

RAPPORT D'ÉVALUATION
Loi du 11 juin 2002 relative à la
protection contre la violence et le
harcèlement moral ou sexuel
au travail

Juillet 2004

Direction générale Humanisation du travail



AVERTISSEMENT

Dans le cadre de la réforme de l'administration fédérale, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail a été restructuré et est devenu le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Le changement de dénomination a affecté également les différentes entités: c'est ainsi par exemple que les services de l'Inspection médicale du travail et de l'Inspection technique ont fusionné pour former les services de la Division du contrôle de base de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail. Dans ce document qui couvre une période incluant la modification de ces services, les dénominations anciennes et actuelles cohabitent.

La rédaction de ce rapport a été achevée le 1er juillet 2004.

Le rapport est également consultable sur le site Internet du SPF
<http://www.meta.fgov.be>

Dit verslag bestaat ook in het Nederlands

Rédaction: Direction générale Humanisation du travail avec la collaboration de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail

Coordination: Direction de la communication

Couverture: Hilde Vandekerckhove

Mise en page: Sylvie Peeters

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2004/1205/31

Avant-propos

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, dite 'loi harcèlement', prévoit une évaluation dans les deux ans de son entrée en vigueur.

A côté de cette exigence légale d'évaluation, il existe d'autres raisons de donner une attention particulière à cette loi. Il s'agit d'un thème qui touche l'opinion publique. Durant les deux années écoulées, beaucoup d'idées, d'avis, d'interprétations ont été émis publiquement, souvent sur base d'informations partielles. La perception de certains a parfois été faussée par le fait que, durant sa phase de démarrage, la loi a joué le rôle de 'container' dans lequel pas mal d'autres problèmes ont fait surface. Dans la phase de démarrage, les acteurs de terrain ont également dû trouver leur chemin pour appliquer la loi correctement.

Le 27 octobre 2003, j'ai chargé le Service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale de commencer l'évaluation. J'ai aussi demandé au Conseil National du Travail de formuler un avis.

Vous trouverez ci-après le rapport de synthèse de l'évaluation menée par le SPF. Il contient un exposé du contexte légal de la problématique, de la réglementation elle-même, il comprend également un volet quantitatif avec des données chiffrées ainsi qu'un aperçu des problèmes survenus au cours de l'application de la loi et une analyse de la jurisprudence. Dans ce rapport de synthèse sont indiqués les domaines où les dispositions dans lesquels une modification de la réglementation pourrait être opérée. A côté de ce rapport de synthèse, il existe une annexe assez détaillée qui contient entre autre l'avis du Conseil National du Travail.

Cette évaluation est une base, un point de départ pour adapter la législation relative à la violence, le harcèlement moral ou sexuel. Cette évaluation donne pour ce faire pas mal de pistes.

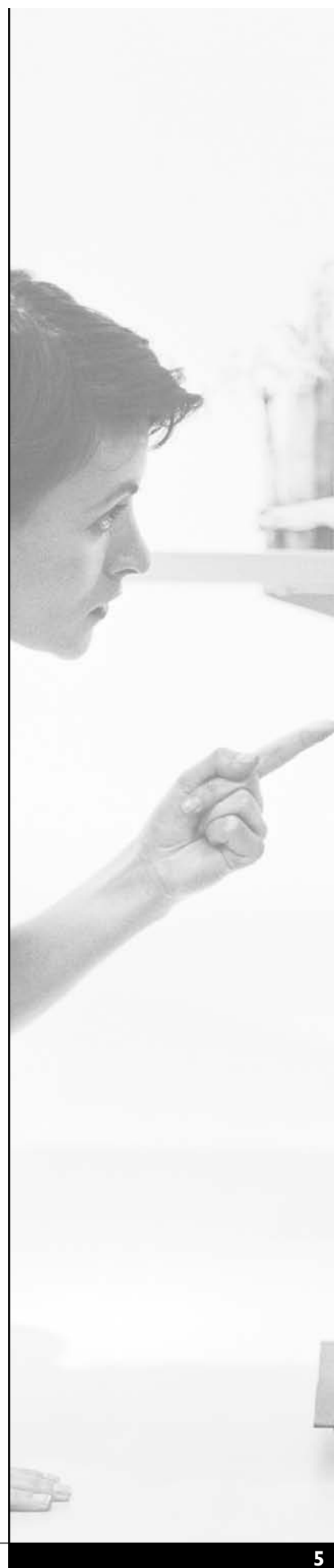
Pour finir, je tiens à remercier tous ceux qui ont collaboré et contribué à la réalisation de ce rapport d'évaluation. Grâce à ceux qui, sur le terrain, ont apporté leur contribution, nous avons actuellement une vue plus claire de l'application de cette loi.

*Kathleen Van Brempt
Secrétaire d'Etat à l'Organisation du travail
et au Bien-être au travail*



Table de matières

1.	Le contexte législatif de la problématique de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail	7
2.	Présentation générale de la réglementation relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel	11
2.1	Introduction	11
2.2	Définitions	11
2.2.1	Violence au travail	11
2.2.2	Harcèlement moral au travail	11
2.2.3	Harcèlement sexuel au travail	12
2.3	Champ d'application personnel	12
2.4	La prévention	12
2.4.1	La notion de bien-être	12
2.4.2	Principes généraux de prévention	13
2.4.3	Mise en œuvre de la politique de prévention	13
2.4.4	Mesures de prévention	13
2.4.5	Acteurs de la prévention	14
2.5	Moyens d'action de la personne qui s'estime victime	18
2.5.1	Le travailleur	18
2.5.2	L'employeur	25
2.5.3	Le tiers	25
2.6	Système de protection du travailleur contre le licenciement	25
2.6.1	Personnes protégées	25
2.6.2	Nature de la protection	26
2.6.3	Conséquence du non respect de la protection par l'employeur	26
3.	Aperçu des problèmes qui se manifestent lors de l'application de la législation relative à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail	29
3.1	Introduction	29
3.2	Terminologie et définitions	29
3.2.1	Auteurs et victimes	29
3.2.2	Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail	30
3.3	Champ d'application <i>ratione materiae</i>	30
3.4	Champ d'application <i>ratione personae</i>	31
3.4.1	Enregistrement au registre des faits de violence	31
3.4.2	Conciliation avec des personnes étrangères à l'entreprise	32
3.5	Politique de prévention	32
3.5.1	Intégration de la politique de prévention en matière de comportement excessif dans la politique de prévention générale de l'entreprise	32
3.5.2	Manque d'analyse des risques et de mesures de prévention	32
3.5.3	Rôle du comité lors de la prise de mesures de prévention	33
3.5.4	Mesures curatives	33
3.5.5	Rôle du règlement du travail	34
3.6	La personne de confiance	34
3.6.1	Obligation de désigner une personne de confiance	34
3.6.2	Désignation effective d'une personne de confiance	35
3.6.3	La place de la personne de confiance dans l'entreprise	35
3.6.4	Un conseiller externe en tant que personne de confiance	35
3.6.5	Formation des personnes de confiance	36
3.6.6	Protection particulière des personnes de confiance	36
3.6.7	Les missions de la personne de confiance	36
3.7	Les conseillers en prévention	36
3.7.1	Un conseiller en prévention d'un service interne ou externe	37
3.7.2	Tous les représentants des travailleurs au comité doivent-ils donner leur accord lors de la désignation du conseiller en prévention d'un service externe ?	37





