

LA PROTECTION DE LA SANTE DES STAGIAIRES

Le dispositif concernant les stagiaires s'inscrit dans les objectifs poursuivis par la loi relative au bien-être¹, ce qui conduit l'employeur qui occupe un stagiaire doit effectuer une analyse des risques et prendre les mesures de prévention qui s'imposent.

Le système de gestion des risques

En application de la loi relative au bien-être L'employeur va devoir mener une approche planifiée et structurée de la prévention au moyen d'*un système de gestion de risques*.² Celui-ci repose sur les principes généraux de prévention. Ce système de gestion de risques est mis en place par l'employeur en association avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection du travail. L'employeur consulte également le comité de prévention et de protection du travail.

3. La surveillance médicale

En application de la loi relative au bien-être, un arrêté royal a été pris en matière de surveillance médicale, cet arrêté reprend plusieurs dispositions contenues dans le RGPT (règlement général de la protection du travail) mais en l'articulant autour de la notion de risque. En conséquence, l'entreprise doit élaborer un plan global et un plan annuel de prévention au départ d'une analyse des risques préalable. Aussi, comme la surveillance de la santé des travailleurs constitue un volet de ces plans de prévention, la décision de soumettre ou non un travailleur à la surveillance de la santé dépend-t-il des résultats de l'analyse des risques effectuée par l'employeur. Le conseiller en prévention-médecin du travail participe à cette analyse des risques qui, dans les entreprises d'au moins 50 travailleurs, doit être soumise à l'avis préalable du C.P.P.T. L'employeur ne dispose donc pas d'un pouvoir souverain en la matière.

4. La surveillance médicale des travailleurs affectés à un poste à risque défini

La surveillance de la santé s'exerce notamment les travailleurs exerçant des activités à risque défini, c'est-à-dire toute activité ou tout poste de travail pour lesquels les résultats de l'analyse des risques font apparaître l'existence :

- d'un risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition à un agent physique, à un agent *biologique* ou à un agent chimique ;
- d'un lien entre
 - d'une part l'exposition à des contraintes à caractère ergonomiques (ex. : travail sur écran ou manutention de charges) ou *liées à la pénibilité du travail* ou liées au travail monotone et répétitif
 - et
 - d'autre part, *un risque identifiable de charge* physique ou *mentale* de travail pour les travailleurs (ex. : (ex. : les surveillances exercées la nuit ou les tâches réalisées par le personnel soignant) ;

¹ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

² Art. 3, 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.

- *d'un lien entre l'activité et un risque identifiable de charge psycho-sociale pour le travailleur* (ex. : harcèlement moral ou stress).³

Certains éducateurs peuvent ainsi être considérés comme réalisant un activité à risque défini.

5. La notion de stagiaire

Il faut entendre par « stagiaire » tout élève ou tout étudiant qui, dans le cadre d'un programme de l'enseignement organisé par un établissement d'enseignement exerce, en vue d'acquérir une expérience professionnelle, effectivement un travail chez un employeur et ce, dans des conditions similaires à celles des travailleurs occupés par ce même employeur. Le stagiaire qui, dans le cadre de sa formation, réalise un travail d'observation n'est pas concerné par les dispositions puisqu'il ne réalise pas le même type de travail que les travailleurs occupés dans l'entreprise.⁴

6. L'analyse des risques

L'employeur doit effectuer une analyse des risques auxquels les stagiaires peuvent être exposés. Cette analyse des risques est destinée à évaluer tout risque éventuel pour la sécurité, la santé physique et mentale résultant d'un manque d'expérience ou de l'absence de la conscience de risques.⁵ Cette analyse doit être effectuée avant que le stagiaire commence le travail et doit être renouvelée et adaptée au moins une fois par an ainsi que lors de toute modification importante du poste de travail.

Cette analyse doit permettre dans tous les cas de reconnaître les agents (physiques, biologiques ou chimiques) auxquels les stagiaires peuvent être exposés⁶ ;

7. La communication de l'analyse des risques à l'établissement d'enseignement

L'employeur informe l'établissement d'enseignement des résultats de l'analyse spécifiques et précises, selon le cas :

- soit qu'une surveillance de santé est inutile⁷ ;
- soit que la surveillance de la santé appropriée s'applique compte tenu du fait que le stagiaire exerce une activité à risque défini ;
- soit qu'une surveillance de santé spécifique doit être réalisée. Celle-ci implique que soient réalisées une évaluation de santé préalable et une évaluation de santé périodique :
 - soit parce que le stagiaire a moins de 18 ans ;
 - soit parce qu'il effectue un travail de nuit ;
 - soit parce qu'il est exposé aux agents physiques, chimiques ou biologiques⁸ et procédés ou qui sont occupés aux travaux ou présents aux endroits où il existe un risque spécifique pour leur santé .
- le cas échéant, la nature des vaccinations obligatoires ;
- la nécessité de mesures de prévention immédiates liées à la protection de la maternité.⁹

³ Art. 2, 3°, A.R. du 28 mai 2003, o.c.

⁴ A.R. du 21 septembre 2004 relatif à la protection des stagiaires, *M.B.*, 4 octobre 2004.

⁵ L'analyse vise aussi à évaluer le risque éventuel pour le développement d'un jeune.

⁶ Ou les procédés et les travaux auxquels ils peuvent être occupés et les endroits auxquels ils peuvent être présents.

