

## PROCÈS-VERBAL DU GT QUESTIONS PATRONALES

14.05.2025 (10h00 à 13h00) Lieu : salle AMA

### Présent.es

1. SCHKODA Nicolas	RestoJet
2. VITAL Caroline	Casa Hestia
3. PATTYN Gregory	Les Petits Riens
4. JAMBERS Anita	Pierre d'Angle
5. ODDIE Deborah	Escale
6. VANCREYNESST Charlotte	Home du Pré
7. LETHE Maud	Diogènes
8. JADOUL Catherine	Les Petits Riens
9. GERADAIN Samy	Bulle
10. DEVROEY Maud	Maison Rue Verte

Pour plus de détails et une meilleure compréhension de la matière, veuillez consulter en parallèle de ce PV les slides correspondants au GT en question.

Ce PV reprend des éléments de discussion et questions posées durant le GT.

### A. INTRODUCTION

Directive européenne (donne les grandes lignes), reprise par la loi bien-être de 1996 (nouveau : approche plus globale du bien-être).

La loi est globale, dans la suite des arrêtés sont pris par sujet (ex : amiante, ...). En 2017, volonté de rassembler tous ces arrêtés de manière coordonnée dans un code du bien-être au travail.

Egalement une clarification du rôle des acteurs du bien-être.

Concrètement : bien-être au travail c'est collectif (mise en lien et travail entre employeur, travailleur,...)

### B. EN PRATIQUE

#### Premiers pas dans le bien-être au travail

1. Constituer un **service interne** pour la prévention et la protection au travail (SIPP) et nommer un conseiller en prévention (CP)
2. Être en ordre avec **deux actions** incontournables (sécurité bâtiment / Affiliation à un Service externe de prévention et de protection au travail (SEPP).
3. **Analyse des risques** et plan d'action : (voici des outils qui peuvent être intéressants dans le cas d'une analyse des risques => [SOBAN](#) OU [OIRA](#)).
  - a. Identification du danger / risque ET Identification du dommage potentiel  
L'idée c'est qu'on donnera ou pas de l'importance en fonction de la gravité du dommage potentiel ou de la potentialité haute de subir un dommage à la suite du risque/danger.  
*Ex : travail en hauteur, dommage serait très grand en cas de chute.*

L'employeur doit pouvoir identifier tous les dangers et tous les risques potentiels pour le travailleur.

Objectif : à la suite de l'analyse, prendre les mesures pour amoindrir le risque. (ex : le cas de l'électricité, c'est un danger que l'employeur identifie, et ensuite il doit faire en sorte de prendre les mesures techniques pour diminuer le danger potentiel).

4. Entreprendre des actions de bien-être via les **plans** :
- Annuels (ce qu'on va faire sur l'année)
  - Plan sur 5 ans (grandes lignes et intentions)

### **Qu'est-ce qu'un accident grave ?**

Voir slide 38 et s..

### **En parlant des acteurs, on doit toujours avoir un responsable incendie sur place, mais avec nos équipes en continuel turnover, comment respecter les réglementations ?**

Ce qui concerne la prévention incendie se retrouve dans l'AR du 28 mars 2014 (intégré au « titre III - Prévention de l'incendie sur les lieux de travail » du code du bien-être au travail). Plus [d'info ici](#).

L'employeur a une obligation de moyen. L'objectif de la loi est qu'à tout moment un travailleur formé puisse réagir concernant l'incendie,...

L'idée est d'avoir un maximum de travailleurs-euses formé-e-s. Pour ce faire, l'employeur pourrait par exemple décider que la première formation à suivre après l'embauche soit la formation incendie.

**Définition de risques psychosociaux => [Définition sur le site du SPF](#)**