3.7.3	Accord en l'absence de comité, de délégation syndicale	37
3.7.4	Incompatibilités	37
3.7.5	Formation	38
3.7.6	Mode de consultation du conseiller en prévention d'un service externe	38
3.7.7	Les missions du conseiller en prévention	38
3.8	Collaboration entre les conseillers en prévention et les personnes de confiance	39
3.9	Le traitement des plaintes en rapport à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail	39
3.9.1	La relation entre les procédures internes et externes	39
3.9.2	La hiérarchie entre les procédures internes	39
3.9.3	Le traitement des plaintes simples ou des déclarations au moyen d'une procédure informelle	40
3.9.4	La plainte motivée	41
3.9.5	L'examen de la plainte motivée	43
3.9.6	Le dossier individuel de plainte	45
3.9.7	Les procédures externes	46
3.10	Le secret professionnel du conseiller en prévention et de la personne de confiance	46
3.10.1	Communication des données	46
3.10.2	Secret professionnel pour les personnes de confiance en fonction de l'obligation de constater les infractions	47
3.11	Assistance des tiers	47
3.12	Protection contre le licenciement	48
3.12.1	Opportunité de la protection contre le licenciement	48
3.12.2	Personnes protégées	48
3.12.3	Délai de la protection contre le licenciement	48
3.12.4	Le début du délai de la protection contre le licenciement	48
3.12.5	Possibilité pour le travailleur de mettre fin au contrat	48
3.12.6	Elargissement de la protection contre le licenciement	49
3.12.7	Expiration de la protection contre le licenciement	49
3.13	Le rôle des membres de la ligne hiérarchique	49
3.14	Le rôle du comité	49
3.15	Les coûts de l'application de la législation	50
3.16	Utilisation inappropriée de la législation	50
3.17	Contrôle de l'application de la législation	51
4.	Analyse de la jurisprudence	53
4.1	Introduction	53
4.2	Données quantitatives	53
4.3	Analyse qualitative	54
4.4	Autres enseignements d'autres jurisprudences	57
4.5	Conclusions	58
5.	Rapport de synthèse d'une analyse quantitative relative aux plaintes sur les comportements non désirés	61
5.1	Anciens services de l'Inspection médicale	61
5.1.1	Nombre total de «plaintes motivées» avec leur répartition géographique	61
5.1.2	Combien de cas d'abus de cette réglementation dans le cadre de la protection contre le licenciement connaît-on?	62
5.1.3	Remarques possibles et pertinentes	62
5.2	Division du Contrôle de base	63
5.3	Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail	63
5.3.1	Remarques préalables	63
5.3.2	Nombre total de «plaintes motivées» avec leur répartition géographique	64
6.	Conclusions	65

1

Le contexte législatif de la problématique de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail

En Europe, un mouvement général de conscientisation du phénomène de la violence au travail s'est développé ces dix dernières années. Il est apparu indispensable de réagir face à la violence au travail dont les conséquences psychologiques, physiques, sociales et même économiques se sont révélées indénombrables.

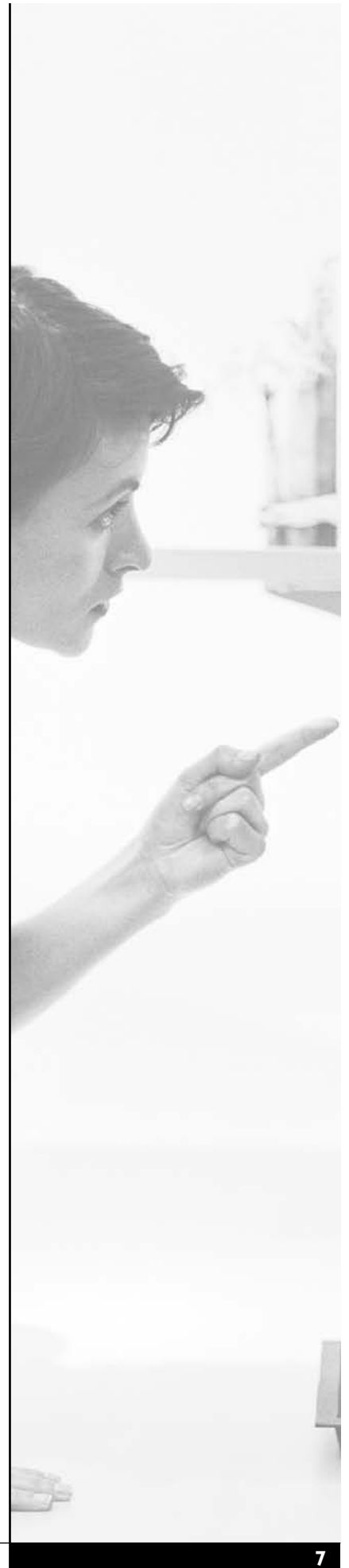
La troisième enquête européenne sur les conditions de vie et de travail, réalisée en 2000 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a révélé que dans l'ensemble des 15 Etats membres de l'Union européenne:

- 1.9% des femmes et 1.2% des hommes rapportent avoir été sujet à de la violence physique au travail venant de personnes également occupées sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.
- 4.5% des femmes et 3.5% des hommes rapportent avoir été sujet à de la violence de personnes tierces (clients, élèves,...) durant les 12 derniers mois.
- au cours des 12 derniers mois, 10.2% des femmes et 7.3% des hommes ont été sujet à de l'intimidation au travail.
- 3.5% des femmes et 0.9% des hommes ont eu l'expérience de comportements sexuels non désirés dans les 12 derniers mois.

La Belgique a pris part à ce mouvement de conscientisation et de façon efficace: la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (ci-après: la loi du 11 juin 2002) a été élaborée en moins de deux ans et a construit un appareil complet et cohérent destiné à lutter contre la violence au travail. L'exposé des motifs de cette loi nous apprend que prévenir ou corriger les situations de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail constitue une exécution de la directive européenne 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. A cette directive 89/391 s'ajoutent deux autres directives: la directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Ces deux directives comportent une assimilation du harcèlement à une discrimination et prohibent la discrimination.

Avant l'adoption de cette loi du 11 juin 2002, la Belgique n'était pas complètement dépourvue d'instruments juridiques concernant la violence au travail, néanmoins, les dispositions légales belges existantes étaient partiellement inadaptées à ce phénomène complexe des comportements violents au travail.

Au niveau répressif, le harcèlement était déjà pris en compte par l'article 442 bis du Code pénal. Cet article faisant partie du droit pénal commun, il engendre des





procédures très lourdes et surtout ne concerne pas la prévention. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002, cet article 442 bis du Code pénal conserve, au mieux, une fonction supplétive d'arme de dissuasion.

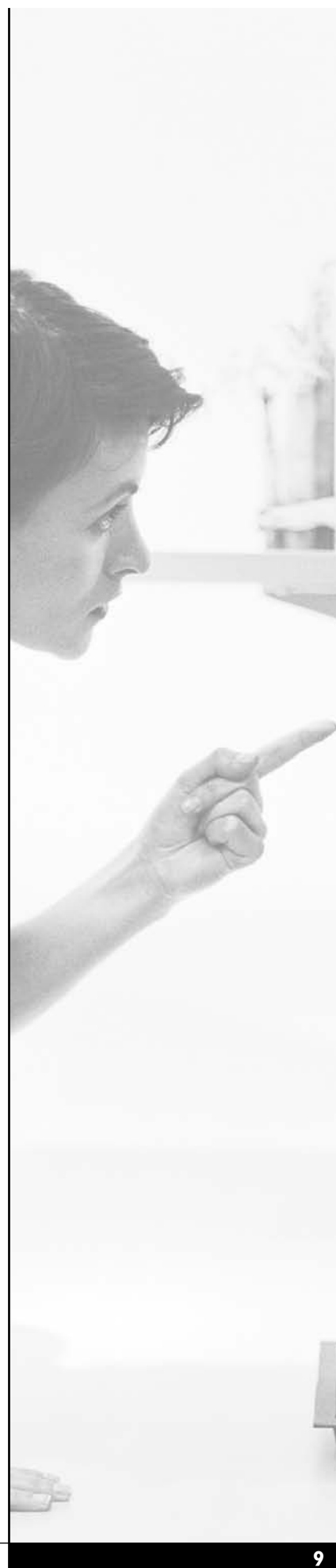
La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, quant à elle, dispose dans son article 5 que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est présumé être une discrimination de genre. On pourrait donc penser qu'il y a concurrence entre cette loi du 7 mai 1999 et la loi du 11 juin 2002, tout au moins en ce qui concerne le harcèlement sexuel. La loi du 11 juin 2002 va cependant plus loin que la loi du 7 mai 1999. Le champ d'application de la loi du 11 juin 2002 est beaucoup plus large que celui de la loi du 7 mai 1999. En effet, la loi du 11 juin 2002 s'applique intégralement à toutes les autorités, elle permet de mettre en cause l'auteur direct, elle peut être utilisée par des victimes ne faisant pas partie de l'entreprise ou de l'institution. De plus, les possibilités d'action de la victime sont plus importantes dans la loi du 11 juin 2002. Tout problème de chevauchement entre les deux lois devrait être prochainement résolu puisqu'il est prévu de réviser la loi du 7 mai 1999 afin d'y préciser que la victime d'un harcèlement sexuel ou moral qui semble inspiré par une attitude discriminatoire est invitée à recourir aux ressources de la loi du 11 juin 2002. Cette révision est rendue nécessaire par l'adoption de la nouvelle directive européenne 2002/73 du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207 relative à l'égalité entre hommes et femmes dans les conditions de travail qui admet que le harcèlement sexuel procède de la discrimination et qu'une discrimination de genre peut consister en un harcèlement sans connotation libidineuse.