⁷ Cette analyse des risques doit toutefois être réalisée en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail et être soumise à l'avis préalable du C.P.P.T. ou, à défaut la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.

⁸ Ou à certains travaux et procédés repris dans l'annexe de l'A.R. du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail, *M.B.*, 3 juin 1999.

⁹ Art. 4, 21 septembre 2004, o.c.

8. La communication d'un document

Avant d'affecter un stagiaire à un poste ou à une activité qui nécessite une surveillance de santé appropriée ou une surveillance de santé spécifique, l'employeur remet au stagiaire et à l'établissement d'enseignement où ce stagiaire est inscrit un document¹⁰ contenant les informations suivantes :

- la description du poste ou de l'activité nécessitant une surveillance de santé appropriée ;
- toutes les mesures de prévention à appliquer ;
- la nature du risque nécessitant une surveillance de santé spécifique ;
- les obligations que le stagiaire doit respecter concernant les risques inhérents au poste de travail ou à l'activité ;
- le cas échéant, la formation adaptée à l'application des mesures de prévention.¹¹

9. La réalisation effective des mesures de surveillance

Si le stagiaire est occupé à une activité pour laquelle une surveillance de santé appropriée ou spécifique s'applique, l'employeur doit veiller à ce que type de surveillance soit effectivement réalisée par conseiller en prévention-médecin du travail. En outre, le cas échéant, il soumet le stagiaire aux vaccinations^{12 13}.

10. L'évaluation de santé préalable

Le premier employeur chez qui le stagiaire est affecté pour son tout premier stage, veille à ce que le stagiaire à qui un type de surveillance de santé s'applique soit soumis à une évaluation de santé préalable avant de le mettre au travail.¹⁴

Lors de chaque stage successif, l'évaluation de santé préalable *n'est répétée* que si le stagiaire est exposé à un nouveau risque pour lequel une évaluation de santé n'a pas encore été effectuée. Autrement dit, la première évaluation de santé est valable pour une durée illimitée pour les stages accomplis auprès d'autres employeurs à la condition que les risques encourus soient identiques.

La *preuve* que le stagiaire a été soumis à l'évaluation de santé préalable est fournie par le formulaire d'évaluation de santé que le stagiaire doit tenir à la disposition de chaque nouvel employeur chez qui il sera occupé ultérieurement.¹⁵

11. L'accueil du stagiaire

Avant de mettre un stagiaire au travail, l'employeur prend, après avis du conseiller en prévention chargé de la direction ou du service interne de prévention et de protection du travail, les mesures nécessaires relatives à l'accueil et l'accompagnement des stagiaires en vue de promouvoir leur adaptation et leur intégration dans le milieu de travail et afin de veiller à ce qu'ils soient à même d'effectuer leur travail convenablement.¹⁶

12. Le coût de la surveillance médicale

Quand l'employeur occupe moins de 20 travailleurs, aucune cotisation supplémentaire ne sera due au service externe de prévention et de protection du travail. Quand il occupe au moins 20

¹⁰ Ce document est tenu à la disposition du service d'inspection du SPF Emploi-formation et concertation sociale

¹¹ Art. 5, A.R. du 21 septembre 2004, o.c.

¹² Eventuellement au suivi dosimétrique si le stagiaire est exposé aux rayonnements ionisants.

¹³ Art. 6, A.R. du 21 septembre 2004, o.c.

¹⁴ Art. 7, al. 1^{er}, A.R. du 21 septembre 2004, o.c.

¹⁵ Art. 7, al. 3, A.R. du 21 septembre 2004, o.c.

¹⁶ Art. 8, A.R. du 21 septembre 2004, o.c.

travailleurs, une cotisation supplémentaire de 98,93 euros¹⁷ est due compte tenu du nombre de stagiaires. Pour déterminer le nombre de stagiaires, il faut diviser le nombre total d'heures pendant lesquelles ils effectuent réellement un travail auprès de l'employeur au cours d'une année civile par 1.750 heures. Toutefois, la cotisation équivaut à un tiers du montant de la cotisation multiplié par le nombre de stagiaires si l'employeur occupe au moins un stagiaire pendant plus de 580 heures.

Pour une heure stage, le coût s'élève à 0,05633 euros (soit 2, 26 francs belges).

Quand le stage est supérieur à 580 heures, le coût est de 32,97 euros.

A titre indicatif, le coût patronal minimum d'une heure de travail d'un éducateur est de 11,71 euros l'heure de travail.

En supposant que le stagiaire bénévole preste au moins 580 heures de stage, on peut aisément affirmer que le travail qu'il produit vaut au moins trois heures d'un travailleur salarié.

13. Les vaccins remboursés par le FMP

Le bénéfice de loi relative aux malades professionnelles s'applique notamment aux travailleurs assujettis à l'ONSS mais également aux apprentis et *stagiaires*, même si ceux-ci ne perçoivent aucune rémunération. Le dispositif légal s'applique également aux élèves et étudiants qui pendant leur instruction et par la nature de celle-ci sont exposés au risque de maladie professionnelle.¹⁸

¹⁷ Ce montant constitue le montant minimum qui peut être réclamé par an par le service externe de prévention et de protection du travail.

¹⁸ Art. 2, lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, *M.B.*, 27 août 1970.