

BIEN-ETRE AU TRAVAIL – CATEGORIE ECRAN DE VISUALISATION

En pratique...

Le 23 mai 2014 est paru l'A.R. du 24.04.2014 modifiant diverses dispositions dans le cadre du bien-être au travail. Les arrêtés se trouvant impliqués par cet A.R. sont :



- A.R. 28.05.2003 – surveillance de la santé
- A.R. 27.08.1993 – écran de visualisation
- A.R. 04.08.1996 – agents biologiques au travail
- A.R. 27.03.1998 – politique Bien-Etre (BE)
- A.R. 27.03.1998 – Service Interne de Prévention et Protection (SIPP).

Les modifications apportées à l'A.R Ecran de visualisation n'entreront en vigueur qu'au 1er janvier 2016 mais voici un résumé de ses futures implications-

La théorie:

QUOI ? Modifications des articles 4 et 7 de l'A.R. du 27.08.1993 (M.B. 07.09.1993).

1

- ✓ **A retenir:**
Dès janvier 2016:
Plus d'évaluation de santé systématique (*)
Analyse de postes tous les 5 ans.

(*) Sauf si l'employeur décide que la surveillance de santé reste d'application.

(*) Sauf si le questionnaire ... révèle l'indication d'une surveillance de santé.

L'employeur est tenu de:

- ✓ Réaliser au moins tous les cinq ans, une analyse au niveau de chaque groupe de postes à écran de visualisation et au niveau de l'individu, afin d'évaluer les risques liés au bien-être pour les travailleurs, qui résultent du travail sur écran, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour le système visuel et les problèmes de charge physique et mentale.
- ✓ Prendre les mesures appropriées sur base de cette analyse, afin de prévenir ou remédier aux risques ainsi constatés, en tenant compte de leur addition ou de la combinaison de leurs effets.

- ✓ Si nécessaire, cette analyse est complétée par un questionnaire des travailleurs ou par un autre moyen qui évalue les conditions de travail et/ou les éventuels problèmes de santé liés au travail sur écran, à réaliser sous la responsabilité du CP-MT. Les résultats collectifs de ceux-ci sont transmis par le CP-MT à l'employeur et soumis au Comité endéans les deux mois suivants cet envoi.
- ✓ Après avis du CP-MT et du Comité, l'employeur fixe les mesures nécessaires pour organiser l'activité du travailleur de telle sorte que le temps de travail quotidien sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses, ou par des activités de nature différentes, qui ont pour effet d'alléger la charge de travail sur écran.
- ✓ S'il ressort du questionnaire ou l'autre moyen que la possibilité de problèmes de santé existe, le travailleur concerné est soumis à une évaluation de santé appropriée par le CP-MT.

Pour les entreprises du secteur tertiaire (banques, etc.) :

Application de cet A.R.

Mais possibilité d'utiliser les unités de prévention (U.P.) sur mesure pour la catégorie « écrans ».

Ces U.P. peuvent être utilisés dans trois domaines:

- ✓ Ergonomie : analyse de postes de travail, formation.
- ✓ Risques psychosociaux : prévention burn-out, suivi des problèmes de charge physique et mentale tous les 5 ans.
- ✓ Surveillance de santé : par exemple, examen par le médecin du travail des travailleurs qui ont entre 40 et 45 ans ou qui ont des problèmes visuels ou selon l'évaluation des risques.

F.A.Q. liée(s) à ce thème:

Qu'en est-il de l'article 7, 2° qui concerne les dispositifs de correction ? Est-il abrogé par la nouvelle législation ?

L'A.R. du 24.04.2014 ne modifie que le point 1° de l'article 7.

Le point 2° est maintenu, à savoir :

« Si les résultats de l'examen ophtalmologique le rendent nécessaire et si un dispositif de correction normal ne permet pas l'exécution du travail sur écran, le travailleur doit bénéficier d'un dispositif de correction spécial exclusivement en rapport avec le travail concerné. Ce dispositif spécial est à la charge financière de l'employeur ».

Et ce, même si la surveillance de santé pour les travailleurs écran disparaît.

En pratique:

