

## AVIS OFFICIELS — OFFICIELE BERICHTEN

## SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2023/15374]

8 JUIN 2023. — Circulaire n° 715. — Directives d'application sur l'analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense, ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique,

Cher Collègue,

Madame,

Monsieur,

La présente circulaire entend rappeler le cadre juridique en matière d'analyse des risques psychosociaux au travail ainsi que formuler quelques recommandations sur sa mise en œuvre et sur l'application de mesures de prévention.

### 1. Raison d'être de la politique de prévention

L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre une politique de prévention des risques au travail pour promouvoir le bien-être au travail. L'analyse des risques représente l'outil principal de cette politique de prévention. Cette analyse se veut globale, plus précisément, elle doit prendre en compte l'ensemble des risques pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, en ce compris les risques psychosociaux.

La politique de prévention a été élaborée dans le but d'inciter les employeurs à étudier a priori les éventuels risques présents dans l'entreprise et prévenir, à la suite de l'instauration de mesures de prévention, des dommages que pourraient rencontrer les travailleurs.

### 2. Cadre juridique

Le titre 2, principes généraux relatifs à la politique du bien-être, livre 1<sup>er</sup> du code du bien-être au travail établit un système dynamique de gestion des risques. Ce système comprend la mise en œuvre par l'employeur d'une analyse des risques permettant d'instituer une politique de prévention des risques au travail pertinente.

En ce sens, l'article I.2.6 du livre 1<sup>er</sup> du code du bien-être au travail établit les composantes de cette analyse des risques (l'identification des dangers, la définition et la détermination des risques et l'évaluation des risques). Sur base de l'article I.2-8, § 1<sup>er</sup>, l'employeur établit un plan global de prévention pour un délai de cinq ans. De surcroît, sur base de l'article I.2-9, alinéa 1<sup>er</sup>, l'employeur établit un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail.

L'analyse des risques doit être appréhendée selon une approche globale, en ce sens, qu'elle comprend également une analyse des risques psychosociaux au travail.

Le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail fixe un cadre général visant à mettre en œuvre la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel. Les risques psychosociaux y sont définis, à l'article 32/1, comme suit : « 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. »

En ce qui concerne la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux au travail, l'article 32/2, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 août 1996 dispose que l'employeur doit procéder à une analyse des risques a priori, c'est-à-dire, qu'il « identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques ».

L'article I.3-1 du livre 1<sup>er</sup> du code du bien-être au travail, pris en exécution du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996, établit des règles relatives, notamment, à l'analyse des risques psychosociaux et aux mesures de prévention à leur égard. Lors de cette analyse des risques psychosociaux, l'employeur doit identifier, avec la participation des travailleurs, les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail et tenir compte des dangers liés à l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2023/15374]

8 JUNI 2023. — Omzendbrief nr. 715. — Toepassingsrichtlijnen betreffende de risicoanalyse met betrekking tot psychosociale risico's op het werk

Aan de federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhankelijk, het Ministerie van Defensie en de instellingen van openbaar nut die behoren tot het federaal administratief openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken,

Geachte collega,

Mevrouw,

Mijnheer,

Deze omzendbrief heeft als doel het juridische kader inzake de analyse van psychosociale risico's op het werk in herinnering te brengen en een aantal aanbevelingen te formuleren voor de uitvoering ervan en voor de toepassing van preventiemaatregelen.

### 1. Bestaansreden voor het preventiebeleid

De werkgever is verplicht om een beleid inzake preventie van risico's op het werk te voeren om het welzijn op het werk te bevorderen. De risicoanalyse is het belangrijkste instrument van dit preventiebeleid. Deze analyse beoogt allesomvattend te zijn. Ze moet meer bepaald rekening houden met alle risico's die de gezondheid van de werknemers kunnen schaden, met inbegrip van de psychosociale risico's.

Het preventiebeleid werd ontwikkeld om werkgevers ertoe aan te zetten om vooraf de eventuele risico's die binnen de onderneming aanwezig zijn te onderzoeken en om, na de invoering van preventiemaatregelen, eventuele schade die de werknemers zouden kunnen ondervinden te voorkomen.

