

Dans la pratique, il arrive que les informations prévues par la loi ne soient pas toujours données dans des entreprises où il y a une délégation syndicale, mais pas de CPPT. La concertation est toujours préférable pour les obtenir. Si malheureusement elle n'a pas donné de résultat, une plainte pourra être envisagée.

Il est possible de déposer une plainte, même anonyme, auprès de l'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail. La meilleure manière de procéder est de contacter votre secrétaire permanent qui peut vous assister dans cette démarche et vous conseiller.

L'inspection examinera la plainte et normalement, elle offrira d'abord la possibilité à l'employeur de se mettre en règle avant une certaine date.

Si l'employeur ne le fait pas, un procès-verbal peut être dressé contre lui et il devra payer une amende.

Vous trouverez plus d'informations sur les différentes compétences dans deux brochures du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :

- le Code sur le bien-être au travail
- le Guide pratique pour le CPPT

Si les membres de la délégation syndicale exercent les tâches du CPPT parce qu'il n'y a pas de CPPT dans l'entreprise, les membres de la délégation syndicale bénéficient de la même protection que les délégués du personnel au sein du CPPT, comme prévu par la loi du 19 mars 1991.

Adresses utiles :

- SPF ETCS : www.emploi.belgique.be
- CGSLB : secrétariats

Secrétariats

Boulevard Poincaré 72-74, 1070 Bruxelles
tél. 02 558 51 50 | fax 02 558 51 51
www.cgslb.be | e-mail : cgslb@cgslb.be

Brabant Wallon	brabant.wallon@cgslb.be	
1300 Wavre	Rue des Brasseries 16	010 24 61 16
1370 Jodoigne	Chaussée de Tirlemont 19	010 81 10 13
1400 Nivelles	Rue des Vieilles Prisons 7	067 21 10 09

Zone de Bruxelles	zone.bruxelles@cgslb.be	
1000 Bruxelles	Boulevard Baudouin 11/1	02 206 67 11
1030 Bruxelles	Rue Richard Vandevelde 66	02 242 09 57
1070 Bruxelles	Boulevard Poincaré 72	02 558 52 40
1082 Bruxelles	Avenue Charles Quint 408	02 466 24 60

Charleroi	charleroi@cgslb.be	
6000 Charleroi	Avenue des Alliés 8	071 20 80 30

Hainaut central	hainaut.central@cgslb.be	
7000 Mons	Rue des Canoniers 30A	065 31 12 67
7100 La Louvière	Boulevard Mairaux 15	064 22 20 21

Hainaut occidental	hainaut.occidental@cgslb.be	
7500 Tournai	Place Crombez 17	069 22 32 25
7700 Mouscron	Rue Aloïs Denreep 1	056 84 57 29
7780 Comines	Rue de la Gare 59A	056 55 50 93
7800 Ath	Rue de l'Esplanade 6	068 55 36 18
7890 Ellezelles	Rue d'Audenarde 44	068 54 24 15
7900 Leuze	Grand'Rue 4-6	069 66 13 70
7971 Basècles	Rue Grande 77	069 84 43 40

Liège	liege@cgslb.be	
4000 Liège	Boulevard Piercot 11	04 223 07 88
4300 Waremme	Place Ernest Rongvaux 1A	019 32 76 76
4500 Huy	Avenue C. et L. Godin 5	085 23 32 47
4800 Verviers	Rue de Bruxelles 35B	087 47 55 97

Namur-Luxembourg	namur.luxembourg@cgslb.be	
5000 Namur	Rue Rogier 77	081 23 07 93
5060 Sambreville	Rue des 2 Auvelais 1	071 74 11 32
6700 Arlon	Rue Général P. Molitor 24	063 21 74 54

Compétences de la délégation syndicale

à défaut de Comité PPT



E.R. : Jan Vercaemst, Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles. Ne pas jeter sur la voie publique.

Il peut arriver qu'il n'y ait pas de Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) dans l'entreprise parce que le seuil de 50 travailleurs n'a pas été atteint lors des élections sociales, mais il est aussi possible qu'aucun candidat ne se soit présenté aux élections.

S'il y a une délégation syndicale, elle exerce un certain nombre de tâches du CPPT. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs prévoient en effet que la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions du CPPT lorsqu'un CPPT n'est pas institué dans l'entreprise (art. 52 de la loi et art. 2 de l'AR).

Concrètement, cela signifie que la DS doit être informée et consultée sur tous les points qui sont de la compétence du CPPT afin de promouvoir le bien-être des travailleurs.

Nous devons toutefois signaler que la réglementation n'est pas claire en ce qui concerne la forme et le moment de la concertation et de l'information et que l'employeur se limite dans un certain nombre de cas à la simple fourniture d'informations.

Il s'agit entre autres des points suivants :

- émettre des avis et faire des propositions sur la politique du bien-être, le plan global de prévention et le plan d'action annuel ;
- détecter et évaluer des risques ;
- élaborer une politique de prévention ;
- s'occuper de l'accueil des travailleurs, donner des informations et des formations sur la prévention et la protection au travail ;
- s'occuper du suivi des tâches et des missions des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail ;
- veiller à la bonne organisation de la surveillance médicale des travailleurs ;
- faire appel aux services d'inspection du travail en cas de problèmes ;
- émettre des avis et faire des propositions sur l'aménagement des lieux de travail (équipements sanitaires, vestiaires, réfectoires, éclairage, chauffage, etc.) ;
- veiller à la qualité de l'environnement dans et en dehors de l'entreprise) ;
- travail préventif sur la charge psychosociale au travail (stress, violence, harcèlement moral et sexuel au travail) ;
- émettre des avis sur les mesures de prévention à prendre en matière de sécurité et de santé lors de l'introduction de nouveaux équipements ou technologies, etc.

→ Cette énumération n'est pas limitative.

La délégation a des compétences importantes sur le plan de l'environnement à défaut de CPPT. Les informations suivantes doivent être fournies :

- l'information détaillée annuelle de l'employeur sur la politique environnementale menée ;
- les autorisations écologiques ;
- les investissements dans le domaine de l'environnement ;
- les relations avec les comités de quartier ;
- les incidences sur l'environnement en termes d'eau, d'air, de bruit, ...

→ Cette énumération n'est pas limitative.