

Les employeurs doivent dans la prévention

Le nombre d'accidents de travail ne cesse de diminuer. En même temps, l'absentéisme augmente, en particulier les maladies de longue durée. Quel est le rôle des employeurs dans ce double phénomène ?

En ce qui concerne la prévention des accidents, comme d'ailleurs des maladies du travail, les obligations n'ont cessé de se renforcer depuis des années. La notion de sécurité s'est élargie au bien-être. En 2016, le "mémento pour la prévention", qui reprend la législation que les employeurs doivent respecter, a encore grossi de 63 pages. Cela porte le total à 1.067 pages de réglementations diverses, que toute personne qui embauche est censée connaître ! C'est évidemment impossible. Un chef de PME doit déjà maîtriser sa production, ses finances, des ressources humaines... Il doit gérer ses fournisseurs, ses clients, sa commercialisation... Il n'est pas raisonnable de lui demander d'être spécialiste en santé, hygiène, sécurité, ergonomie et risques psychosociaux. Selon la formule consacrée, le patron ne doit pas être capable de jouer de chaque instrument, mais il doit pouvoir diriger l'orchestre. En matière de prévention plus encore que dans d'autres domaines, il a intérêt à se reposer sur des spécialistes.

Les obligations légales

Dès l'embauche d'un premier salarié, voire d'un stagiaire ou d'un apprenti, il faut s'affilier à un service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT). Le tarif, fixé par la loi, dépend de la taille de l'entreprise (plus ou moins de cinq personnes) et

de son secteur d'activité (cinq catégories). Le prix varie de 35,50 euros à 112 euros par an et par salarié.

Le conseiller externe n'est pas un surveillant. C'est l'allié du chef d'entreprise. Il va l'aider à remplir ses obligations, à commencer par la quadruple analyse de risque qu'il faut réaliser. Chaque employeur doit avoir une analyse, au moins formelle dans certains secteurs, des risques en matière

d'accident, d'hygiène, d'ergonomie et dans le nouveau domaine psychosocial (burnout, dépression...).

L'exercice est évidemment très différent de la construction au notariat, de l'horeca au marketing. Les démarches à effectuer peuvent être très simples, mais elles doivent faire appel à des méthodologies validées. C'est le core business des conseillers en prévention, qui sont d'ailleurs spécialisés dans un ou plusieurs secteurs. La quadruple analyse permet de prévenir les accidents, les maladies professionnelles, mais aussi les affections les plus courantes qui conduisent à des absences de longue durée (maux de dos, problèmes de vue, difficultés psychologiques...). En protégeant le salarié, le législateur a eu aussi la volonté de servir les intérêts de l'em-

ployeur. Un collaborateur manquant dans une PME, cela pose souvent un problème de fonctionnement et d'organisation. C'est toujours une perte financière puisque le salaire reste dû dès le premier jour d'absence (le jour de carence n'existe plus) et que le premier mois est à charge de l'employeur dans le cas des maladies de longue durée.

En vitesse de croisière, le SEPPT est très discret. De loin en loin, il assure une consultation médicale de base et visite également les lieux de travail. Rien n'empêche le chef d'entreprise de demander davantage de proactivité à son conseiller. Encore une fois, celui-ci est un allié ; il dispose d'une expérience et il peut proposer des solutions adaptées à des problèmes concrets.

Une touche personnelle

L'employeur peut se contenter du "minimum syndical" en matière de bien-être et de santé au travail. S'il s'y implique, sans même aller au-delà de ses obligations, il peut fidéliser son personnel.

Recourir à un service externe de prévention n'implique pas que le chef d'entreprise se désintéresse de la question. De bonnes conditions de travail réduisent l'absentéisme et peuvent constituer un élément de motivation des salariés. Favoriser certaines pratiques et certains comportements est une façon de se différencier des autres entreprises.

L'employeur peut donner le ton dans chacun des grands domaines de la sécurité et du bien-être. En santé, il existe des accompagnements spécifiques pour promouvoir l'activité physique au travail ou proposer une aide à la désintoxication tabagique.

En sécurité, de nombreuses formations permettent d'adopter les bons comportements qui empêchent l'irréparable. En hygiène, le mesurage des expositions prévient les maladies les plus insidieuses qui risquent d'affecter durablement les travailleurs. En ergonomie, la simple conception et adaptation des postes de travail contribuera à prévenir près de 30 % des incapacités de moins d'un an. Enfin, en matière de risques psychosociaux, l'adoption des bons réflexes managériaux et la prévention du stress participeront à la motivation des travailleurs. Il existe en ce domaine aussi des formations, tant à destination du patron que des salariés.

En la matière, le chef d'entreprise prudent n'oubliera pas qu'il court lui-même des risques. Le burnout n'épargne pas les indépendants, bien au contraire. Ils en sont plus souvent victimes que les salariés, notamment parce qu'ils peuvent plus difficilement cesser de travailler aux premiers symptômes. La sérénité mentale est quelque chose qui se travaille et qui permet d'observer une certaine hygiène de vie.

t s'impliquer

En chiffres...

Le nombre d'accidents de travail ne cesse de diminuer en Belgique, malgré l'augmentation quasi constante du nombre de salariés. Néanmoins, en 2015, 66.532 accidents ont entraîné au moins un jour d'incapacité de travail. Cela représente un peu plus de 250 accidents par jour ouvrable. Il y a eu 71 accidents mortels, dont dix dans le transport et sept dans la construction. Les syndicats revendiquent chroniquement une présence dans les PME

au motif que les accidents y sont plus fréquents que dans les grandes entreprises. C'est exact, mais il a n'a jamais été démontré qu'à risque égal, les plus petites entreprises seraient moins sécurisées. Il y a naturellement moins d'accidents dans les banques que sur les chantiers. Il y a davantage de PME actives dans la construction que dans le secteur bancaire. L'absentéisme dû aux accidents est marginal par rapport aux maladies extraprofessionnelles. Depuis 2014,

le taux dépasse les 5 %. Cela signifie que sur 220 jours ouvrables annuels, un salarié est absent en moyenne 11 jours pour maladie.

Depuis 2014 également, les absences de longue durée (plus d'un mois) ont plus d'impact que les certificats médicaux de courte durée. Si l'on regarde l'évolution sur dix ans, les maladies de moins d'un mois sont en augmentation constante, mais très légère. En revanche, les absences de longue durée ont quasiment doublé.

Les causes sont multiples. À coup sûr, l'allongement des carrières est une explication majeure. Les pré-pensionnés à 50 ou 52 ans avaient peu le temps d'être malades. Certains estiment que la pression subie au boulot, les carrières non linéaires et les impératifs renforcés de rentabilité multiplient les burnouts. Enfin, le sujet est tabou mais l'évolution de la pratique médicale joue peut-être un rôle.

La prévention et la sécurité, c'est lourd pour un dirigeant...
Ayez le réflexe CESI Safety Pack!



Le CESI Safety Pack, une mise en conformité de vos obligations légales.

Nos conseillers en prévention vous aident à cibler les actions de prévention adaptées à votre activité.

- Médecins du travail • Ingénieurs • Hygiénistes, biologistes • Ergonomes • Psychologues

CESI

Contactez-nous au 02 771 00 25
gestiondesrisques@cesi.be

www.cesi.be

La réintégration des malades de longue durée

Le gouvernement fédéral veut favoriser le retour au travail. Un trajet de réintégration a été mis en place. C'est une approche volontariste, qui risque de se doubler d'un mécanisme de sanctions.

L'idée du trajet de réintégration, inséré dans un arrêté royal publié au Moniteur belge du 24 novembre dernier, est de faciliter le retour en entreprise d'un travailleur en incapacité (hors accident du travail et maladie professionnelle) qui ne peut plus exercer le travail convenu. Objectif : faire le maximum pour essayer de fournir au travailleur, temporairement ou définitivement, un travail adapté ou un autre travail. La procédure de réintégration décrite dans l'arrêté royal est complexe. La demande de réintégration doit être introduite auprès du conseiller en prévention médecin du travail. L'initiative peut émaner d'un des trois acteurs : le travailleur, l'employeur ou la mutuelle. Il est important de noter que l'employeur ne peut enclencher la procédure que pour autant que le travailleur ait atteint quatre mois d'incapacité. En outre, la saisine du médecin du travail par l'employeur n'est possible en 2017 que pour les incapacités qui ont commencé à partir du 1er janvier 2016. Pour les incapacités plus anciennes (avant 2016), l'employeur devra attendre le 1er janvier 2018.

Le médecin du travail va examiner les chances de réintégration du travailleur. S'il estime dans son formulaire d'évaluation de santé que le salarié est en état d'effectuer chez son employeur un travail adapté ou un autre travail, il invitera l'employeur à élaborer un plan de réintégration. Celui-ci sera établi en



Maggie De Block (Open VLD), ministre de la Santé. © Jean-Luc Flémal/Belpress.com

concertation avec le médecin du travail et toutes les personnes qui peuvent contribuer à sa réussite. Précisons que l'employeur n'est pas tenu d'établir un plan de réintégration. Il devra toutefois justifier son refus dans un rapport motivé. Le travailleur est également en droit de s'opposer au plan de réintégration. Lui aussi devra motiver son refus.

Mesures de responsabilisation

Lors du dernier conclave budgétaire d'octobre, le gouvernement fédéral a avancé une mesure "responsabilisation employeurs/employés", censée rapporter aux caisses de l'État plusieurs millions d'euros. L'idée

avait été avancé. Des exceptions étaient toutefois prévues du côté des salariés pour les travailleurs âgés et les malades chroniques, et du côté des entreprises pour les PME jusqu'à dix ou vingt personnes. Le projet de Maggie De Block n'est pas passé, mais la volonté de responsabiliser les acteurs n'est pas abandonnée. Le gouvernement veut maîtriser le phénomène des maladies de longue durée. Quelque 360.000 salariés sont absents depuis plus d'un an, entraînant 5 milliards d'euros de dépenses en indemnités (+ 5 % par an). Le dossier est donc à suivre...

suivait son cours puisque la ministre de la Santé, Maggie De Block (Open VLD), a récemment mis sur la table une mesure destinée à sanctionner financièrement les travailleurs et les employeurs qui renâcleraient à collaborer activement aux trajets de réintégration. Elle n'a pas recueilli un consensus au sein du conseil des ministres. Quelles étaient les sanctions proposées ? Pour les travailleurs : un rabotement de leur indemnité mutuelle pouvant atteindre, selon les cas, entre 5 % et 25 %. Pour les employeurs, il s'agissait d'une amende dont le montant pouvait s'élever à plusieurs milliers d'euros. Le chiffre de 4.000 euros maximum

avait été avancé. Des exceptions étaient toutefois prévues du côté des salariés pour les travailleurs âgés et les malades chroniques, et du côté des entreprises pour les PME jusqu'à dix ou vingt personnes. Le projet de Maggie De Block n'est pas passé, mais la volonté de responsabiliser les acteurs n'est pas abandonnée. Le gouvernement veut maîtriser le phénomène des maladies de longue durée. Quelque 360.000 salariés sont absents depuis plus d'un an, entraînant 5 milliards d'euros de dépenses en indemnités (+ 5 % par an). Le dossier est donc à suivre...

Paul Ciborgs

HEALTH & SAFETY AT WORK
ANALYSE, CONSEILS ET ACCOMPAGNEMENT

Benoît GERON Consulting sprl · Grasbenden 20 · 4701 Kettens · Belgique
GSM : +32 (0)494 43 71 77 · benoit@geron-consulting.be · www.geron-consulting.be

BENOÎT GERON CONSULTING