à laquelle on ajoute la possibilité au débiteur de prouver qu'il n'a pas commis de faute.

⁴⁴³ C.J.U.E., 14 juin 2007, précité, pt. 49.

conçue de manière aggravée⁴⁴⁴ (obligation de garantie ; pas de possibilité de s'exonérer même cas de force majeure), de manière classique (possibilité de s'exonérer en cas de force majeure), ou de manière atténuée (possibilité de s'exonérer en cas de force majeure ou d'absence de faute). Dès lors, il nous semble clair que si les Etats membres avaient voulu rendre possible le fait pour un employeur de s'exonérer en prouvant l'absence de faute, ils l'auraient inclus dans ce même paragraphe 4⁴⁴⁵.

La Cour, au regard de toutes ses considérations, et après avoir constaté pour le surplus que la Commission n'avait « *pas démontré en quoi l'objectif de la directive 89/391, qui consiste en «la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail», ne saurait être atteint par d'autres moyens que par l'instauration d'un régime de responsabilité sans faute des employeurs* »⁴⁴⁶, a conclu que la Commission n'avait pas « *démontré à suffisance de droit, que, en excluant une forme de responsabilité sans faute, la clause litigieuse limite, en méconnaissance de l'article 5, paragraphes 1 et 4, de la directive 89/391, la responsabilité des employeurs* ».

Même si nous pensons, au regard de l'ensemble de nos considérations antérieures, que la Cour aurait pu en conclure autrement sur cette question, il nous faut toutefois souligner, à l'instar de L. Vogel et J. Buelens, qu'« *il ne s'agit pas d'un arrêt de principe sur le contenu de l'obligation de sécurité* »⁴⁴⁷, la Cour ne se prononçant d'ailleurs pas clairement sur la clause litigieuse du droit britannique⁴⁴⁸.

C'est ce qui ressort également de la réponse de la Cour à la seconde question portant sur l'étendue de l'obligation, où, à nouveau, elle rejettera les arguments de la Commission en ce qu'ils ne démontrent pas en quoi, en « *circonscrivant dans les limites de ce qui est raisonnablement praticable l'obligation pour l'employeur de garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liées au travail, le Royaume-Uni a manqué aux*

⁴⁴⁴ Autrement dit, l'obligation de résultat constitue alors une obligation de garantie.

⁴⁴⁵ Nous pouvons d'ailleurs raisonner dans un sens différent : si le législateur communautaire avait estimé qu'il y avait forcément l'espace pour une responsabilité avec faute, pourquoi aurait-il eu le besoin de préciser que les Etats membres pouvaient prévoir que les cas de force majeure entraîneront une limitation ou une exonération de la responsabilité de l'employeur... alors que, dans un régime de responsabilité avec faute, il est toujours possible de s'exonérer des cas de force majeure ?

⁴⁴⁶ C.J.U.E., 14 juin 2007, précité, pt. 50. Sur ce point, le raisonnement de la Cour n'est pas véritablement contestable étant donné que la Commission n'a pas apporté d'argumentation substantielle à cet égard.

⁴⁴⁷ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 348.

⁴⁴⁸ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 47.

obligations qui lui incombent en vertu de l'article 5, paragraphes 1 et 4, de la directive 9/391. »⁴⁴⁹.

Si, sur la première question, l'Avocat-général a été suivi par la Cour, il ne l'a pas été par contre sur la seconde. En effet, celui-ci avait conclu que :

« 134. C'est donc à titre très subsidiaire et seulement dans l'hypothèse où la Cour déciderait d'interpréter le recours comme destiné à faire valoir l'illégalité de ladite clause également dans la mesure où elle est susceptible de limiter la portée de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur énoncée à l'article 5, paragraphe 1, de la directive-cadre, que nous examinerons ci-après brièvement le bien-fondé de ce grief.

135. (...).

136. Au point 111 ci-dessus, il est affirmé que, en vertu de l'obligation de sécurité prévue à l'article 5, paragraphe 1, de la directive-cadre, l'employeur est tenu de prévenir ou de limiter, dans la mesure du possible, et compte tenu de l'évolution de la technique, tous les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs concrètement prévisibles.

137. Cela implique, en particulier, que la possibilité technique réelle d'élimination ou de réduction d'un risque pour la sécurité et la santé des travailleurs constitue le critère en vertu duquel apprécier in concreto la conformité de la conduite de l'employeur aux prescriptions qui ressortent de la directive-cadre.

138. Or, la référence dans la section 2, paragraphe 1, du HSW Act à la notion de «praticabilité raisonnable», en ce qu'elle introduit un critère d'évaluation de l'adéquation de l'activité de prévention moins rigoureux que la simple possibilité technique est, à notre avis, incompatible avec la portée qu'il faut attribuer à l'obligation générale de sécurité prévue à l'article 5, paragraphe 1, de la directive-cadre.

139. Le test que les juges britanniques sont tenus d'effectuer pour apprécier la conformité de la conduite de l'employeur à la section 2, paragraphe 1, du HSW Act implique une appréciation qui va au-delà de la constatation de la possibilité de prévenir l'apparition d'un risque ou de limiter son importance en fonction des possibilités offertes par la technique et permet (ou plutôt impose), même pour des risques concrètement éliminables, d'opérer une mise en balance entre les coûts, non seulement en termes économiques, des mesures de prévention, d'une part, et la gravité et l'étendue des préjudices qui pourraient résulter des risques pour la santé des travailleurs, de l'autre.

⁴⁴⁹ C.J.U.E., 14 juin 2007, précité, pt. 58. La Cour, on le voit, ne se prononce pas véritablement sur l'acceptabilité de la clause litigieuse, mais simplement sur l'absence de preuve apportée par la Commission pour en déduire sa contrariété à la directive.

140. Or, une telle analyse coûts-bénéfices – à supposer même que, comme souligné par le Royaume-Uni, elle conduise difficilement, dans la pratique, à un résultat favorable à l'employeur – ne nous semble pas admissible sur la base du système communautaire de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, lequel apparaît accorder une priorité à la protection de la personne du travailleur sur celle de l'initiative économique (15).

141. Il s'ensuit que, au cas où la Cour interpréterait les griefs formulés par la Commission dans le sens décrit au point 134 ci-dessus, le recours doit à notre avis être accueilli. ».

A nos yeux, les conclusions de l'Avocat-général auraient mérité d'être suivies. C'est d'ailleurs en ce sens que nous nous étions déjà prononcé, hors de tout contexte jurisprudentiel, à l'issue de notre exposé sur le débat doctrinal concernant la question d'une étape supplémentaire dans l'analyse des risques qui résiderait dans l'« appréciation » des risques (voy. *supra* chapitre 2, section 5, §1).

Si cet arrêt n'a donc pas tranché définitivement la question de savoir si l'obligation de sécurité est de moyens ou résultat (et de la responsabilité y afférente), on ne s'étonnera pas de la voie choisie en l'espèce par la Cour, dont on sait qu'elle a parfois tendance à faire preuve de moins de proactivité lorsque le litige concerne le Royaume-Uni...

Quant à l'arrêt du 28 juin 2011 de la Cour de l'Association européenne de libre-échange (A.E.L.E.) sur lequel L. Vogel se base pour affirmer avec prudence qu'on peut y trouver « *une position plus ferme dans [l'] interprétation de l'obligation patronale de sécurité telle qu'elle est formulée par la directive-cadre* »⁴⁵⁰, il ne nous semble guère apporter d'élément décisif quant à la question de savoir si l'obligation qu'assume l'employeur est de résultat ou de moyens⁴⁵¹.

⁴⁵⁰ L. VOGEL, *op. cit.*, p. 47.

⁴⁵¹ Voy. Cour AELE, 28 juin 2011, *Kolbeinsson c. Islande*, E-2/10, www.eftacourt.int (date de dernière consultation 10 mai 2016) : « *Save in exceptional circumstances it is not compatible with Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work and Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) interpreted in light of Article 3 EEA to hold a worker liable under national tort law for all, or the greater share, of the losses suffered as a result of an accident at work due to his own contributory negligence when it has been established that the employer had not on his own initiative complied with rules regarding safety and conditions in the work place.*

Exceptional circumstances may exist where the employee has caused the accident wilfully or by acting with gross negligence, but even in such cases a complete denial of compensation would be disproportionate and not in compliance with the Directives except in extreme cases of the employee being substantially more to blame for the accident than the employer. ».

Une dernière jurisprudence mérite d'être mentionnée dans le cadre de cette controverse relative à la portée de l'obligation de sécurité de l'employeur : l'arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2012⁴⁵² rendu à propos de la triste mais célèbre catastrophe de Ghislenghien. En effet, selon F. Lagasse et M. Palumbo, par cet arrêt, « *la question a été clairement tranchée dans le sens d'une obligation de résultat* ». Nous ne sommes pas d'accord.

En effet, selon nous, la portée de l'arrêt de la Cour de cassation doit être limitée aux obligations visées dans le cas d'espèce. En l'occurrence, l'obligation qui a été considérée comme de résultat par la Cour est celle qui incombe au transporteur gazier de garantir la sécurité de l'exploitation et l'étanchéité des conduites⁴⁵³. Or, cette obligation est loin d'être assimilable à l'obligation de tout employeur d'assurer la sécurité et la santé de ses travailleurs. En effet, celle-ci possède la particularité d'être renforcée par des prescriptions techniques qui, en outre, possèdent un caractère d'ordre public manifeste étant donné que le transport de gaz est une mission de service public et que sa sécurité concerne l'ensemble de la collectivité⁴⁵⁴. Il n'y a donc pas, selon nous, de matière suffisante dans cet arrêt pour aboutir à une conclusion concernant l'intensité de l'obligation de sécurité de tout employeur⁴⁵⁵.

§3 La nécessité de passer à une approche casuistique

Eu égard à l'ensemble de ces considérations doctrinales et jurisprudentielles, il nous semble qu'un constat s'impose : c'est la manière dont la question est posée qui empêche d'y trouver une réponse définitive. En effet, selon nous, au lieu de vouloir déterminer si

La question préjudicielle dont la Cour AELE était saisie (L. VOGEL, *op. cit.*, p. 47) « *portait sur la conformité au droit communautaire d'une disposition nationale qui tient un travailleur pour responsable, en vertu du droit national de la responsabilité civile, de la totalité ou de la plus grande partie du préjudice subi à la suite d'un accident de travail dû à sa propre négligence concurrente, alors qu'il a été établi que l'employeur n'avait pas, de sa propre initiative, respecté les règles relatives à la sécurité et aux conditions de travail* ». On soulignera que le travailleur en question a voulu – sans succès, mais sans pour autant que cela lui soit préjudiciable en l'espèce – que la question soit réorientée et porte sur l'interprétation du juge islandais comme étant contraire à la directive, car il estimait que la législation islandaise était suffisamment souple pour permettre une interprétation conciliable avec les exigences de la directive-cadre (pt. 65 de l'arrêt).

⁴⁵² Cass., 14 novembre 2012, R.G.A.R., 2013, p. 15009.

⁴⁵³ *Ibid.*, points 80 et 81.

⁴⁵⁴ *Idem* ; F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et droit pénal (étude jurisprudentielle et doctrinale)*, coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2015, p. 91. Ceci dit, on peut se demander si, en interprétant le droit belge à la lumière de l'interprétation du droit communautaire qui aurait pu être dégagée dans l'arrêt Commission c. Royaume-Uni (mais qui ne l'a pas été par la Cour de Justice), il n'est pas possible de plaider l'obligation de résultat. Cette piste nous semble toutefois, à l'heure d'aujourd'hui, peu réaliste.

⁴⁵⁵ Ceci dit, les auteurs semblent eux-mêmes conscients des limites de leur affirmation lorsqu'ils expliquent plus loin qu'ils doivent à « *l'honnêteté de constater que, pour l'instant et compte tenu du caractère relativement récent du droit du bien-être au travail, la controverse n'est peut-être pas totalement tranchée concernant tous les volets de la matière.* ». Voy. *Ibid.*, pp. 25 et 92.

« l' » obligation d'assurer le bien-être des travailleurs est de moyens ou de résultat⁴⁵⁶, il y aurait plutôt intérêt à adopter une approche plus casuistique. Ce faisant, on se rendrait très rapidement compte que derrière l'arbre de la « grande » obligation de sécurité, se cache en réalité une forêt d'obligations qui peuvent être, **tantôt de moyens, tantôt de résultat**⁴⁵⁷. Reposer la question en ces termes est donc, à notre sens, la meilleure manière de ne pas occulter la diversité des obligations qui incombent (notamment) à l'employeur⁴⁵⁸.

Ainsi, par exemple, au niveau des règles générales sur la prévention des risques, le fait même d'effectuer une analyse des risques, d'élaborer un plan global de prévention et de rédiger des plans annuels d'action, constituent indéniablement des obligations de résultat⁴⁵⁹. Selon nous, il en va de même, entre autres, de l'obligation de respecter la hiérarchie au sein des mesures de prévention à adopter⁴⁶⁰, de soumettre les projets de plans (global et annuel) de prévention à l'avis du CPPT ou encore de former chaque membre de son personnel au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁴⁶¹.

⁴⁵⁶ Nous venons de voir que, sur base du droit européen, on pourrait tenter de plaider l'obligation de résultat. Cependant, il nous semble qu'actuellement, ni le juge belge (notamment eu égard aux travaux préparatoires de la loi du 4 août 1996), ni le juge européen ne sont prêts à consacrer une telle obligation générale comme étant de résultat.

⁴⁵⁷ Le juge qui cherche à déterminer si une obligation légale est de résultat ou de moyens doit se pencher en priorité sur le libellé de celle-ci et sur l'intention du législateur. Mais, à défaut de pouvoir la découvrir, il lui faudra « *vérifier dans quelle mesure l'obtention du résultat présente un caractère normalement aléatoire* ». Si l'obligation ne comporte pas d'aléa particulier, il lui faudra conclure qu'elle est de résultat. A contrario, si elle contient un tel aléa, l'obligation est de moyens. Voy. F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et droit pénal (étude jurisprudentielle et doctrinale)*, loc. cit., p. 90.

⁴⁵⁸ Certains commentaires doctrinaux semblent parfois amorcer une approche comparable. Ainsi, on explique que « *Het voeren van een welzijnsbeleid op zich mag dan al als een inspanningsverbintenis worden beschouwd, dit is niet het geval van alle verplichtingen die hier in kaderen. Voorbeelden van resultaatsverbintenissen zijn de verplichting een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten, de verplichting een preventie adviseur aan te duiden die over de vereiste opleiding beschikt, de verplichting een comité op te richten, of nog de verplichting een budget voor de uitvoering en de toepassing van het welzijnsbeleid te voorzien.* » (voy. A. VAN REGENMORTEL (sous la dir. de), loc. cit., p. 169). Nous remarquerons toutefois que les obligations qui sont données en exemple concernent moins la politique de prévention que les acteurs qui y sont impliqués.

⁴⁵⁹ Nous pourrions même aller jusqu'à dire qu'elles constituent des obligations de garantie, tant ces éléments constituent le cœur de la prévention pour le bien-être au travail. Quoiqu'il en soit, nous voyons toutefois mal comment, sauf cas d'école, l'employeur pourrait prouver l'existence d'une cause étrangère libératoire expliquant l'absence de toute analyse des risques ou de plans de prévention.

⁴⁶⁰ Concrètement, face à un danger identifié par l'analyse des risques, l'employeur est tenu par une obligation de résultat de prendre en priorité les mesures permettant d'éliminer les risques par rapport à celles permettant d'éviter ou limiter les dommages.

⁴⁶¹ L'article 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que : « *L'employeur veille à ce que chaque travailleur reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, formation spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction.*

Cette formation est notamment donnée à l'occasion :

1° de son engagement;

2° d'une mutation ou d'un changement de fonction;

3° de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'un équipement de travail;

4° de l'introduction d'une nouvelle technologie.

En outre, l'employeur ne devra évidemment pas perdre de vue l'ensemble des réglementations plus spécifiques qui, elles aussi, contiennent de nombreuses obligations de résultats, qu'elles consistent en des prescriptions techniques⁴⁶², administratives⁴⁶³ ou procédurales⁴⁶⁴.

Cette approche présente un **avantage** tant pour le travailleur qui s'estime exposé à un risque, que pour celui qui a déjà été victime d'une atteinte à son bien-être. En effet, alors que le premier, après avoir identifié de telles obligations de résultat, pourra mettre une pression sur son employeur plus forte que dans le cas d'une obligation de moyens, afin que soit respecté son

Cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux et être répétée périodiquement si nécessaire.

Les coûts de la formation ne peuvent être mis à la charge des travailleurs. Elle est donnée pendant le temps de travail. ».

Voy. en ce sens Corr. Charleroi (7e ch.) n° 1299, 24 avril 2012, *Chron. D.S.*, p. 469.

⁴⁶² Ainsi, par exemple, l'arrêté royal précité du 28 mars 2014 relatif à la prévention de l'incendie sur les lieux de travail dispose, en son article 10, §2, que : « *Lorsque l'exécution du travail exige l'utilisation de matières explosives, de gaz combustibles ou de liquides ou matières solides inflammables ou auto-inflammables, l'employeur prend notamment les mesures particulières suivantes pour atteindre l'objectif visé au § 1er: (...) 5° placer les déchets visés au point 4°, dans l'attente de leur évacuation, dans des récipients de sécurité appropriés à fermeture hermétique*».

⁴⁶³ Voy. par exemple, Ibid, art. 22 : « *Afin de faciliter l'intervention des services de secours publics, l'employeur veille à ce qu'un dossier d'intervention soit mis à leur disposition à l'entrée du bâtiment.*

Ce dossier d'intervention comprend:

1° les éléments du dossier relatif à la prévention de l'incendie visés à l'article 25, alinéa 2, 4°, 7° et 11°;

2° l'emplacement des installations électriques;

3° l'emplacement et le fonctionnement des vannes de fermeture des fluides utilisés;

4° l'emplacement et le fonctionnement des systèmes de ventilation;

5° l'emplacement de la centrale de détection d'incendie. ». Voy. également: Ibid., art. 25.

⁴⁶⁴ Voy. par exemple, Ibid. art. 24 : « *Conformément à l'article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur établit des procédures écrites appropriées relatives:*

1° à la mise en œuvre des tâches confiées au service de lutte contre l'incendie visées à l'article 8, alinéa 2;

2° à l'évacuation des personnes;

3° aux exercices d'évacuation;

4° à l'utilisation des équipements de protection contre l'incendie;

5° à l'information et la formation des travailleurs.

Pour la rédaction de ces procédures, l'employeur demande l'avis du conseiller en prévention compétent et du Comité.

Ces procédures sont revêtues du visa du conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail, ou le cas échéant, de la section du service interne. »

droit au bien-être au travail, le second, quant à lui, parviendra plus facilement devant le juge à obtenir condamnation de l'employeur (au pénal⁴⁶⁵ comme au civil)⁴⁶⁶.

En fait, à y regarder de plus près, les dispositions (générales) sur le bien-être au travail comportent bien souvent tant un volet « obligation de résultat » qu'un volet « obligation de moyens ». Le premier porte, comme on l'a évoqué *supra*, sur le fait même que ces dispositions imposent de mettre en place des procédures⁴⁶⁷ et de respecter des balises qui encadrent la prise de mesures de prévention⁴⁶⁸. Quant au second, on le retrouvera en réalité dans les marges de manœuvre laissées à l'employeur au sein de ce cadre contraignant⁴⁶⁹. Autrement dit, lorsque

⁴⁶⁵ A cet égard, on soulignera que le caractère réglementaire des infractions de droit pénal social (ainsi que l'imputabilité légale de celles-ci à l'employeur (son préposé, ou son mandataire), accréditent, selon nous, l'idée qu'il existe bel et bien des obligations de résultat en droit du bien-être au travail. Ainsi, l'article 127 du Code pénal social, qui tient en première ligne pour responsable l'employeur qui enfreint les dispositions sur le bien-être au travail et ce, en ne rajoutant aucun élément moral par rapport aux normes auxquelles il renvoie, témoigne de ce que le législateur pénal – qui est pourtant celui qui vise à sanctionner les atteintes les plus graves, celles qui touchent à la survie de la société – admet qu'une responsabilité pénale puisse être engagée sans qu'il soit nécessaire de prouver une faute de l'employeur. Puisque la simple transgression de la norme matérielle suffit, il s'en remet en réalité à la distinction que nous opérons : si l'obligation est de résultat, il confirme qu'il ne faut pas prouver de faute ou de dol en ne rajoutant aucun élément moral. Si l'obligation est de moyens, parce que la norme l'explicite ou, à défaut, que l'aléa est trop important, le législateur pénal social s'en remet à ce constat et une faute devra être prouvée. On rappellera toutefois que même en présence d'une obligation de résultat, la preuve de la cause étrangère libératoire reste possible (en droit pénal, on parle plutôt de cause de justification objective, rendant le fait licite, et de cause de justification subjective, empêchant l'imputabilité morale). Voy. : F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, 2^e éd., Limal, Anthemis, 2014, pp. 7-34 et 61-92 ; F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, 1^{ère} éd., Limal, Anthemis, 2008, pp. 83-85 ; Cass. 3 octobre 1994, *J.T.*, 1995, p. 26 : « Attendu que la transgression matérielle d'une disposition légale ou réglementaire constitue, en soi, une faute qui entraîne la responsabilité pénale et civile de l'auteur à condition que cette transgression soit commise librement et consciemment ».

On soulignera également ici toute l'importance de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 20 octobre 2011 qui, au terme d'un revirement de jurisprudence, a validé le mécanisme de l'article 127 (anciennement article 81, 1^o de la loi du 4 août 1996), du moins lorsqu'il renvoie à l'article 5 de la loi du 4 août 1996 dans son ensemble : « *L'article 81, 1^o, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne viole pas les articles 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution, en ce qu'il rend punissable une infraction à l'article 5 de la même loi, tel qu'il a été précisé par l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.* ». Voy. C. const., 20 octobre 2011, n^o 158/2011, www.const-court.be (date de dernière consultation : 15 mai 2016) ; P. BRASSEUR, « La loi sur le bien-être au travail, claire comme de l'eau de roche ? », note sous Cour const., 20 octobre 2011, n^o158/2011, *Dr. pén. entr.*, 2012/2, pp. 100 à 106.

Voy. *infra* pour la question du lien entre obligation de résultat et présomption d'innocence en droit pénal.

⁴⁶⁶ En outre, selon nous, dans le cas où un travailleur aurait à démontrer que l'employeur n'a pas respecté une obligation de moyens, il nous paraît utile de regarder si en amont ou autour de celle-ci, des obligations de résultat n'auraient pas été respectées, de telle sorte qu'elles contribueraient à prouver que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'il pouvait (et devait) pour remplir ladite obligation de moyens.

⁴⁶⁷ Comme, entre autres, le fait de disposer d'une analyse des risques, de plans (global et annuel) de prévention, de soumettre à l'avis du CPPT les projets de plans de prévention, etc.

⁴⁶⁸ L'analyse des risques doit être réalisée dans le respect des trois phases et des trois niveaux imposés par l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs. Les mesures de prévention doivent être prises sur base de l'analyse des risques ; elles doivent respecter la hiérarchie imposée par l'article 9 du même arrêté ; l'employeur doit prouver qu'il a envisagé la question de la migration des risques lorsqu'il a décidé de prendre une mesure de prévention ; etc.

⁴⁶⁹ Ces marges de manœuvre découlent du changement de philosophie opéré par le législateur depuis la transposition de la directive-cadre 89/391 (cf. *supra*, chap. 1). On trouvera donc des obligations de moyens, soit lorsque le libellé d'une disposition est clair à cet égard, soit, peut-être plus souvent, dans une certaine forme de

l'employeur agit dans le respect de ce cadre et de ces balises, il est encore tenu par une obligation de moyens, de nature plus générale et transversale, qui consiste à faire son maximum pour promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁴⁷⁰.

A titre d'exemple, prenons l'article 14 de l'arrêté royal précité du 27 mars 1998 relatif au bien-être des travailleurs. Celui-ci dispose que :

« L'employeur évalue régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, le système dynamique de gestion des risques.

A cet égard, il tient notamment compte :

1° des rapports annuels des Services de prévention et de protection au travail;

2° des avis du Comité et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance;

3° des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur base de laquelle des mesures de prévention sont prises;

4° (des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution.)

Compte tenu de cette évaluation, l'employeur établit, au moins une fois tous les cinq ans, un nouveau plan global de prévention selon les dispositions de l'article 10. ».

Cette disposition contient au moins les obligations de résultat suivantes :

- le fait d'établir un nouveau plan global tous les 5 ans au moins ;
- le fait pour l'employeur de se concerter (d'une manière ou d'une autre) avec la ligne hiérarchique et les services de prévention lorsqu'il procède à l'évaluation du système dynamique de gestion des risques ;
- le fait pour l'employeur, lorsqu'il évalue son système dynamique de gestion des risques, de tenir compte d'une manière ou d'une autre des éléments mentionnés aux points 1° à 4°.

On comprendra évidemment toute l'importance de garder des traces écrites de ce que ces obligations ont été respectées.

Par contre, à notre avis, constituent notamment des obligations de moyens :

silence ou de flou (parfois volontaire de la part du législateur) d'une disposition sur les manières concrètes de donner du corps au cadre qu'elle impose.

⁴⁷⁰ Dans cette mesure-là, on peut alors comprendre l'article 5, §1, al. 1, de la loi du 4 août 1996 précitée comme imposant une obligation de moyens.

- Le fait de choisir des méthodes de concertation qui sont les mieux à même de promouvoir le bien-être ;
- Le fait d'évaluer « régulièrement » le système dynamique de gestion des risques⁴⁷¹ ;
- Le fait pour l'employeur, qui tient compte des points 1° à 4°, de leur donner suite de la manière qui promet au mieux le bien-être des travailleurs.

S'il nous est impossible de faire une telle analyse pour chaque disposition des lois et règlements sur le bien-être au travail, mentionnons brièvement deux autres cas où l'on peut retrouver des obligations de moyens. Ceux-ci sont à nouveau tirés de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs.

Le premier réside dans l'article 8, alinéa 2, de l'arrêté royal du 27 mars 1998. Nous avons expliqué *supra* (cf. chap. 2, section 5, §1) que l'analyse des risques doit être composée de trois phases, dont la dernière est « l'évaluation des risques » pour le bien-être des travailleurs. Or, nous l'avons vu, la réglementation actuelle ne précise rien quant aux critères à utiliser pour procéder à cette évaluation, ce qui nous avait amené à plaider pour l'utilisation de critères qualitatifs. A cet égard, nous pensons qu'il existe en réalité une obligation de moyens dans le chef de l'employeur d'opter, avec l'aide des experts qui l'entourent, pour les critères d'évaluation qui soient le plus à même d'aboutir à protéger et promouvoir le bien-être des travailleurs.

De manière plus générale, il nous semble qu'il existe une obligation de moyens dans le chef de l'employeur consistant à tout faire pour que les risques qui existent au sein de l'entreprise puissent effectivement être détectés par l'analyse des risques, et à faire le maximum, également, pour que puissent être imaginées, avec l'aide des autres acteurs de la prévention, des mesures de prévention qui soient le plus « haut » dans la hiérarchie⁴⁷² prévue

⁴⁷¹ Le terme régulier est à notre sens trop peu précis. Ceci dit, plus on pourra établir l'existence d'éléments qui indiquaient qu'une nouvelle évaluation du système était nécessaire, plus il sera facile d'établir que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'évaluer régulièrement le système dynamique de gestion des risques. Ainsi, les points 1° à 4° de l'article 14 donnent des pistes : n'y avait-il pas des indications en ce sens dans le rapport annuel des services de prévention ou dans les avis du CPPT ? N'y a-t-il pas eu de changement de circonstances qui auraient dû amener tout employeur raisonnable à réévaluer le système ? N'y a-t-il pas eu d'accidents de travail depuis la dernière évaluation ? Etc.

On soulignera d'ailleurs qu'en cas d'accident du travail, et plus encore lorsque celui-ci peut être qualifié de grave, une série d'obligations plus contraignantes pèsent sur l'employeur. Voy. à cet égard : A.R. précité du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 26-28.

⁴⁷² C'est-à-dire, de tout faire pour que l'on puisse d'abord imaginer des mesures permettant d'éviter les risques, avant de penser aux mesures évitant les dommages ou les limitant.

par l'article 9, al. 1 de l'arrêté royal du 27 mars 1998⁴⁷³. On comprendra aisément que ce type d'obligations nécessite une très bonne collaboration entre l'employeur et les autres acteurs de la prévention pour le bien-être au travail, lesquels ont d'ailleurs aussi des responsabilités⁴⁷⁴.

En conclusion, d'un débat assez binaire et réducteur et à l'issue incertaine, il est en fait possible de s'orienter vers un débat bien plus casuistique et nuancé, grâce auquel il est possible d'alléger considérablement la charge de la preuve du travailleur lorsqu'il s'agit de prouver la faute de l'employeur. Cela pourra également servir dans les cas d'actions de nature plus « préventives » que nous évoquerons plus tard (*infra*, section 3).

§4 Obligation(s) de résultat et droit pénal : la question de la présomption d'innocence

Dès lors qu'une obligation de résultat implique très facilement⁴⁷⁵ un renversement de la charge de la preuve au détriment du débiteur, la question se pose de savoir si cela n'est pas contraire au droit à la présomption d'innocence et à la charge de la preuve en matière pénale⁴⁷⁶.

La Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur cette question dans un arrêt du 14 novembre 2012⁴⁷⁷ rendu à propos de l'affaire Ghislenghien. la Cour de cassation fut saisie « *d'un moyen reprochant une violation des principes généraux du droit relatifs à la présomption de la charge de la preuve en matière pénale* »⁴⁷⁸. La demanderesse en cassation reprochait à l'arrêt attaqué de l'avoir jugé coupable au motif qu'elle ne prouvait pas l'existence d'une cause d'exonération, alors que, selon elle, il revenait « *à la partie poursuivante de prouver l'inexistence des faits justificatifs ou allégués ou qu'à défaut, il appartenait aux juges d'appel de déclarer cette défense dépourvue de tout élément de nature à lui donner crédit* »⁴⁷⁹.