### 2. Juridisch kader

Titel 2, Algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid, Boek 1 van de Codex over het welzijn op het werk, bepaald een dynamisch risicobeheersysteem. Dit systeem omvat de uitvoering van een risicoanalyse door de werkgever, waardoor het mogelijk wordt om een relevant beleid inzake preventie van risico's op het werk in te voeren.

In deze zin stelt artikel I-2.6 van Boek 1 van de Codex over het welzijn op het werk de onderdelen van deze risicoanalyse vast (identificatie van gevaren, definitie en bepaling van risico's en risico-beoordeling). Op basis van artikel I.2-8, § 1 stelt de werkgever een globaal preventieplan op voor een termijn van vijf jaar. Bovendien stelt de werkgever op basis van artikel I.2-9, eerste lid een jaarlijks actieplan op om het welzijn op het werk te bevorderen.

De risicoanalyse moet worden benaderd volgens een globale benadering in de zin dat ze ook een analyse van de psychosociale risico's op het werk omvat.

Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk stelt een algemeen kader vast ter uitvoering van de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. In artikel 32/1 van deze wet worden psychosociale risico's als volgt gedefinieerd: "de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

Wat de uitvoering van een beleid ter preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, bepaalt artikel 32/2, § 1 van de wet van 4 augustus 1996 dat de werkgever vooraf een risicoanalyse moet uitvoeren, d.w.z. dat hij "identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan."

Artikel I.3-1 van Boek 1 van de Codex over het welzijn op het werk, ter uitvoering van hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996, stelt regels vast, met name met betrekking tot de analyse van psychosociale risico's en de maatregelen om deze te voorkomen. Bij deze analyse van de psychosociale risico's moet de werkgever, met medewerking van de werknemers, de situaties identificeren die tot psychosociale risico's op het werk kunnen leiden en moet hij rekening houden met de gevaren die verband houden met de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

**3. Directives d'application**

Afin de s'assurer d'une application uniformisée et globale des analyses de risques psychosociaux au travail effectuées par les employeurs, il est nécessaire d'attirer l'attention sur certaines lignes directrices d'application du cadre juridique :

1° La législation n'établit pas une obligation de délai concernant la mise en œuvre de la politique de prévention des risques psychosociaux au travail. Néanmoins, l'employeur a l'obligation générale de prendre des mesures de prévention ainsi que, selon l'article I.3-6, § 2, de les évaluer au moins une fois par an.

2° Conformément à l'article I.3-7, alinéa 1<sup>er</sup>, qui renvoie à l'article I.2-8, § 1<sup>er</sup>, les risques psychosociaux issus de l'analyse des risques psychosociaux doivent intégrer le plan global de prévention qui doit être effectué tous les cinq ans.

3° Il est primordial qu'une analyse des risques psychosociaux soit réalisée de manière régulière et au moins tous les 5 ans pour permettre de détecter rapidement des situations problématiques au travail et garantir l'effectivité de la politique de prévention des risques.

4° Une approche scientifique doit être privilégiée lors des analyses des risques psychosociaux, par exemple via l'utilisation d'un outil tel que Copenhagen Psychosocial Questionnaire.

5° L'employeur assure l'implication des conseillers en prévention aspects psychosociaux tant lors de la réalisation de l'analyse des risques psychosociaux que lors de la définition des mesures de prévention.

6° Pour donner suite aux analyses des risques psychosociaux régulières et leurs constats, il est nécessaire d'adapter les mesures de prévention et d'adopter des actions d'amélioration.

7° Lors de la mise en œuvre de la politique de prévention, il est essentiel d'effectuer un suivi de certains indicateurs pertinents, tels que l'absentéisme, le taux de réussite des procédures de réintégration, le nombre de demandes auprès des conseillers en prévention aspects psychosociaux ou les accidents de travail.

8° L'employeur communique les résultats de l'analyse des risques psychosociaux aux comités pour la prévention et la protection au travail. Il demande leur avis sur les mesures de prévention prises à la suite de l'analyse.

9° L'employeur communique également les résultats de l'analyse des risques psychosociaux et les mesures de prévention adoptées à sa ligne hiérarchique et aux travailleurs.