La Cour de cassation a rejeté le moyen en affirmant que : « La règle suivant laquelle toute personne accusée d'une infraction est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été établie, n'interdit pas au législateur d'édicter une obligation de résultat sanctionnée

⁴⁷³ Qu'est-ce qui peut concrètement permettre de remplir cette obligation de moyens ? Nous pensons, entre autres, au fait de prévoir des procédures simples, claires et mobilisables à tout instant, pour que circulent les informations entre les acteurs de la prévention (en commençant par les travailleurs) ou encore au fait pour l'employeur de fournir toutes les informations nécessaires pour que soient conçues et prises les meilleures mesures de prévention possibles.

⁴⁷⁴ Nous en avons esquissé les contours *supra*, Chapitre 2, section 6.

⁴⁷⁵ Par là, on entend que le créancier n'a qu'à prouver l'absence du résultat auquel le débiteur était obligé.

⁴⁷⁶ N. COLETTE-BASECQZ et F. LAMBINET, « L'élément moral des infractions », in *L'élément moral en droit*, Limal, Anthemis, 2014, p. 19.

⁴⁷⁷ Cass., 14 novembre 2012, R.G.A.R., 2013, p. 15009.

⁴⁷⁸ N. COLETTE-BASECQZ et F. LAMBINET, *op. cit.*, p. 19..

⁴⁷⁹ *Idem*.

pénalement, celle-ci ne portant pas atteinte à la substance du droit à la présomption d'innocence dans la mesure où elle préserve les droits de la défense. Tel est le cas dès lors que la partie poursuivante doit établir l'existence de l'obligation et le fait que le résultat imposé n'a pas été atteint, et dès lors que le prévenu peut soumettre à l'appréciation du juge du fond les causes d'exonération de nature à le soustraire à la sanction pénale. Lorsqu'il s'agit d'une obligation de résultat, ainsi que la cour d'appel l'a légalement décidé, il suffit au créancier de prouver que le résultat n'a pas été atteint et c'est au débiteur, alors, d'établir l'absence de faute de sa part en démontrant que cette situation est imputable à une cause étrangère, celle-ci devant être comprise comme une impossibilité absolue d'exécution. »⁴⁸⁰.

Comme le relève la doctrine, « on ne saurait être plus clair et mieux résumer les principes gouvernant l'élément intentionnel en droit de la sécurité au travail »⁴⁸¹ lorsque des infractions sont basées sur la violation d'une obligation de résultat.

Section 2. La place de la responsabilité civile de l'employeur en cas d'atteinte au bien-être du travailleur

L. Vogel affirme à juste titre qu' « indépendamment de la qualification que l'on accorde à l'obligation de sécurité, un des problèmes majeurs du droit belge reste l'ineffectivité des sanctions contre un manquement de l'employeur. Si l'on tient compte de l'importance des intérêts juridiquement protégés (la vie et la santé humaines), il paraît logique que son respect soit garanti tant à travers la responsabilité pénale que dans des procédures basées sur la responsabilité civile ».

Notre but n'est toutefois pas ici d'exposer l'ensemble de ce qui peut être dit à propos des responsabilités pénale et civile de l'employeur. D'autres s'y sont déjà fort bien employés⁴⁸². Le but ici est de s'inscrire dans une logique plus civile, axée sur les droits subjectifs que les travailleurs peuvent faire valoir à l'encontre de leur employeur. Ainsi, nous avons choisi d'analyser la responsabilité civile de l'employeur pour ses fautes propres. Dans ce cadre, nous viserons plus particulièrement à déterminer, d'une part, à quelles conditions elle peut être

⁴⁸⁰ Nous soulignons.

⁴⁸¹ F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et droit pénal*, loc. cit., p. 131.

⁴⁸² En ce qui concerne la responsabilité pénale de l'employeur, voy. notamment : F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et droit pénal*, loc. cit. ; L. VOGEL et J. BUELENS, op. cit., pp. 349-350 ; F. KEFER, *Précis de droit pénal spécial*, 2^e éd., loc. cit., et plus spéc. pp. 96-154 ; P. BRASSEUR, « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », op. cit., pp. 16-17.

En ce qui concerne la responsabilité civile de l'employeur, voy. notamment : C.-E. CLESSE, loc. cit., pp. 319-336 ; L. VOGEL et J. BUELENS, op. cit., pp. 351-352 ; F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, 2^e éd., loc. cit., pp. 155-170 ; P. BRASSEUR, « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », op. cit., p. 16.

engagée malgré la prise en charge du dommage par les régimes assuranciers (et particulièrement celui des accidents du travail), et, d'autre part, si elle peut constituer un filet de sécurité en cas d'atteinte au bien-être du travailleur non prise en charge par ces régimes forfaitaires. Enfin, pour conclure, nous essayerons modestement de lancer quelques pistes pour des actions de nature plus « préventive ».

§1 La responsabilité civile de l'employeur comme complément aux régimes assuranciers

On le sait, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée sur le plan civil, tant pour ses propres fautes que pour celles commises par un de ses préposés à l'égard d'un tiers⁴⁸³. Dans le cadre de cette étude, nous nous concentrerons uniquement sur le premier de ces deux cas.

Les fautes propres de l'employeur peuvent être variées en matière de bien-être au travail. On songe ainsi, entre autres, à « *l'absence d'analyse des risques (notamment les risques psychosociaux) ou de mesures de prévention, l'absence de désignation d'un conseiller en prévention, la non-consultation (ou d'accord) des représentants des travailleurs au C.P.P.T. sur les mesures de prévention et les procédures applicables en matière de violence ou de harcèlement au travail, etc.* »⁴⁸⁴. A cet égard, le plaideur avisé cherchera, avant même de s'avancer sur le terrain de la diligence et de la prudence du bon père de famille, à trouver l'ensemble des obligations de résultat qui ont été violées dans les faits. En effet, ce faisant, il lui suffira de prouver l'absence de résultat pour que, sauf cause étrangère libératoire, la faute civile soit établie.

Cependant, étant donné que l'action en responsabilité civile requiert en outre un dommage en lien causal avec la faute de l'employeur, elle ne pourrait être envisagée qu'à la suite d'une atteinte déjà réalisée à son bien-être. Or, généralement⁴⁸⁵, cette dernière tombera dans le champ d'application des lois sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, dont on sait qu'elles immunisent, sauf exceptions, l'employeur d'un éventuel recours de la victime en responsabilité civile⁴⁸⁶.

⁴⁸³ P. BRASSEUR, « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », *op. cit.*, p. 16.

⁴⁸⁴ *Idem.*

⁴⁸⁵ Voy. *infra*, §2.

⁴⁸⁶ F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, 2e éd., *loc. cit.*, p. 166. Voy. Loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 46 ; Lois du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, *M.B.*, 27 août 1970, p. 8712, art. 51.

Contrairement au droit commun, dont le principe de base est la réparation intégrale du dommage, le travailleur n'obtiendra, dans un tel cas, qu'une réparation forfaitaire⁴⁸⁷. Trois conséquences importantes en découlent⁴⁸⁸. La première est que l'entière du dommage ne sera pas réparée⁴⁸⁹. La seconde est que le dommage qui est ainsi pris en compte pour l'indemnisation n'est, lui-même, pas totalement pris en charge⁴⁹⁰. Enfin, la troisième est qu'« *en cas de décès, seules les catégories énumérées d'ayants-droit peuvent prétendre à la réparation forfaitaire* »⁴⁹¹.

Les deux premières conséquences évoquées ci-dessus conduisent à se demander s'il existe une voie pour obtenir une réparation intégrale du dommage subi, en raison d'une faute propre de l'employeur, malgré son immunité de principe.

La réponse à cette question est positive sur le plan théorique, mais mérite d'être nuancée dans la pratique.

⁴⁸⁷ S. REMOUCHAMPS, « L'indemnisation des dommages générés par les incidents psychosociaux dans les régimes de réparation des risques professionnels », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la coord. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEUCHTEN), op. cit., p. 195.

⁴⁸⁸ *Idem*.

⁴⁸⁹ *Idem* : « Ainsi, ne peut faire l'objet d'une indemnisation que le dommage professionnel matériel. La réparation porte sur la perte des revenus pendant l'incapacité temporaire de travail ainsi que la perte de capacité économique définitive (incapacité permanente) et les frais liés aux soins médicaux, en ce compris les frais de déplacement.

Les autres formes du dommage, réparées dans le régime de droit commun, tels que le dommage moral, le dommage esthétique, le dommage d'agrément, le dommage aux biens du travailleur ou la perte des revenus non liés au travail ne sont pas indemnisés. ». Nous soulignons. Contrairement à ce qui est dit dans cet extrait, l'employeur reste civilement responsable des dommages que l'accident de travail a causés aux biens des travailleurs (voy. *infra* l'article 46, 2° de la loi sur les accidents de travail).

⁴⁹⁰ *Idem* : « (...) l'indemnisation du dommage professionnel réparable est elle-même forfaitaire, ce qui signifie que le dommage réel n'est pas entièrement indemnisé.

L'indemnisation (rentes des ayants-droit, indemnités en cas d'incapacité temporaire et allocations et rentes pour l'incapacité permanente) est fixée selon une base invariable, supposée refléter l'intégralité du dommage. Cette base est la rémunération gagnée les 12 mois précédents l'événement.

Le principe du forfait comporte en effet une présomption irréfragable selon laquelle la valeur économique de la victime sur le marché du travail trouve son exacte traduction dans la rémunération qu'elle a perçue pendant l'année précédant l'accident ou la maladie, qui est la base de calcul des indemnités, allocations et rentes. La perte de revenus professionnel n'est donc appréhendée sur base réelle mais sur une base fictive.

Enfin, d'autres règles existent, qui concourent encore à limiter l'indemnisation. Ainsi, l'incapacité temporaire n'est allouée qu'à concurrence de 90 % de la rémunération de référence. Diverses règles existent encore limitant l'indemnisation de l'incapacité permanente dès lors que le taux d'incapacité ne dépasse pas un certain seuil (5 %, 10 %, 16 %). Le régime des maladies professionnelles connaît une série de règles dérogatoires (57), éloignant d'autant plus l'indemnisation d'une réparation intégrale. Enfin, diverses règles visant à interdire les cumuls existent, pouvant réduire de manière importante l'indemnisation réservée à l'accident ou la maladie. ».

⁴⁹¹ *Idem*.

Les **exceptions à l'immunité civile** de l'employeur se trouvent consacrées par l'article 46 de la loi sur les accidents de travail (sachant que la loi sur les maladies professionnelles contient *mutatis mutandis* le même régime)⁴⁹².

Un premier cas pour lequel l'action civile reste ainsi ouverte au travailleur est celui où son employeur a causé intentionnellement l'accident de travail (ou l'accident qui l'a causé). Cette faute intentionnelle requiert soit, qu'il ait « *voulu causer un dommage à la personne de la victime* », soit, qu'il ait « *voulu l'accident sans avoir l'intention d'intenter à la personne du travailleur* »⁴⁹³. Par contre, la faute lourde ne peut être assimilée à la faute intentionnelle⁴⁹⁴. Cette première hypothèse relève en fait surtout du cas d'école : aucune jurisprudence n'a jusqu'à présent été recensée à cet égard⁴⁹⁵.

Ensuite, outre le cas du dommage causé par l'employeur aux biens du travailleur qui n'appelle pas de commentaire particulier, il faut souligner la possibilité d'agir contre l'employeur en responsabilité civile lorsque l'accident est survenu sur le chemin du travail ou qu'il constitue un accident de roulage. Cette exception s'explique car la notion de risque professionnel, qui est à la base du système des accidents de travail, perd ici en grande partie sa pertinence⁴⁹⁶. En effet, elle entre ici en concurrence avec les principes de l'assurance RC auto obligatoire qui assure, quant à elle, la réparation intégrale du dommage sur base de la faute de l'auteur de l'accident⁴⁹⁷. Dès lors, le législateur a jugé que les principes propres à la loi sur les accidents du travail devaient céder⁴⁹⁸. En pratique, cette exception ouvrira, dans la majorité des cas, la possibilité de saisir l'assureur RC auto de l'employeur⁴⁹⁹.

⁴⁹² L'article 51, §1^{er}, de la loi précitée sur les maladies professionnelles prévoit grosso modo les mêmes règles concernant la responsabilité de l'employeur : « *Indépendamment des droits découlant des présentes lois, l'action en responsabilité civile reste ouverte au profit de la victime ou de ses ayants droit :*

1° contre le chef d'entreprise lorsqu'il a provoqué intentionnellement la maladie professionnelle.

Est considéré comme ayant intentionnellement provoqué la maladie, tout employeur qui a continué d'exposer des travailleurs au risque de maladie professionnelle, alors que les fonctionnaires désignés en vertu de l'article 68 en vue de surveiller l'exécution de la présente loi, lui ont signalé par écrit le danger auquel il expose ces travailleurs en ne se conformant pas aux obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail ; ».

⁴⁹³ J.-F. FUNCK et L. MARKEY, *Droit de la sécurité sociale*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 398.

⁴⁹⁴ *Idem*.

⁴⁹⁵ La doctrine donne, entre autres, cet exemple : « *en cas d'incendie ou d'explosion volontaire provoqués par le chef d'entreprise, une faute intentionnelle peut lui être imputée, même s'il n'a pas voulu causer de lésions corporelles à la victime.* ». Voy. L. VAN GOSSUM, N. SIMAR et M. STRONGYLOS, *Les accidents du travail*, 8^e éd., Bruxelles, Larcier, 2013, p. 191.

⁴⁹⁶ J.-F. FUNCK et L. MARKEY, *op. cit.*, p. 399.

⁴⁹⁷ *Idem*.

⁴⁹⁸ *Idem*.

⁴⁹⁹ *Idem*.

Enfin, l'exception la plus intéressante, parce qu'elle met en lumière l'importance de la prévention au sein de l'entreprise tout comme le rôle de l'inspection sociale, réside dans le 7° de l'article 46, §1^{er}. Celui-ci dispose que :

« Indépendamment des droits découlant de la présente loi, une action en justice peut être intentée, conformément aux règles de la responsabilité civile, par la victime ou ses ayants droit: (...)

7° contre l'employeur qui, ayant méconnu gravement les obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, a exposé les travailleurs au risque d'accident du travail, alors que les fonctionnaires désignés pour surveiller l'application desdites dispositions en application des articles 43 à 49 du Code pénal social lui ont par écrit :

- a) signalé le danger auquel il expose ces travailleurs;*
- b) communiqué les infractions qui ont été constatées;*
- c) prescrit des mesures adéquates;*
- d) communiqué que s'il néglige de prendre les mesures visées sous c), la victime ou son ayant droit a, en cas d'accident éventuel, la possibilité d'intenter une action civile en responsabilité.*

La mise en demeure écrite mentionne les infractions aux prescriptions en matière de sécurité et d'hygiène du travail qui ont été constatées, le risque spécifique d'accident du travail ainsi créé, les mesures concrètes de prévention à prendre ainsi que le délai dans lequel ces mesures doivent être réalisées, sous peine de donner à la victime ou à ses ayants droit la possibilité d'intenter une action en responsabilité civile dans l'éventualité d'un accident.»⁵⁰⁰.

On le voit donc ici, une porte est ouverte pour obtenir une réparation intégrale à charge de l'employeur qui aurait méconnu gravement les dispositions relatives au bien-être des travailleurs *« alors que son attention avait été attirée sur le danger par les inspecteurs de travail compétents »*⁵⁰¹. Cependant, comme le souligne Ch.-E Clesse, *« les conditions légales sont à ce point restrictives – entre autres l'obligation d'une mise en demeure écrite de la part d'un inspecteur du travail compétent – que les possibilités d'application de l'article sont quasi nulles »*⁵⁰². Ce constat reste toujours aussi pertinent malgré un très léger assouplissement amorcé par l'arrêt du 21 mai 2015 rendu par la Cour constitutionnelle au terme duquel on

⁵⁰⁰ La disposition termine précise toutefois que *« l'action en responsabilité civile ne peut pas être intentée contre l'employeur qui prouve que l'accident est également dû au non-respect, par le travailleur victime de l'accident, des instructions de sécurité que l'employeur lui a préalablement notifiées par écrit, alors que les moyens de sécurité nécessaires ont été mis à sa disposition. »*.

⁵⁰¹ F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, 2e éd., loc. cit., p. 166.

⁵⁰² Ch.-E. CLESSE., *« Les accidents du travail »*, GUJE, 2e éd., liv. 68.2, Malines, Kluwer, 2013, p. 83. Nous soulignons.

retiendra qu' il n'est plus nécessaire que l'écrit rédigé par l'inspection du travail mentionne qu'à défaut de prendre les mesures prescrites, l'employeur perdra son immunité⁵⁰³.

Remarquons que dans la loi sur les maladies professionnelles, les conditions relatives à la mise en demeure sont moins strictes puisque l'article 51, §1^{er}, 1^o, *in fine*, de cette loi exige simplement que l'employeur ait continué à exposer ses travailleurs au risque de la maladie professionnelle alors que l'inspection du travail lui avait signalé « *par écrit le danger auquel il expose ces travailleurs en ne se conformant pas aux obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail* ».

Ces conditions (particulièrement dans le régime des accidents de travail) sont d'autant plus difficiles à remplir que, comme nous l'avons déjà évoqué, la DG contrôle du Bien-être manque de moyens et que rares seront les cas où un constat d'infraction avec mise en demeure pourra avoir eu lieu avant l'accident. De là découle aussi tout l'intérêt pour les travailleurs de contacter l'inspection du travail pour signaler qu'ils estiment être exposés à des risques en violation des normes sur le bien-être au travail.

Qui plus est, il faut remarquer que la disposition propre aux accidents du travail aboutit à **une injustice** fort bien soulignée par une proposition de loi du 21 octobre 2014 déposée par Mme Sabien Lahaye-Battheu⁵⁰⁴. Elle révèle qu'en réalité cette disposition pénalise les employeurs honnêtes, tout comme elle préjudiciera les travailleurs d'employeurs malhonnêtes ou négligents. En effet, si un travailleur est victime d'un accident de travail, son droit⁵⁰⁵ à la

⁵⁰³ C. const., 21 mai 2015, n°62/2015, www.const-court.be (dernière date de consultation : 10 mai 2016) : « *Cependant, ce serait non seulement faire preuve d'un formalisme excessif que d'exiger en outre que la mise en demeure indique explicitement que la non-exécution des mesures imposées dans la mise en demeure pourrait conduire à la levée de l'immunité de principe de l'employeur, mais l'on risquerait en outre que cette prescription supplémentaire fasse dépendre l'action en responsabilité de droit commun de la victime d'un accident du travail de la décision ou même d'un oubli du fonctionnaire chargé de la surveillance de faire figurer explicitement cette mention dans la mise en demeure.*

Il n'est dès lors pas raisonnablement justifié que les victimes d'un accident du travail ne puissent pas intenter une action de droit commun en dommages-intérêts, contre leur employeur qui a gravement méconnu ses obligations et a été mis en demeure de se mettre en règle, au seul motif que l'administration n'a pas explicitement mentionné dans la mise en demeure à l'employeur qu'il perdrait son immunité s'il ne réservait aucune suite aux mesures adéquates qui lui sont imposées. ».

⁵⁰⁴ Proposition de loi modifiant la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, Doc. Parl, Ch. Repr., sess. ord. 2014-2015, n°0452/001.

⁵⁰⁵ Ou, en cas d'accident mortel, le droit de ses ayants droits. A cet égard, on soulignera que cela pose un autre problème, que décrit également cette proposition de loi : « *On connaît ainsi des cas où l'employeur n'avait pas déclaré ou signalé, au préalable, l'ouverture d'un chantier. Par conséquent, ce chantier n'a pas pu être contrôlé avant les travaux, ce qui implique évidemment qu'aucune mise en demeure écrite n'a pu être rédigée au préalable. Dans le procès ouvert à la suite d'un accident du travail mortel survenu sur un temchantier, les parents et le frère de la victime n'ont pas obtenu de dédommagement parce qu'en tant qu'ayants droits au sens des articles 12 à 17 de la loi sur les accidents du travail, ils ne pouvaient se prévaloir de l'application de l'article 46, § 1er, 7°.*

réparation intégrale à charge de l'employeur en vertu de l'article 46, §1^{er}, 7°, ne sera pratiquement pas possible si, par exemple, son employeur n'a pas déclaré le chantier⁵⁰⁶. En effet, sans une telle déclaration, les chances d'un contrôle de l'inspection du travail sont réduites tout comme celles qu'une mise en demeure soit ensuite adressée à l'employeur. Par contre, l'employeur qui déclare le chantier et respecte ainsi la loi, risque, quant à lui, de recevoir une telle mise en demeure et de perdre son immunité civile, le cas échéant. Tout un paradoxe...

En conséquence, l'auteur de la proposition de loi suggère d'ajouter une nouvelle exception à l'immunité civile de l'employeur, pour prévoir qu'en cas d'absence de mise en demeure imputable à l'employeur, l'action en droit commun reste ouverte.

Nous sommes parfaitement en accord avec cette proposition car il n'y a pas de raison de pénaliser le travailleur (ou ses ayant-droits) dont l'employeur néglige ou omet volontairement de ne pas déclarer le chantier.

Pourrait-on encore aller plus loin encore dans le « grignotage » de l'immunité civile de l'employeur ? Nous le pensons. En effet, à notre avis, le recours de droit commun devrait être à tout le moins⁵⁰⁷ ouvert, à l'instar de ce qui se fait en France, en cas de faute dite « inexcusable ». Dans le contexte français, le manquement à l'obligation de sécurité (qui y est clairement de résultat)⁵⁰⁸ revêt le caractère de « faute inexcusable » dès lors que l'employeur « *avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »⁵⁰⁹. Or, si le cas visé actuellement par notre article 46, §1^{er}, 7° de la loi sur les accidents de travail constituerait évidemment une faute inexcusable, il nous paraît clair que, même en l'absence de contrôle de l'inspection du travail, l'employeur peut tout à fait être conscient d'un danger qu'il fait courir à son personnel (machine défectueuse, situation de violence au travail, ...) sans prendre pour autant de mesure de prévention⁵¹⁰. Plus encore, si aucune analyse des risques n'a été effectuée, par exemple, pour

La raison en était l'absence de mise en demeure écrite prévue par cette disposition. Dans la même affaire, le grand-père, l'amie et les grands-parents de l'amie du travailleur décédé ont par contre été indemnisés. Ils ne relevaient pas de la qualification "ayants droit" et pouvaient donc bien se constituer partie civile malgré l'absence de mise en demeure écrite. ».

⁵⁰⁶ *Idem.*

⁵⁰⁷ Voy. L. VOGEL, *op. cit.*, p. 51, qui plaide pour une remise en cause beaucoup plus fondamentale du "compromis de 1903".

⁵⁰⁸ P.120

⁵⁰⁹ Cass. fr. (ch. soc.), 28 février 2002, n° 835, www.courdecassation.fr (date de dernière consultation : 10 mai 2016).

⁵¹⁰ Si un risque est détecté par l'analyse des risques, il serait ainsi inexcusable de ne pas prévoir de mesures de prévention. .

un groupe de postes (personnes manipulant des substances dangereuses), il nous paraît raisonnable de considérer qu'il aurait dû avoir conscience des dangers non détectés pour lesquels il n'a (forcément) pas pris de mesure de prévention : la faute est inexcusable.

§2 La responsabilité civile de l'employeur en tant que « filet de sécurité »

Si la responsabilité civile peut donc se révéler « complémentaire » des législations sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, la question se pose également de savoir dans quelle mesure elle peut constituer un « filet de sécurité ». La problématique est la suivante : les deux systèmes assuranciers ayant été conçus de manière indépendante, et avec leurs propres conditions de prise en charge du dommage, il existe potentiellement un interstice où peuvent tomber des atteintes au bien-être qui ne pourraient bénéficier des mécanismes de réparation forfaitaire⁵¹¹. Le travailleur victime d'une telle atteinte n'aura d'autre choix que de tenter sa chance en responsabilité civile pour obtenir la réparation de son dommage.

Cependant, en pratique, on sait que tout incident qui survient au travail et qui est susceptible de rentrer dans le champ d'application de l'un des deux systèmes assuranciers doit être déclaré⁵¹². Il est donc fort probable que la victime passera d'abord, malgré elle, par la procédure de reconnaissance de l'accident ou de la maladie. Dans quelle mesure le travailleur qui se voit refuser (par l'assureur ou par le juge) la reconnaissance de son atteinte comme accident de travail ou maladie professionnelle peut-il encore agir en responsabilité civile ? Selon nous, dès lors qu'il n'a pas obtenu de réparation forfaitaire, parce que l'une des conditions de la notion d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'est pas remplie (p. ex. le caractère soudain du fait générateur de l'accident de travail), la travailleur victime peut tenter sa chance en droit commun contre son employeur⁵¹³.

⁵¹¹ Voy. S. REMOUCHAMPS, *op. cit.*, p. 175, qui parle quant à elle d'« angle mort ». Les atteintes à la santé qu'on pourrait retrouver dans cet angle mort pourraient notamment résulter de ce qu'on appelle aujourd'hui les risques psychosociaux. En effet, comme elle le souligne à travers l'ensemble de sa contribution, ces risques sont, de manière relativement surprenante, mieux pris en charge par le régime des accidents du travail que celui des maladies professionnelles. Mais, étant donné la particularité de certaines situations de risques psychosociaux (stress de longue durée où il peut être difficile d'épingler un événement soudain, etc.), même la législation sur les accidents du travail peut ne pas s'appliquer, selon le cas d'espèce.

Voy. également la présentation de S. REMOUCHAMPS, « Les risques psychosociaux : le point de vue du juriste », <https://www.etui.org/content/download/21122/176378/file/Pr%C3%A9sentation+S.+Remouchamps.pptx> (date de dernière consultation : 12 mai 2016).

⁵¹² Loi précitée sur les accidents du travail, art. 62 ; Lois précitées relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, art. 61.

⁵¹³ En ce sens, voy. la page 13 de la présentation précitée de S. Remouchamps sur le site de l'ETUI « Les risques psychosociaux : le point de vue du juriste ».

Pourrait-on poser la question de constitutionnalité suivante : y'a-t-il oui ou non une discrimination au sens des

A cet égard, il faut rappeler que le régime de la preuve en droit de la responsabilité civile est plus lourd que dans les législations assurancielles⁵¹⁴. Le travailleur devra ainsi prouver une faute de l'employeur, l'existence et l'étendue de son dommage, ainsi que le lien causal qui les unit. Notre but n'est pas de faire un exposé en matière de la responsabilité civile, de nombreux auteurs s'en sont déjà chargés.

Par contre, ce qui nous semble intéressant, c'est de démontrer en quoi il n'est pas si impensable de parvenir à satisfaire les conditions du droit commun. En effet, on sait que la faute civile peut être établie soit par une violation de la norme générale de prudence et de diligence (critère du bon père de famille), soit par la violation d'une obligation légale déterminée⁵¹⁵. Or, dans ce dernier cas, il est requis que la norme « *impose un comportement précis et déterminé à son destinataire, ce qui implique, par conséquent, un examen analytique de la norme en question et du commandement qu'elle contient* »⁵¹⁶. Et justement, c'est ici que tout notre développement sur la nature des (différentes) obligations en matière de bien-être au travail va se révéler particulièrement utile puisqu'outre la possibilité pour le travailleur de démontrer un manquement au devoir général de prudence⁵¹⁷, il est tout à fait concevable que des obligations légales précises et de résultat aient été violées en l'espèce (absence d'analyse des risques, refus ou omission de prendre des mesures de prévention pour un risque détecté, etc.). Dans ce cas, sauf cause étrangère libératoire, la faute sera établie dans le chef de l'employeur.

La question essentielle consistera en réalité à prouver l'existence du lien causal entre la faute et le dommage allégué. En Belgique, la théorie retenue par notre Cour de cassation⁵¹⁸ est celle dite de l'équivalence des conditions, en vertu de laquelle une faute sera considérée comme

articles 10 et 11 de la Constitution entre la situation du travailleur qui subit une atteinte à son bien-être à cause d'une faute de son employeur (telle que, par exemple, l'omission de prendre des mesures pour un risque détecté, ou l'absence d'analyse des risques au niveau du groupe de postes) et qui obtient une réparation intégrale de son dommage parce que son cas tombe dans l'« angle mort » des régimes assuranciers, et celui qui, pour une faute identique, ne peut obtenir que la réparation forfaitaire de son dommage car sa situation d'espèce constitue un accident du travail ou une maladie professionnelle ? S'il réside une certaine injustice dans le fait que, pour des fautes identiques, l'un ait une réparation intégrale et l'autre une réparation forfaitaire, ce qui nous fait poser cette question, nous sommes cependant conscients que cette question pourrait se heurter à la considération que le champ d'application des régimes prévus par les législations sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est basé sur des critères objectifs sur base desquels le législateur peut se baser pour créer de tels régimes assuranciers qui, en contrepartie d'une charge de la preuve plus facile, ne prévoient qu'une indemnisation forfaitaire.

⁵¹⁴ J.-F. FUNCK et L. MARKEY, *loc. cit.*, p. 396.

⁵¹⁵ Voy. pour de plus amples développements : B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK et G. GATHEM, « Chronique de jurisprudence (1996-2007) – La responsabilité civile », vol. 1, Le fait générateur et le lien causal, Bruxelles, Larcier, 2009, pp. 21 et s.

⁵¹⁶ *Ibid.*, p. 30.

⁵¹⁷ Les obligations qui viendraient à être considérées comme « de moyens » s'inscriraient, en termes de preuve, dans ce schéma.

⁵¹⁸ Voy. par ex : Cass., 10 mai 2007, *Pas.*, 2007, p. 888.

causale à partir du moment où celle-ci « constitue une condition sans laquelle le dommage⁵¹⁹ ne se serait pas produit tel qu'il s'est réalisé *in concreto* ». En conséquence, il nous paraît tout à fait imaginable d'affirmer devant le juge civil que, par exemple, l'atteinte au bien-être d'un travailleur ne se serait pas produite telle qu'elle s'est réalisée en l'espèce si une analyse des risques avait eu lieu, car elle aurait donné lieu à des mesures de prévention⁵²⁰.

En pratique, lorsqu'un travailleur a subi une atteinte à son bien-être et qu'il n'a pu bénéficier des régimes assuranciers, son avocat aura tout intérêt à chercher parmi la réglementation sur le bien-être les éventuelles obligations de résultat qui ont été violées et dont le respect aurait permis d'éviter la réalisation du dommage dans son principe ou son étendue.

§3 La question du concours de responsabilités

Nous avons maintenant déterminé les cas où l'action en responsabilité « civile » contre l'employeur restait possible. Mais, étant donné que celui-ci est en relation contractuelle avec chacun de ses travailleurs, se pose la question de savoir si l'un d'eux peut agir à son encontre en responsabilité extracontractuelle, alors que l'article 20, 2° de la loi relative aux contrats de travail impose à l'employeur de « *veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur (...)* »⁵²¹ et que, comme l'évoquaient déjà les travaux préparatoires de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, « *cette règle est [...] établie comme dérivant du contrat et par suite de leur violation donne lieu contre le patron à une action ex contractu et non ex delicto* »⁵²².

Les enjeux se situent au moins à trois niveaux :

– Au niveau de la preuve de la faute de l'employeur. En effet, si l'action est intentée en responsabilité contractuelle sur base de l'article 20, 2° de la loi relative aux contrats

⁵¹⁹ Comme le souligne la Cour de cassation, il ne suffit pas que le juge constate qu'en l'absence de faute, l'« accident » se serait tout de même réalisé, il doit encore vérifier si le « dommage » se serait produit tel qu'il s'est réalisé sans cette faute. Voy. Cass., 21 février 2001, *Pas.*, 2001, p. 344 ; B. DUBUISSON, V. CALLUWAERT, B. DE CONINCK, et G. GATHEM, *loc. cit.*, p. 322.

⁵²⁰ Notre exemple est volontairement simpliste mais il montre, selon nous, la place qui existe pour conclure qu'une absence d'analyse des risques (globale, au niveau d'un groupe de postes, voire individuelle) est une des causes qui aboutit à ce qu'un dommage se produise tel qu'il se réalise *in concreto*. Un tel lien causal doit pouvoir être admis par le juge sur base de la théorie de l'équivalence des conditions. Et ce raisonnement vaut pour d'autres obligations de résultat : ainsi en va-t-il par exemple de l'obligation d'adapter le système dynamique de gestion des risques (et donc ses plans, ses mesures de prévention) en fonction, notamment, des incidents qui ont pu avoir lieu au travail, ou encore de l'obligation de donner la priorité aux mesures de prévention qui éliminent le risque, etc.

⁵²¹ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

⁵²² Projet de loi sur le contrat de travail, Rapport fait au nom de la Commission de l'Industrie et du Travail par J. DEVOLDER, *Doc. Parl.*, Sén., sess. ord., 1899-1900, n°19, p. 10. La disposition présente dans la loi du 3 juillet 1978 était déjà présente dans cette ancienne loi sur le contrat de travail.

de travail, le travailleur devra prouver une faute dans le chef de l'employeur (le libellé de cette disposition consiste clairement en une obligation de moyens) consistant dans le fait qu'il n'a pas veiller en bon père de famille à ce que le travail se déroule dans des conditions convenables de santé et de sécurité. Alors que, si on va en responsabilité quasi délictuelle, il faudra, certes, prouver également une faute mais l'on sait que celle-ci peut résulter d'une violation de la loi ou de règlements imposant un comportement déterminé⁵²³. Il sera donc possible dans ce dernier cas de mobiliser les obligations (de résultat) prévues par les dispositions en matière de bien-être au travail. La charge de la preuve pourra donc, dans certains cas, en être facilitée.

– Au niveau de la prescription. En effet, si l'on agit en responsabilité contractuelle, l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ». La voie de la responsabilité quasi-délictuelle est quant à elle potentiellement plus avantageuse puisque l'article 2262bis du Code civil dispose que « *toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extracontractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable* »⁵²⁴. Enfin, si le manquement contractuel constitue en outre une infraction pénalement sanctionnable, l'article 26 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale trouvera à s'appliquer⁵²⁵.

– Au niveau de l'étendue de la réparation. En effet, si en droit de la responsabilité extracontractuelle, la réparation du dommage est intégrale, on sait qu'en droit de la responsabilité contractuelle, la réparation est susceptible d'être moins étendue puisqu'elle se

⁵²³ B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK et G. GATHEM, *loc. cit.*, p. 21.

⁵²⁴ P.A. FORIERS, « Les concours de responsabilités contractuelle et extracontractuelle – Observations sur le droit positif », in *Les obligations contractuelles en pratique* (sous la dir. de M. DUPONT, F. GLANSDORFF et Erik VAN DEN HAUTE), Limal, Anthemis, 2013, p. 116.

⁵²⁵ Cet article dispose que : « *L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique* ». Voy. S. TOUSSAINT et C.-E. HENRION, « La responsabilité civile du travailleur salarié. Immunité partielle de responsabilité civile de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail », in *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social* (sous la coord. de C.-E. Clesse et S. Gilson), Limal, Anthemis, 2014, p. 24.

Voy. aussi le très intéressant arrêt de la Cour de cassation du 23 octobre 2006 (*J.T.T.*, 2007, p. 227) à propos de l'office du juge et de la possibilité pour celui-ci de pallier les erreurs du travailleur qui se trompe dans la formulation de sa demande. L'enjeu portait justement sur la prescription de son action. Voy. à cet égard : N. TOUSSAINT, « La prescription des actions résultant du contrat de travail », in *La loi du 3 juillet 1978 – 30 ans après... vue sous un angle différent*, Gent, Larcier, 2008, p. 67 et s.

limite au dommage prévisible⁵²⁶. On soulignera également que l'action quasi-délictuelle peut aussi s'avérer « économiquement⁵²⁷ utile lorsque l'auteur du fait dommageable assuré pour sa responsabilité extracontractuelle et non pour sa responsabilité contractuelle ».

On le voit, différentes préoccupations peuvent pousser à vouloir opter pour un recours en responsabilité extracontractuelle contre son contractant.

Cependant, cette voie n'est pas libre de toutes **conditions**⁵²⁸. En effet, la Cour de cassation⁵²⁹ considère que, pour agir en responsabilité quasi-délictuelle contre son cocontractant, il faut, d'une part, une faute mixte⁵³⁰ (le manquement reproché au débiteur doit être tout à la fois une faute contractuelle et une faute aquilienne), et, d'autre part, « *un dommage autre que celui qui résulte d'une mauvaise exécution du contrat* »⁵³¹.

Dans la situation où l'employeur n'a pas respecté certaines dispositions de la loi du 4 août 1996 ou de ses règlements d'exécution (p.ex. absence d'analyse de risques dans l'entreprise, non-prise de mesures de prévention pour des risques identifiés, ...), il commet ainsi une faute au sens de l'article 1382 puisqu'il a violé une disposition légale. Mais ce faisant, il n'a pas veillé « *en bon père de famille à ce que le travail que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur* » (art. 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978). La faute est donc à la fois extracontractuelle et contractuelle.

⁵²⁶ *Idem* : « *sauf dol du débiteur en faute* ». Voy. pour de plus amples développements : P. WÉRY, *loc. cit.*, pp. 537-538.

⁵²⁷ En termes de solvabilité du débiteur.

⁵²⁸ Même si cela nous éloigne un peu du sujet, il nous paraît essentiel de mettre en évidence la critique formulée par J.-L. FAGNART à propos de cette question du concours de responsabilités et des conditions qui sont imposées à cet égard : « (...) *Moyen irritant, car le concours des responsabilités est une problématique découlant d'une idée fausse. Les interminables débats concernant le concours des responsabilités partent d'une idée maintes fois répétée par la jurisprudence et la doctrine, et dernièrement encore la Cour de cassation : « L'impossibilité de principe, pour des parties contractantes, d'invoquer les règles que la responsabilité extracontractuelle dans le cadre de leur relation contractuelle découle de l'hypothèse que, sauf stipulation contraire, les parties au contrat ont voulu soumettre leur relation contractuelle et ses manquements aux règles de la responsabilité contractuelle ». D'où vient-cette hypothèse ? L'hypothèse a-t-elle un fondement sociologique ? Le ministère a-t-il fait une enquête d'opinions qui aurait démontré que les parties au contrat veulent soumettre leur relation contractuelle et ses manquements « aux règles de la responsabilité contractuelle » ? [nous ajoutons : et cela d'autant plus dans le cas du contrat de travail] L'hypothèse a-t-elle un fondement logique ? Découlerait-t-elle d'une règle de droit ? On sait que le contrat est une source d'obligations. Il crée, pour les parties contractantes, des obligations nouvelles, qui, a priori, devraient venir s'ajouter aux obligations découlant de la loi et des normes de conduites. En vertu de quel mystérieux phénomène, le contrat aurait-il pour effet d'abolir, de gommer, de supprimer ou de suspendre, entre les parties existantes, les obligations qui étaient les leurs ? ».*

⁵²⁹ Cass., 29 septembre 2006, R.W., 2006-2007, p. 1717, note A. VAN OEVELEN.

⁵³⁰ Sont donc exclus les cas où la faute est purement contractuelle ou extracontractuelle. Voy. P. WÉRY, *loc. cit.*, p. 593.

⁵³¹ Cass., 29 septembre 2006, précité.

Quant au dommage autre que celui qui résulte d'une mauvaise exécution du contrat, la concision de notre étude nous empêche d'étudier ici la question en profondeur⁵³². Le débat qui pourrait en résulter nous paraît d'autant moins important à exposer que ce qui suit permettra de l'esquiver.

En effet, c'est ici qu'il faut préciser que la Cour de cassation pose en **exception** le cas où le manquement contractuel est constitutif d'une infraction pénale⁵³³. Dans ce cas, le créancier (le travailleur) n'a aucune condition à remplir pour pouvoir opter pour l'action *ex delicto*⁵³⁴. Or, dans le cadre de notre étude, où nous nous concentrons sur les obligations en matière de prévention de l'employeur, cela aura un impact important. En effet, selon nous, bon nombre de manquements de l'employeur à son obligation contractuelle (art. 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978), peuvent consister en des infractions pénales, puisqu'on sait que le non-respect des obligations légales de prévention est incriminé par le biais de l'article 127 du Code pénal social (notamment⁵³⁵)⁵³⁶. Evidemment, l'obligation légale en question doit être suffisamment précise pour ne pas contrarier le principe de légalité des incriminations⁵³⁷.

⁵³² Pour amorcer la réflexion, voy. : J.-L. FAGNART, « La responsabilité du fait des choses dans les relations contractuelles », in *Recueil de jurisprudence du Forum de l'assurance*, Limal, Anthemis, 2013, pp. 101-102.

⁵³³ Cass., 26 octobre 1990, R.C.J.B., 1992, p. 497, note R.-O. DALCQ.

⁵³⁴ Plus généralement, dès que le manquement contractuel révèle la violation d'une obligation (même de moyens, si la preuve peut en être rapportée) issue de la législation sur le bien-être au travail, le caractère d'ordre public de cette législation requiert, à notre sens, que la voie de la responsabilité extracontractuelle soit libre. Concrètement, lorsque la loi du 4 août 1996 impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleurs, ne permet-elle pas de penser que toute violation de l'article 20, 2° de la loi relative aux contrats de travail constitue également une violation de la loi du 4 août 1996 ?

⁵³⁵ En matière de risques psychosociaux, le Code pénal social ne procède pas par renvoi. Voy. C. pén. soc., art. 119-122/5.

⁵³⁶ Rappelons également que, « pour toutes les obligations contractuelles de sécurité envers la personne d'autrui, il est permis au créancier, victime de l'inexécution, d'agir *ex delicto* contre son débiteur, la faute d'imprudence ou de négligence qui a porté atteinte à l'intégrité physique étant assimilée au défaut de prévoyance et de précaution au sens des articles 418 et suivants du Code pénal ». Voy. P. WÉRY, loc. cit., p. 601 et sa note n° 720.

⁵³⁷ Voy. à cet égard : C. const., 20 octobre 2011, n° 158/2011, www.const-court.be (date de dernière consultation : 15 mai 2016) : « B.3.1. Le principe de légalité en matière pénale procède de l'idée que la loi pénale doit être formulée en des termes qui permettent à chacun de savoir, au moment où il adopte un comportement, si celui-ci est ou non punissable. Il exige que le législateur indique, en des termes suffisamment précis, clairs et offrant la sécurité juridique, quels faits sont sanctionnés, afin, d'une part, que celui qui adopte un comportement puisse évaluer préalablement, de manière satisfaisante, quelle sera la conséquence pénale de ce comportement et afin, d'autre part, que ne soit pas laissé au juge un trop grand pouvoir d'appréciation.

Toutefois, le principe de légalité en matière pénale n'empêche pas que la loi attribue un pouvoir d'appréciation au juge. Il faut en effet tenir compte du caractère de généralité des lois, de la diversité des situations auxquelles elles s'appliquent et de l'évolution des comportements qu'elles répriment.

La condition qu'une infraction doit être clairement définie par la loi se trouve remplie lorsque le justiciable peut savoir, à partir du libellé de la disposition pertinente et, au besoin, à l'aide de son interprétation par les juridictions, quels actes et omissions engagent sa responsabilité pénale.

B.3.2. Ce n'est qu'en examinant une disposition pénale spécifique qu'il est possible, en tenant compte des éléments propres aux infractions qu'elle entend réprimer, de déterminer si les termes généraux utilisés par le législateur sont à ce point vagues qu'ils méconnaîtraient le principe de légalité en matière pénale.

B.3.3. Le principe de légalité en matière pénale, dont la portée a été rappelée en B.3.1, ne va pas jusqu'à obliger le législateur à régler lui-même chaque aspect de l'incrimination.⁷

Illustrons notre propos avec une hypothèse simple (parmi d'autres⁵³⁸) : un employeur n'a réalisé aucune analyse des risques dans son entreprise, et un travailleur a subi (en conséquence) une atteinte à son bien-être. Ce faisant, il a commis un manquement à son obligation contractuelle issue de l'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 : l'employeur agissant en bon père de famille pour que le travail s'accomplisse dans de bonnes⁵³⁹ conditions de santé et de sécurité aurait réalisé de telles analyses de risques, d'autant plus qu'elles sont clairement exigées par la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécutions. Or, les manquements à ces normes sont incriminés par l'article 127 du Code pénal social. Le manquement contractuel étant également une infraction pénale⁵⁴⁰, il n'y a pas lieu de vérifier les conditions du concours de responsabilités.