La Ministre de la Fonction publique,  
P. DE SUTTER

**3. Toepassingsrichtlijnen**

Om een uniforme en globale toepassing van de door de werkgevers uitgevoerde analyses van de psychosociale risico's op het werk te waarborgen moet de aandacht worden gevestigd op een aantal richtsnoeren voor de toepassing van het juridische kader:

1° De wetgeving voorziet niet in een termijnverplichting met betrekking tot de uitvoering van het beleid ter preventie van psychosociale risico's op het werk. De werkgever heeft evenwel een algemene verplichting om preventiemaatregelen te nemen en deze, overeenkomstig artikel I.3-6, § 2, minstens eenmaal per jaar te evalueren.

2° Overeenkomstig artikel I.3-7, eerste lid, dat naar artikel I.2-8, § 1 verwijst, moeten de psychosociale risico's uit de analyse van de psychosociale risico's worden opgenomen in het globaal preventieplan, dat om de vijf jaar moet worden opgesteld.

3° Het is van essentieel belang dat er regelmatig en minstens om de 5 jaar een analyse van de psychosociale risico's wordt verricht om problematische situaties op het werk snel te kunnen opsporen en de effectiviteit van het risicopreventiebeleid te waarborgen.

4° Bij de analyses van de psychosociale risico's moet een wetenschappelijke benadering worden gehanteerd, bijvoorbeeld met name via het instrument 'Copenhagen Psychosocial Questionnaire'.

5° De werkgever verzekert de betrokkenheid van de preventieadviseurs psychosociale aspecten, zowel bij het uitvoeren van de analyse van de psychosociale risico's als bij het vaststellen van de preventiemaatregelen.

6° Om gevolg te geven aan de regelmatige analyses van de psychosociale risico's en de vaststellingen ervan is het nodig dat de preventiemaatregelen worden aangepast en dat er verbeteracties worden aangenomen.

7° Bij de uitvoering van het preventiebeleid is het essentieel dat er een opvolging plaatsvindt van een aantal relevante indicatoren, zoals het absentisme, het percentage geslaagde reïntegratieprocedures, het aantal aanvragen bij de preventieadviseurs psychosociale aspecten of arbeidsongevallen.

8° De werkgever deelt de resultaten van de analyse van de psychosociale risico's mee aan de comités voor preventie en bescherming op het werk. Hij vraagt hun advies over de preventiemaatregelen die naar aanleiding van de analyse zijn genomen.

9° De werkgever deelt eveneens de resultaten van de analyse van de psychosociale risico's en de genomen preventiemaatregelen mee aan zijn hiërarchische lijn en aan de werknemers.

De Minister van Ambtenarenzaken,  
P. DE SUTTER

**SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI**

[2023/203338]

**Résultat de la sélection comparative d'Inspecteurs sociaux (m/f/x) (niveau A1), néerlandophones, pour le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. — Numéro de sélection : ANG23118**

Ladite sélection a été clôturée le 15/06/2023.

Le nombre de lauréats s'élève à 62.

La liste est valable 1 an.

Il n'y a pas de liste spécifique pour les personnes présentant un handicap qui a été établie.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING**

[2023/203338]

**Resultaat van de vergelijkende selectie van Nederlandstalige Sociaal inspecteurs (m/v/x) (niveau A1) voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. — Selectienummer: ANG23118**

Deze selectie werd afgesloten op 15/06/2023.

Er zijn 62 laureaten.

De lijst is 1 jaar geldig.

Er werd geen bijzondere lijst opgesteld van de personen met een handicap.

**SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI**

[2023/203376]

**Résultat de la sélection comparative néerlandophone d'accèsion au niveau A (3<sup>e</sup> série) pour le parquet de la Flandre Occidentale – l'Ordre judiciaire: Attachés Soutien au Management (m/f/x). — Numéro de sélection : BNG23033**

Le nombre de lauréats s'élève à 2.

Ladite sélection a été clôturée le 27/06/2023.

La liste de lauréats est valable 2 ans.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING**

[2023/203376]

**Resultaat van de vergelijkende Nederlandstalige selectie voor bevoordering naar niveau A (reeks 3) voor het parket West-Vlaanderen – Rechtelijke Orde: Attachés managementondersteuning (m/v/x). — Selectienummer: BNG23033**

Er zijn 2 laureaten.

Deze selectie werd afgesloten op 27/06/2023.

De lijst van laureaten is 2 jaar geldig.