Pour conclure cette section, on peut donc dire qu'en matière de bien-être au travail, lorsque l'action en responsabilité civile contre l'employeur est ouverte (en dépit des immunités prévues par les régimes assuranciers), le travailleur ne devrait pas généralement pas avoir de difficultés à choisir la voie extracontractuelle⁵⁴¹.

Section 3. Brèves réflexions théoriques sur les possibilités de recours en justice en « amont » du dommage.

Après avoir décrypté comment les politiques de prévention devaient être mises en œuvre au sein d'une entreprise, nous nous sommes jusqu'ici essentiellement penché sur l'utilisation du droit du bien-être au travail dans des procédures situées en aval du dommage. Mais, à l'instar de la nouvelle approche instaurée par la directive-cadre 89/391 et la loi du 4 août 1996, la

Une délégation au Roi n'est pas contraire au principe de légalité en matière pénale pour autant que l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur. ».

⁵³⁸ A titre d'exemples supplémentaires, on peut penser au fait de ne prendre aucune mesure de prévention (alors que cela était possible) pour un risque qui avait été identifié, le fait de n'avoir adopté aucun plan de prévention au sein de l'entreprise, le fait de privilégier des mesures de prévention visant uniquement à limiter les dommages alors que des mesures de prévention pour éviter les risques ont été proposées, etc.

⁵³⁹ Le texte de l'article 20, 2° utilise le terme « convenable ». En jouant sur la signification de ce mot, on pourrait penser que l'obligation n'est donc pas très stricte à l'égard de l'employeur. Mais, selon nous, il faut le lire à la lumière du droit européen et des autres lois belges intervenues depuis lors. Or, il est clair que la directive-cadre 89/391 précitée, de même que les normes belges qui l'ont transposées depuis lors, requièrent plus que des conditions « convenables » de santé et sécurité.

⁵⁴⁰ P. WÉRY (*loc. cit.*, p. 602) relève à propos de cette exception qu'« il est permis de s'interroger sur la compatibilité de cette jurisprudence bien établie avec la présomption d'innocence (...). La difficulté ne se pose pas devant le juge répressif, puisqu'il ne se prononce que sur les intérêts civils qu'après avoir retenu la culpabilité du débiteur poursuivi. Il en va, en revanche, différemment, lorsque l'action publique n'étant pas mise en mouvement, le créancier victime de l'inexécution réclame réparation devant un juge civil ». Selon nous, le caractère réglementaire des infractions du Code pénal social (et plus particulièrement de celles relatives aux obligations de prévention) permet, dans la matière qui nous occupe, d'apaiser ses craintes.

⁵⁴¹ Quasi-délictuel ou délictuel.

question se pose de savoir s'il n'est pas possible, pour un ou plusieurs travailleurs, d'agir devant le juge avant même qu'un dommage se produise, parce que ceux-ci seraient exposés à un risque ou, plus largement, car une composante de la politique de prévention serait ignorée au sein de leur entreprise.

Plusieurs pistes peuvent être envisagées dans cette optique d'« agir avant qu'il ne soit (vraiment) trop tard ». On soulignera toutefois qu'elles s'inscrivent généralement dans un contexte où, à tout le moins, un certain malaise⁵⁴² est déjà présent dans la relation de travail⁵⁴³.

Ainsi est-il permis de s'interroger sur la question de savoir si le mécanisme de **nullité** « asymétrique », consacré par l'article 14 de la loi du 3 juillet 1978, pourrait, au terme d'une interprétation dynamique, permettre de faire proclamer la nullité d'une condition de travail parce que contraire au droit du bien-être au travail ?⁵⁴⁴ Pour rappel, cette disposition énonce que « *La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies (...) en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail* ». Si cette disposition permet expressément le maintien des droits acquis par un travailleur qui verrait son contrat frappé de nullité parce que celui-ci contenait des conditions de travail contraires à la réglementation du travail (p.m. qui est d'ordre public⁵⁴⁵)⁵⁴⁶, ne pourrait-on pas essayer d'argumenter que le maintien des droits acquis comprend également le fait de maintenir le contrat de travail, et que seule la condition de travail litigieuse doit pouvoir être annulée ?⁵⁴⁷

On peut également songer à la possibilité de la **résolution judiciaire**. En effet, certains manquements à la législation en matière de bien-être au travail peuvent être graves au point de justifier le recours à l'action résolutoire. Ainsi en va-t-il, par exemple, du « *fait de ne pas disposer d'un système de gestion des risques et de ne pas procéder à une analyse de*

⁵⁴² Voire, un dommage qu'on pourrait qualifier d'« intermédiaire », c'est-à-dire un dommage qui n'a pas encore atteint son paroxysme.

⁵⁴³ Nous sommes également conscient que, pour une série de cas, le travailleur, parce qu'il craint de perdre son travail, ne sollicitera pas les mécanismes qui sont à sa disposition.

⁵⁴⁴ A cet égard, on peut d'ailleurs se demander pourquoi l'on ne retrouve pas un mécanisme de nullité au sein même de la loi du 4 août 1996 précitée alors qu'on l'avait prévu dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (et dans la loi du 3 juillet 1978).

⁵⁴⁵ D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN, *op. cit.*, p. 9.

⁵⁴⁶ On peut par exemple songer à un horaire de travail illégal.

⁵⁴⁷ Aussi peut-on souligner la possibilité, lorsqu'en cours de contrat, une condition de travail est modifiée, d'agir en référé pour que soit suspendue cette modification.

risques »⁵⁴⁸. La théorie de l'acte équipollent à rupture pourrait également être envisagée à cet égard⁵⁴⁹. Il est bien sûr évident qu'une telle action ne sera intentée que par un travailleur qui désire quitter son poste.

Une autre voie à envisager pourrait être celle de l'action en **responsabilité civile pour cause d'exposition à un risque**. Autrement dit, avant qu'existe un dommage incapacitant qui serait alors pris en charge par les régimes assuranciers dans la plupart des cas, n'est-il pas possible d'obtenir une réparation d'un quelconque préjudice⁵⁵⁰ ? Dans ce contexte, les voies de la théorie de la perte d'une chance (d'être en bonne santé) et, beaucoup plus probablement⁵⁵¹, du préjudice d'anxiété, pourraient constituer une bonne première base de réflexion⁵⁵². L'action en responsabilité civile nécessitant malgré tout une certaine forme de dommage, on se situerait donc ici à mi-chemin entre une action préventive et réparatrice. Préventive parce qu'elle intervient à un stade où le dommage le plus grave ne s'est pas encore réalisé (ou déclaré), mais réparatrice car un dommage certain est nécessaire pour que l'action soit fondée.

⁵⁴⁸ I. FISHER, *op. cit.*, pp. 120-121. Voy. l'arrêt que cite l'auteur : C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, R.G. n° 2013/AB/530, www.juridat.be (date de dernière consultation : 16 mai 2015). Cet arrêt est particulièrement intéressant car il montre les liens entre le droit des contrats de travail et la réglementation du travail.

⁵⁴⁹ C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, précité qui explique de manière très intéressante que : « *Il ressort de l'économie des dispositions qui viennent d'être rappelées que la loi protège non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement au travail, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime ainsi que tout travailleur qui fait état d'une souffrance due à une charge psychosociale au travail.*

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière, notamment d'assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint et de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance. Le cas échéant, l'employeur doit prendre des mesures suite au rapport du conseiller en prévention sur les faits.

À défaut, l'employeur voit sa responsabilité engagée. Le manquement peut donner lieu, le cas échéant, à une indemnisation (Trib. trav. Bruxelles, 12 février 2007, Chr.D.S., 2008, p. 758, conf. par C.trav. Bruxelles, 2 avril 2008, inédit, RG n° 49.642), à la résolution judiciaire du contrat de travail (C.trav. Bruxelles, 15 septembre 2010, Chr.D.S., 2011, p. 49 (somm.)), voire à un constat d'acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur (C.trav. Bruxelles, 13 janvier 2004, Chr.D.S., 2004, p. 459). ».

⁵⁵⁰ Evidemment, une telle possibilité aurait pour effet de conscientiser l'employeur sur la nécessité d'une véritable politique de prévention.

⁵⁵¹ En effet, à l'analyse, il nous semble que si l'on s'en tient à la conception actuelle de la perte d'une chance, elle ne va pas encore jusqu'à accepter la perte d'une chance d'éviter un risque qui ne s'est pas encore réalisé. C'est pourquoi la voie du préjudice d'anxiété nous paraît plus réaliste. Voy. : P. VAN OMESLAGHE, « Perte d'une chance et risque réalisé : cherchez l'erreur ! », in *Droit médical et dommage corporel*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 211-227.

⁵⁵² Notons que L. Vogel, *op. cit.*, p. 50 souligne à cet égard que : « *La jurisprudence de la Cour de cassation précise que l'immunité civile s'applique aussi aux dommages qui ne sont pas susceptibles d'être réparés par le régime forfaitaire d'indemnisation des maladies professionnelles, comme la perte d'espérance de vie ou le préjudice d'anxiété* ». Plus loin (p. 52), il fait part, à juste titre, de son incompréhension de faire rentrer le préjudice d'anxiété dans l'immunité civile de l'employeur. Toutefois, ne peut-on pas plaider un préjudice d'anxiété avant même qu'un dommage n'ait pu être réalisé et ainsi éviter les régimes assuranciers ?

Enfin, pourquoi ne pas envisager, le cas échéant, la voie de **l'exécution en nature des obligations (de résultat)** issues de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution⁵⁵³. En effet, l'article 79 de celle-ci rappelle, si besoin était, que « *les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution* ». C'est que les travailleurs tirent, selon nous, de véritables droits subjectifs de cette loi. Ils ont un droit à ce que leur santé, leur sécurité et plus largement leur bien-être soit assuré, et ce, notamment par les obligations légales de prévention⁵⁵⁴.

Une telle situation se concevra généralement dans des cas urgents. L'action aura alors tout intérêt à être intentée en référé auprès du Président du tribunal de travail⁵⁵⁵ pour solliciter de celui-ci une injonction à ce que l'employeur, par exemple, réalise les analyses de risques pour lesquelles il reste en défaut d'exécution⁵⁵⁶. A cet égard, celui ou ceux qui intentent l'action seront bien avisés d'exiger qu'une astreinte soit assortie à l'ordre du juge pour s'assurer de la bonne exécution de l'employeur aux obligations⁵⁵⁷.

⁵⁵³ Une remarque importante doit être formulée. En effet, il ne faudrait pas que ces considérations fassent oublier qu'en premier lieu, le meilleur moyen pour que soient exécutées les obligations reste d'utiliser le dialogue dans l'entreprise, ou à défaut, de faire appel à l'inspection du travail. Nous avons d'ailleurs vus *supra* que cette dernière disposait d'une large palette de pouvoirs afin que soit respectées les normes en matière de bien-être. Nous reconnaissons donc volontiers que l'hypothèse envisagée est plutôt de nature théorique. Toutefois, on a vu que l'inspection du travail manquait de moyens, et qu'elle en venait parfois presque à hésiter de dresser des procès-verbaux en l'absence d'analyse des risques. Dès lors, dans l'éventualité où l'inspection du travail n'a pas encore pu intervenir (ou n'a pas réagi de manière satisfaisante du point de vue des travailleurs), cette voie mérite d'être à tout le moins brièvement explorée.

⁵⁵⁴ Nous avons en outre déjà remarqué que plusieurs normes fondamentales (comme la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notre Constitution belge, etc.) consacrent un véritable droit à des conditions de travail qui respectent leur santé et leur sécurité. Or, comment s'assurer qu'elles respectent en l'espèce ce droit fondamental si ce n'est justement en appliquant les obligations légales de prévention...

⁵⁵⁵ C. jud., art. 583, al. 3. Le président du tribunal de première instance pourrait également être saisi eu égard à l'article 584, al. 1^{er}, du Code judiciaire qui prévoit sa compétence « en toutes matières ».

⁵⁵⁶ Nous voyons deux potentiels points d'achoppement : il s'agit de la condition de l'intérêt (né et actuel) à agir et de celle de l'urgence. Sans entrer dans des développements considérables à cet égard, il nous paraît tout à fait possible de remplir ces deux conditions. D'une part, concernant l'intérêt, on voit mal comment, un travailleur ne pourrait pas avoir un intérêt né et actuel à ce que des analyses de risques soient réalisées, que des mesures de prévention soient prises malgré un risque identifié, etc. Il serait en effet absurde de considérer que l'intérêt n'est pas né et actuel sous prétexte qu'il n'y a pas (encore) eu d'atteinte au travailleur, puisque c'est justement pour éviter un tel dommage que celui-ci intente une action. On notera qu'à défaut de pouvoir prouver l'intérêt né et actuel, l'article 18, al. 2, du Code judiciaire ouvre quelque peu la porte à une action préventive puisqu'il dispose que « *L'action peut être admise lorsqu'elle a été intentée, même à titre déclaratoire, en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé* ». Voy. : D. MOUGENOT, *Principes de droit judiciaire privé*, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 113.

⁵⁵⁷ L'article 1385bis du Code judiciaire a donné lieu à une controverse sur la question de savoir si l'astreinte était possible en droit du travail. En effet, cette disposition énonce que : « (...) *Toutefois, l'astreinte ne peut être prononcée en cas de condamnation au paiement d'une somme d'argent, ni en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail*. (nous soulignons) ». De cette exception étaient nées deux thèses : l'une restrictive (l'exclusion de l'astreinte ne vaut que pour les obligations caractéristiques du contrat de travail), l'autre extensive (l'exclusion de l'astreinte vaut pour toutes les obligations qui découlent du fait que les parties ont noué un contrat de travail, qu'elles soient contractuelles ou légales). Voy. not. : C. DELFORGE, « L'astreinte en droit du travail

Finalement, n'est-ce pas paradoxalement par un retour au droit des obligations qu'on trouverait la solution la plus préventive ? Nous pensons ici à **l'exception d'inexécution**. Si l'employeur ne garantit pas des conditions de travail garantissant sa sécurité et sa santé, il ne respecte pas ses obligations contractuelles (tout comme les obligations légales d'ordre public issues du droit de la réglementation du travail dont fait partie la loi du 4 août 1996). Dès lors, pourquoi le travailleur ne pourrait-il pas décider de s'abstenir de poursuivre le travail dans ces conditions ? A titre d'exemple, nous ne voyons absolument aucun obstacle au fait qu'un travailleur refuserait de manipuler, sans protection, une nouvelle substance dont le caractère dangereux n'aurait pas été analysé au préalable. Cette voie nous paraît mériter des développements plus approfondis en vue d'une étude ultérieure....

réflexions à la suite de l'arrêt de la Cour de Justice du Benelux du 20 octobre 1997 », *J.T.T.*, 2000, pp. 1-12. Cette controverse a été tranchée en faveur de la conception restrictive (ce qui nous permet de dire que l'astreinte est bien possible en l'espèce) par la Cour de justice Benelux dans un arrêt du 20 octobre 1997 (*J.T.T.*, 1997, pp. 478-479). Voy. toutefois B. MARÉCHAL, « La rupture du contrat de travail : point de départ de l'astreinte en droit du travail ? », in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2008, pp. 317-337. Nous ne suivons toutefois pas la thèse de cet auteur, de telle sorte que l'astreinte resterait possible dans le cas qui nous occupe.

Conclusion

La question qui nous animait au départ était de savoir si notre droit faisait sienne l'utopie d'un monde du travail où règnerait le bien-être, en toutes circonstances. Que peut-on en dire désormais ?

Sur le plan des principes, il est indéniable que le législateur, depuis la loi du 4 août 1996, s'inscrit dans cette idée. Son parti pris est clair : le risque n'est pas une fatalité. L'analyse des principes régissant le « système dynamique de gestion des risques » en atteste clairement⁵⁵⁸. Ce n'est donc pas le fruit du hasard si la loi consacre, de manière expresse, la primauté des mesures de prévention qui éliminent les risques (à la source) sur celles qui ne peuvent qu'éviter ou limiter les dommages.

D'autres principes, encore, participent de cette idée que tout risque doit être chassé du monde du travail. On pense, ainsi, à l'obligation de réaliser des analyses de risques à tous les niveaux (global, groupes de postes, individuel), à celle d'anticiper les nouveaux risques qui pourraient être créés par des mesures de prévention (et d'en prendre des nouvelles, en conséquence) ou encore à l'exigence de plans de prévention qui permettent de réfléchir la politique préventive tant à long terme qu'à plus court terme.

Il faut souligner, en outre, l'importance cruciale du principe de dynamisme applicable à la politique de prévention: il signifie que rien n'est jamais acquis. Autrement dit, l'analyse des risques à un moment « t » (et la prise de mesures de prévention qui s'en suit) n'empêchent en rien qu'au moment « $t+1$ », de nouveaux dangers soient détectables. Les travailleurs étant en première ligne face aux risques, on comprend évidemment toute l'importance qu'il faut accorder à leurs observations.

Pour parvenir à concrétiser le bien-être au travail, l'employeur n'est pas seul. Certes, c'est à lui que revient le pouvoir (et même devoir) d'initier le SYDYGRI, mais toute sa mise en œuvre procède, quant à elle, d'une logique fondamentalement collective. L'employeur garde le pouvoir de décision, mais ce sont tous les autres acteurs (travailleurs, CPPT, ligne hiérarchique, services de prévention) qui sont les garants de la qualité des différentes analyses de risques et des mesures de prévention prises en conséquence. Une bonne gestion des flux

⁵⁵⁸ Rappelons également que le champ d'application de cette matière est extrêmement large et qu'il concerne, sauf

d'information sera donc primordiale pour assurer un bon fonctionnement du STDYGRI, et ce, au-delà du simple respect des procédures de concertation et d'avis préalables prévues par les dispositions « bien-être ».

Cela nous amène à faire une remarque importante. Une véritable politique de prévention ne peut être conçue dans une optique purement légaliste⁵⁵⁹. Si le législateur a fixé les buts à atteindre, et posé certaines balises contraignantes, il n'en reste pas moins que le contenu concret de la politique de gestion des risques dépendra de l'énergie que l'entreprise sera prête à investir à cet égard. Nous utilisons le terme « investir » à dessein. Il est en effet important de sensibiliser le monde de l'entreprise au fait que le coût que peuvent représenter les mesures de prévention (voire de promotion) pour le bien-être au travail ne constitue jamais une perte sèche. Au contraire, il est un fait avéré que le bien-être des travailleurs rapporte pour l'entreprise par le biais de différents phénomènes tels qu'une diminution des jours de maladie et d'absence, une meilleure productivité, une motivation accrue ou encore un renforcement de la créativité⁵⁶⁰.

Pour autant, il ne faudrait pas déduire des marges de manœuvre ainsi laissées à l'employeur que le droit du bien-être n'aurait (plus) rien de contraignant.

D'une part, il y a le fait que le changement d'approche vers une prévention globale ne doit pas faire perdre de vue qu'il existe toujours de nombreux régimes de prescriptions détaillées et techniques⁵⁶¹.

D'autre part, et c'est un point crucial de notre travail, nous avons pu constater que les obligations en matière de prévention, sont à considérer, pour une partie d'entre elles, comme de véritables obligations de résultat. Ainsi en va-t-il, sans être exhaustif, des obligations telles que : disposer d'analyses de risques tant au niveau global qu'à celui des groupes de postes (et même au niveau individuel⁵⁶²), initier le système dynamique de gestion des risques et édicter les plans de prévention, respecter la hiérarchie des mesures de prévention⁵⁶³ ou encore informer ses travailleurs sur les risques résiduels liés à son activité et les mesures qui ont été prises à cet égard. En sus de celles-ci, nous avons également mis en évidence qu'il existait une obligation

⁵⁵⁹ Cf. *supra*, p. 28, à propos de la manière d'aborder la problématique du bruit au travail.

⁵⁶⁰ Voy. par exemple le compte-rendu d'une étude en ce sens disponible à l'adresse suivante : <http://www.rhinfo.com/thematiques/strategie-rh/projet-dentreprise/productivite-et-bien-etre> (date de dernière consultation : 19 mai 2015).

⁵⁶¹ En ce sens : D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN, *op. cit.*, p. 9.

⁵⁶² Voy. *supra*, chap. 2, section 5, §1, sur la question de savoir si l'analyse au niveau individuelle est une exigence « trop floue » que pour être considérée comme étant une obligation de résultat.

⁵⁶³ On vise ici le fait de respecter la primauté de l'élimination des risques et la priorité des mesures collectives sur les mesures individuelles.

de moyens transversale qui s'appliquait à tous les endroits où une marge de manœuvre est laissée à l'employeur.

Cette approche casuistique – pour laquelle nous plaignons afin d'éviter l'incertitude du débat relatif à la nature de l'obligation « générale » de sécurité de l'employeur – présente l'avantage, en isolant ainsi toute une série d'obligations de résultat, de permettre un allègement de la charge de la preuve devant le juge lorsqu'il y a lieu de prouver une faute (tant civile que pénale). Mais en outre, grâce à cette grille de lectures⁵⁶⁴, il paraît tout de suite plus facile d'imaginer mobiliser l'exception d'inexécution ou d'autres actions plus « préventives » comme une action en exécution en nature de l'obligation de résultat, le cas échéant en référé sous astreinte.

Cette dernière situation ne doit cependant pas faire penser que la voie judiciaire est à privilégier. En effet, il va de soi que la priorité doit aller au dialogue social.

A défaut de pouvoir trouver une solution en interne, il sera alors temps de contacter l'inspection sociale, dont le rôle peut s'avérer extrêmement utile. En effet, nous avons vu que celle-ci disposait d'une large palette de moyens pour que les entreprises appliquent les dispositions en matière de prévention des risques. D'un pouvoir de conseil – qui mériterait d'être plus amplement exploité⁵⁶⁵ – à un pouvoir d'arrêt de l'activité totale du travail en passant par l'imposition de mesures de prévention déterminées, l'inspection du travail possède généralement les outils pour résoudre les problèmes de prévention du bien-être au travail⁵⁶⁶.

Cependant, deux éléments empêchent de considérer l'inspection du travail comme le Messie du droit du bien-être. Le premier réside dans le fait que, comme beaucoup d'autres organes étatiques, on lui consacre trop peu de moyens (notamment humains). Le second réside dans le fait que, de l'aveu même des inspecteurs, la surveillance des règles relatives au système de gestion des risques est difficile à mettre en œuvre, à tel point que certains inspecteurs s'interrogent « *sur l'opportunité de dresser un procès-verbal de constat d'infraction étant*

⁵⁶⁴ En outre, il n'est pas exclu de penser qu'une telle grille de lecture clarifie les règles du jeu et permette à l'appareil répressif d'intervenir plus souvent dans le domaine du SYDYGRI.

⁵⁶⁵ D. DUMONT et P.-P. VAN GEUCHTEN, *op. cit.*, p. 13.

⁵⁶⁶ Comme nous l'avons évoqué *supra*, en vue de renforcer le dialogue entre l'inspection sociale et les entreprises, ne pourrait-on pas imaginer un mécanisme de transmission obligatoire des plans de prévention à l'inspection du travail? Cela permettrait d'actionner en premier lieu sa compétence d'avis tout en ayant ainsi une (nouvelle) mine d'informations pour mieux cibler ses contrôles. On pourrait même imaginer que dans un délai déterminé, toutes les entreprises qui n'ont pas rendu leurs plans complétés se verraient infligés un procès-verbal d'infraction avec les conséquences qui pourront s'en suivre...

*donné que la chance de poursuite pénale paraît très faible en cas d'absence d'analyse des risques »*⁵⁶⁷.

Si nous espérons que notre travail contribuera modestement à rendre leur tâche plus facile, on ne saurait leur rappeler toute l'importance qu'il y a à dresser de tels procès-verbaux. En effet, nous avons vu que si les régimes assuranciers prévoyaient une immunité civile au profit de l'employeur, celle-ci tombait en cas de violation grave de la législation sur le bien-être constatée préalablement à l'accident⁵⁶⁸ par un procès-verbal⁵⁶⁹. Si ce dernier a donc une utilité quant à l'étendue de la réparation que pourra obtenir un travailleur (ou ses ayants-droit) en aval d'un dommage, il y a fort à parier que celui-ci aura plus généralement un effet persuasif, et donc préventif. En effet, l'employeur, au vu de la menace de poursuites pénales et de la perte de son immunité civile, comprendra bien souvent tout l'intérêt, pour lui, de donner suite au procès-verbal.

A propos de l'immunité civile de l'employeur, il faut d'ailleurs remarquer que celle-ci mériterait d'être repensée, tant les cas susceptibles de la faire tomber sont, mis à part les accidents sur le chemin du travail, de l'ordre du cas d'école⁵⁷⁰. En opérant une réforme qui limiterait plus fortement l'immunité civile de l'employeur, on s'inscrirait d'ailleurs dans une perspective bien plus conforme au droit européen dont on sait qu'il exige que son respect soit assurée par des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées⁵⁷¹. Le fait de rabattre les cartes de la responsabilité civile de l'employeur permettrait ainsi d'augmenter sa vigilance, et, *in fine*, l'effectivité de l'ensemble des obligations de prévention⁵⁷².

Cette question de l'immunité civile et de ses exceptions nous amène d'ailleurs à mettre en lumière le fait que les (trois) piliers du droit du travail⁵⁷³ ne sont pas hermétiques⁵⁷⁴.

Ainsi, à travers les questions relatives à la responsabilité civile de l'employeur, nous avons vu que la question du concours des responsabilités contractuelle et extracontractuelle pouvait être généralement résolue grâce au fait que les manquements à la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécutions sont sanctionnés pénalement. Ainsi, grâce à cette réglementation

⁵⁶⁷ I. FISHER, *op. cit.*, p. 120; M. BEENAERTS, « De inspectie op het welzijn op het werk in de praktijk : knelpunten en mogelijkheden », *Chron. D.S.*, 2011, p. 524.

⁵⁶⁸ Ou à la maladie professionnelle.

⁵⁶⁹ Voy. *supra* pour les conditions précises : Chap. 3, section 2, §1.

⁵⁷⁰ En ce sens : L. VOGEL, *op. cit.*, p. 51.

⁵⁷¹ *Ibid.*, p. 52.

⁵⁷² *Ibid.*, p. 51.

⁵⁷³ P.m. : droit du contrat de travail, droit des relations collectives et droit de la réglementation du travail.

⁵⁷⁴ D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN, *op. cit.*, pp. 10-11.

d'ordre public, le recours en responsabilité aquilienne est largement ouvert et permettra ainsi à la victime de profiter de ses avantages par rapport à la voie contractuelle⁵⁷⁵.

De manière plus générale, on peut également souligner le fait que, pour réaliser le système dynamique de gestion des risques, nouveau phare du droit de la réglementation du travail, le législateur fait expressément appel aux « *mécanismes propres aux relations collectives* »⁵⁷⁶. Le CPPT est ainsi un acteur clé de la politique de prévention.

Pour parachever cette conclusion, nous pouvons dire que la marche vers l'utopie d'un monde du travail dénué de risques est lancée. Sur cette longue route, des balises sont posées, et nous avons démontré qu'elles comportaient, pour la plupart, un véritable pouvoir contraignant⁵⁷⁷. Si le législateur a montré le chemin, il doit encore se donner les moyens d'assurer que chacun arrive à bon port. Aux côtés du manque de clarté terminologique⁵⁷⁸ et de l'absence de soutien véritable aux PME dans la mise en œuvre du SYDYGRI, l'un des reproches majeurs que l'on peut formuler au législateur réside dans le manque d'investissements dans les services de l'inspection du travail. Sa double casquette de conseiller et de sanctionnateur fait de lui un maillon essentiel qui a tout le potentiel pour tendre vers un mieux-être au travail. Si les mécanismes répressifs resteront probablement toujours nécessaires, il ne faut en effet pas perdre de vue que les motivations qui poussent à respecter une norme ne procèdent pas toujours de la crainte de la sanction. En vue d'un changement de mentalités, qui serait salvateur à maints égards, la politique de la carotte doit dès lors être renforcée : d'une part, sensibiliser fortement le monde de l'entreprise (et académique ?⁵⁷⁹) aux avantages économiques d'une bonne gestion des risques (et, plus largement, d'une politique de promotion du bien-être⁵⁸⁰) et, d'autre part, encourager les entreprises en mettant en place plus d'initiatives pour récompenser les bonnes pratiques.

⁵⁷⁵ Voy. *supra*, chap. 3, section 2, §3 et notamment la note n° 534.

⁵⁷⁶ D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN, *op. cit.*, p. 11.

⁵⁷⁷ Le fait qu'elles constituent des obligations de résultat contribuant, en effet, à la possibilité d'exiger de l'employeur qu'il les respecte (que ce soit dans un rapport de force interne ou externe à l'entreprise).

⁵⁷⁸ Il semblerait en effet important de clarifier les « règles du jeu » tant d'un point de vue terminologique que de celui de l'intensité des obligations et de la responsabilité y afférente.

⁵⁷⁹ Une telle sensibilisation mériterait également d'être à l'œuvre dans le monde universitaire. En effet, à l'heure d'aujourd'hui, il est frappant de constater que le parcours académique des étudiants en droit ne comprend aucun cours relatif à la matière du bien-être au travail. Or, la mise en valeur d'un sujet aussi fondamental participerait à une meilleure diffusion et compréhension de l'esprit des politiques de prévention, partout où ces étudiants se retrouveront.

⁵⁸⁰ Voy. pour une brillante réflexion sur l'idée (et la juridicité) du droit à l'« épanouissement » de l'être humain au travail : A. CIESLAR, A. NAYER et B. SMEETERS, *Le droit à l'épanouissement de l'être humain : Métamorphoses du droit social*, Bruxelles, Bruylant, 2007.

Bibliographie

Législation

Droit international

- Convention O.I.T. n°81 sur l'inspection du travail, signée à Genève le 11 juillet 1947, approuvée par la loi du 29 mars 1957, *M.B.*, 10 mai 1957, p. 3326.

Droit européen

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
- Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.C.E.*, n° L 183, vol. 32, 29 juin 1989, p. 1.
- Communication de la Commission relative à la mise en œuvre pratique des dispositions des directives sur la santé et la sécurité au travail n° 89/391 (directive-cadre), 89/654 (lieux de travail), 89/655 (équipements de travail), 89/656 (équipements de protection individuelle), 90/269 (manutention manuelle de charges) et 90/270 (équipements à écran de visualisation), 5 février 2004, www.eur-lex.europa.eu (date de dernière consultation : 17 mai 2016).
- Communication de la Commission relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), 6 juin 2014, www.ec.europa.eu (date de dernière consultation 17 mai 2016).

Droit belge

- Constitution.
- Code civil.
- Code judiciaire.
- Code pénal social.
- Titre préliminaire du Code de procédure pénale.
- Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, *M.B.*, 27 septembre 1948, p. 7768.
- Lois du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, *M.B.*, 27 août 1970, p. 8712.
- Loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.
- A.R. du 28 mars 2014 relatif à la prévention de l'incendie sur les lieux de travail, *M.B.*, 23 avril 2014, p. 34562.
- A.R. du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998, p. 9800.
- A.R. du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 31 mars 1998, p. 9807.

- A.R. du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 10 juillet 1999, p. 26537.
- A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, *M.B.*, 16 juin 2003, p. 32158.
- A.R. du 16 janvier 2006 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés au bruit sur le lieu de travail, *M.B.*, 15 février 2006, p. 8009.
- Projet de loi sur le contrat de travail, Rapport fait au nom de la Commission de l'Industrie et du Travail par J. DEVOLDER, *Doc. Parl.*, Sén., sess. ord., 1899-1900, n°19.
- Proposition de loi modifiant la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *Doc. Parl.*, Ch. Repr., sess. ord. 2014-2015, n°0452/001.
- Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales par Mme MERCHERS, *Doc. Parl.*, Sén., sess. ord. 1995-1996, n°1-318/3.
- Projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par M. DELIZÉE, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1995-1996, n°71/7.

Jurisprudence

Jurisprudence européenne

- C.J.C.E., 15 novembre 2001, *Commission c. Italie*, C-49/00, *Rec. C.J.C.E.*, 2001, p. I-8575.
- C.J.U.E., 14 juin 2007, *Commission c. Royaume-Uni*, C-127/05, concl. Av. gén. P. MENDOZZI, www.curia.europa.eu (date de dernière consultation : 17 mai 2016).
- Cour A.E.L.E., 28 juin 2011, *Kolbeinson c. Islande*, E-2/10, www.eftacourt.int (date de dernière consultation : 10 mai 2016).
- C.J. Benelux, 20 octobre 1997, *J.T.T.*, 1997, pp. 478-479.

Jurisprudence étrangère

- Cass. fr. (ch. soc.), 28 février 2002, n° 835, www.courdecassation.fr (date de dernière consultation : 10 mai 2016).

Jurisprudence nationale

- C. const., 20 octobre 2011, n°158/2011, www.const-court.be (date de dernière consultation : 15 mai 2016)
- C. const., 21 mai 2015, n°62/2015, www.const-court.be (date de dernière consultation : 10 mai 2016)
- Cass., 26 octobre 1990, *R.C.J.B.*, 1992, p. 497, note R.-O. DALCQ.
- Cass., 21 septembre 1993, *Arr. Cass.*, 1993, p. 726.
- Cass. 3 octobre 1994, *J.T.*, 1995, p. 26.
- Cass., 5 janvier 1995, *Pas.*, I, p. 17.
- Cass., 29 septembre 2006, *R.W.*, 2006-2007, p. 1717, note A. VAN OEVELEN.
- Cass., 23 octobre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 227.
- Cass., 10 mai 2007, *Pas.*, 2007, p. 888.

- Cass., 14 novembre 2012, *R.G.A.R.*, 2013, p. 15009.
- C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, R.G. n° 2013/AB/530, www.juridat.be (date de dernière consultation : 16 mai 2015).
- Corr. Arlon, 7^e ch., 9 janvier 2003, n°12 du greffe, cité par F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Bien-être au travail et droit pénal*, coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2015, p. 128.
- Corr. Charleroi, 7^e ch., 24 avril 2012, n° 1299, *Chron. D.S.*, p. 469.

Doctrine

- BEENAERTS M., « De inspectie op het welzijn op het werk in de praktijk: knelpunten en mogelijkheden », *Chron. D.S.*, 2011, pp. 523-526.
- BLEUS P., « Droit de la santé et de la sécurité du travail : la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », *J.T.T.*, 1996, pp. 413-423.
- BRASSEUR P., « La loi sur le bien-être au travail, claire comme de l'eau de roche ? », note sous Cour const., 20 octobre 2011, n°158/2011, *Dr. pén. entr.*, 2012/2, pp. 100 à 106.
- BRASSEUR P., « Le bien-être au travail : 36 questions pour l'employeur », *Ors.*, 2014/2, pp. 2-13.
- BRASSEUR P., « Le bien-être en 36 questions pour l'employeur », *Ors.*, 2014/3, pp. 2-13.
- CIESLAR A., NAYER A. et SMEETERS B., *Le droit à l'épanouissement de l'être humain : Métamorphoses du droit social*, Bruxelles, Bruylant, 2007.
- CLESSE C.-E. (sous la dir. de), *Droit pénal social : actualités et perspectives*, Actes du colloque du 1^{er} juin 2007 organisé par la Congrégence du jeune barreau de Charleroi, coll. Perspectives de droit social, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2007.
- CLESSE C.-E., *Droit pénal social*, coll. Répertoire pratique du droit belge, Bruxelles, Bruylant, 2013.
- CLESSE C.-E., « Les accidents du travail », *GUJE*, 2^e éd., liv. 68.2, Malines, Kluwer, 2013.
- COLETTE-BASECQZ N. et F. LAMBINET, « L'élément moral des infractions », in *L'élément moral en droit*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 9-60.
- DECONYNCK M. et SIMON V., *Prévention et protection au travail : structure du bien-être au travail dans les secteurs public et privé*, Bruxelles, Larcier, 2011.
- DELFORGE C., « L'astreinte en droit du travail réflexions à la suite de l'arrêt de la Cour de Justice du Benelux du 20 octobre 1997 », *J.T.T.*, 2000, pp. 1-12.
- DENEVE C., « Van gezondheid en veiligheid naar welzijn. 10 jaar welzijnswetgeving, de grenzen van deregulering », *Chr. D.S.*, 2007, liv. 1, pp 1-9.
- DESROCHES A., LEROY A., VALLÉE F., *La gestion des risques : principes et pratiques*, 3^e éd., Paris, Lavoisier, 2015.
- DUBUISSON B., CALLEWAERT V., DE CONINCK B. et GATHEM G., « Chronique de jurisprudence (1996-2007) – La responsabilité civile », vol. 1, Le fait générateur et le lien causal, Bruxelles, Larcier, 2009.
- DILLEN J., « L'évaluation des risques », *Revue Sécurité et Environnement*, publication spéciale Janvier 2013.

- DONCEEL W., *Praktijkgids bij de Welzijnswet*, Antwerpen/Groningen, Intersentia Rechtswetenschappen, 1999.
- DORSSEMONT F, NAERT K et VAN REGENMORTEL A., « Well-being at work in Belgium: Matter of co-operation », in *Health and safety at work : European and comparative perspective* (sous la dir. de E. Ales), Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2013.
- DUMONT D. et VAN GEHUCHTEN P.-P., « Introduction : sortir le droit du bien-être au travail de l'oubli », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la coord. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN), coll. UB³, Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 7-17.
- FAGNART J.-L., « La responsabilité du fait des choses dans les relations contractuelles », in *Recueil de jurisprudence du Forum de l'assurance*, Limal, Anthemis, 2013, pp. 91-109.
- FISHER I., « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la coord. de D. DUMONT et P.-P. Van GEHUCHTEN) », coll. UB³, Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 81-122.
- FONCK H., « Refit. La Commission européenne remet en cause la santé et la sécurité au travail », *Syndicaliste*, n° 792, 25 novembre 2013, pp. 8-13.
- FORIERS P.-A., « Les concours de responsabilités contractuelle et extracontractuelle – Observations sur le droit positif », in *Les obligations contractuelles en pratique* (sous la dir. de M. DUPONT, F. GLANSDORFF et Erik VAN DEN HAUTE), Limal, Anthemis, 2013, p. 111-126.
- FUNCK J.-F. et MARKEY L., *Droit de la sécurité sociale*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier,
- GILSON S., « Une nouvelle réglementation pour les risques psychosociaux au travail, *B.S.J.*, Juin 2014, pp. 1 et 4.
- HEIRMAN J.-C. et GRATIA M., *Les pouvoirs des inspecteurs sociaux à la lumière du nouveau Code pénal social*, Waterloo, Kluwer, 2011.
- LAGASSE F. et PALUMBO M., *Bien-être au travail et responsabilité pénale (chronique de jurisprudence)*, coll. Perspectives de droit social, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2006.
- LAGASSE F. et PALUMBO M., *Bien-être au travail et droit pénal (étude jurisprudentielle et doctrinale)*, coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2015.
- LAGASSE F. et PALUMBO M., *Manuel de droit pénal social*, Bruxelles, Larcier, 2011.
- LANOUZIÈRE H., *Prévenir la santé et la sécurité au travail : démarche générale et équipement*, vol. I, Rueil-Malmaison, Lamy, 2012.
- MARÉCHAL B., « La rupture du contrat de travail : point de départ de l'astreinte en droit du travail ? », in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, coll. Perspectives de droit social, Limal, Anthemis, 2008, pp. 317-337.
- MORSA M., *Les inspections sociales en mouvement*, Bruxelles, Larcier, 2010.
- MOUGENOT D., *Principes de droit judiciaire privé*, Bruxelles, Larcier, 2009.
- PHILIPS F., « Risicoanalyse : basis voor preventie of motor van het democratisch deficit », in *Werknemersbetrokkenheid en inbreng van deskundigen in het kader van*

veiligheid en gezondheid op het werk: een Belgisch-Nederlandse confrontatie (sous la dir. de J. POPMA et A. VAN REGENMORTEL), Anvers, Intersentia, 2013, pp. 327-338.

- PONNET G., « Het dynamisch risicobeheersingssysteem », in O. VANACHTER (éd.), *De Welzijnswet werknemers – De uitvoeringsbesluiten*, Antwerpen, Intersentia, 1999, pp.49-65.
- PONNET L., « Les piliers du bien-être », *Revue Sécurité et Environnement*, Waterloo, Kluwer, septembre 2011 (publication spéciale).
- SOJCHER-ROUSSELLE M., *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail*, Bruxelles, Bruylant, 1979.
- TOUSSAINT N., « La prescription des actions résultant du contrat de travail », in *La loi du 3 juillet 1978 – 30 ans après... vue sous un angle différent*, Gent, Larcier, 2008.
- TOUSSAINT S. et HENRION C.-E., « La responsabilité civile du travailleur salarié. Immunité partielle de responsabilité civile de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail », in *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social* (sous la coord. de C.-E. CLESSE et S. GILSON), Limal, Anthemis, 2014.
- VAN DE PLAS E., *Leideing geven en preventie in de praktijk*, Mechelen, Kluwer, 2011.
- VAN DER STEEN M., *Le bien-être au travail en tant que système de gestion*, Malines, Kluwer, 2011.
- VAN GOSSUM L., SIMAR N. et STRONGYLOS M., *Les accidents du travail*, 8^e éd., Bruxelles, Larcier, 2013.
- VAN HAMME L., « Organisatie van het welzijnsbeleid. Welzijnsbeleid », *Handboek preventieadviseur*, Malines, Kluwer, F. mob., 1.A/12.
- VAN OMMESLAGHE P., « Perte d'une chance et risque réalisé : cherchez l'erreur ! », in *Droit médical et dommage corporel*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 211-227.
- VAN REGENMORTEL A. (sous la dir. de), *Handboek welzijn op het werk : juridische aspecten*, Reeks van het Belgische genootschap voor arbeids- en socialezekerheidsrecht, Brussel, Die Keure, 2015.
- VAN REGENMORTEL A., « Van het ARAB over de Welzijnswet naar de Welzijns-codex : voldoende bescherming voor de werknemers ? », *Chr. D.S.*, 2011, pp. 516-517;
- VAN REGENMORTEL A., *Voorkoming en verzekering*, Antwerpen, Maklu, 1991.
- VAN REGENMORTEL A. et VERVLIET V., « Aansprakelijkheid van de werkgever zijn lasthebber en/of de aangestelden voor ongevallen en ziekten binnen het bedrijf », in *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht* (sous la dir. de R. JANVIER, A. VAN REGENMORTEL et V. VERVLIET), n°8, Brugge, Die Keure, 2003, pp. 99-239.
- VAN WASSENHOVE S. et BRASSEUR P., « Le système dynamique de gestion des risques », *Guide social permanent*, t. 5, *Commentaire droit du travail*, Kluwer, F. mob..
- VIET V. et RUFFAT M., *Le choix de la prévention*, Paris, Economica, 1999.
- VOGEL L., « La législation sur le bien-être au travail : une réforme à mi-chemin de la systématisation de la prévention des risques », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la coord. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN), coll. UB³, Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 19-79.

- VOGEL L. et BUELENS J., « Protection et sécurité au travail – l’influence du droit communautaire sur le droit belge du bien-être au travail », in *Droit du travail européen : questions spéciales*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 317-365.
- WÉRY P., *Droit des obligations*, vol. 1, Théorie générale des obligations, 2^e éd, Précis de la Faculté de Droit de l’Université Catholique de Louvain, Larcier, Bruxelles, 2011

Divers

- Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail, Rapport annuel 2012, disponible sur www.emploi.belgique.be (date de dernière consultation 23 avril 2016).
- Quotidien La Libre, « Les dix mesures phares du plan PME et indépendants de Willy Borsus », 27 février 2015, <http://www.lalibre.be/economie/actualite/les-dix-mesures-phares-du-plan-pme-et-independants-de-willy-borsus-54ef81bd3570c187a8a600e5> (date de dernière consultation : 11 avril 2016).
- SPF Emploi, travail et concertation sociale, « Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS », <http://www.emploi.belgique.be/sobane/publicationDefault.aspx?id=4212> (date de dernière consultation 13 mai 2016).
- SPF Emploi, travail et concertation sociale, *Prévention des risques psychosociaux au travail : guide juridique*, www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=43108 (date de dernière consultation : 18 avril 2016).
- REMOUCHAMPS S., « Les risques psychosociaux : le point de vue du juriste », <https://www.etui.org/content/download/21122/176378/file/Pr%C3%A9sentation+S.+Remouchamps.pptx> (date de dernière consultation : 12 mai 2016)
- Exemple d’étude attestant des bienfaits économiques d’une politique d’amélioration des conditions de travail <http://www.rhinfo.com/thematiques/strategie-rh/projet-dentreprise/productivite-et-bien-etre> (date de dernière consultation : 19 mai 2015).