Récemment, la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est venue s'ajouter aux autres lois. Dans son article 2, §6, cette loi définit le harcèlement en général comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable, qui est lié aux motifs de discrimination suivants: le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique, a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La loi vise les différences de traitement nées dans le cadre de l'exercice de toute activité économique, sociale, culturelle ou politique. Cette loi se veut généraliste. Les risques de chevauchement avec la loi du 11 juin 2002 existent ici en théorie dans le cas du harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail utilisé comme forme de discrimination.

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail a donc tout son sens puisqu'elle introduit des mécanismes spécifiques qui permettent de lutter contre la violence au travail. Cette loi a de plus l'avantage d'être axée sur la prévention et la protection. Par prévention, on entend aussi bien des mesures destinées à éviter le risque que des mesures permettant d'éviter ou de limiter le dommage. Les mesures de protection prévues par la loi, quant à elles, sont multiples: des dispositifs de prise en charge de la victime, la possibilité pour la victime, en dernier recours, de faire valoir ses droits en justice, enfin, une protection de la victime contre le licenciement et un renversement de la charge de la preuve.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a elle aussi pour objectif principal la prévention. En effet, la loi sur le bien-être demande à l'employeur qu'il remédie aux situations qui engendrent des risques, ou tout au moins qu'il prévienne les dommages que provoque la réalisation de ces situations qui engendrent des risques (articles 5 de la loi et 9 de l'ar-

rêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail). Il a alors paru logique d'y intégrer la loi du 11 juin 2002. D'autres raisons ont aussi conduit à faire de la loi du 11 juin 2002 le chapitre V bis de la loi sur le bien-être. En effet, alors qu'avant cette loi du 11 juin 2002, le harcèlement moral et sexuel au travail était exclusivement envisagé en termes individuels (la situation de harcèlement était jusque-là résolue par le licenciement soit de l'auteur des faits, soit de la victime, voire des deux et donc la jurisprudence en la matière concernait seulement des licenciements), la loi du 11 juin 2002, elle, considère que la violence au travail est un problème dont les manifestations à caractère individuel s'inscrivent dans l'environnement collectif de l'entreprise. Dès lors, ce phénomène de violence qui perturbe gravement la vie des travailleurs dans l'exécution de leurs prestations doit relever de la législation qui vise à protéger les conditions de travail, dans leurs aspects sécurité et santé, ce qui est l'objet même de la loi sur le bien-être. De plus, la loi sur le bien-être a un champ d'application quant aux personnes très large: elle s'applique tant aux travailleurs qu'aux employeurs du secteur public ou d'entreprises privées et même aux autres personnes se trouvant sur le lieu de travail. Cela a l'avantage de permettre un traitement uniforme du problème de la violence au travail dans l'ensemble du pays. La loi du 11 juin 2002, développée ci-après, fait donc entièrement partie de la loi sur le bien-être.



2

Présentation générale de la réglementation relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel

2.1 INTRODUCTION

Le but de cette présentation est de transmettre une vue d'ensemble du dispositif légal.

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail s'intégrant dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, nous partirons des principes de base posés par cette loi et ses arrêtés d'exécution pour les appliquer dans un deuxième temps à la problématique spécifique de la violence et du harcèlement moral ou sexuel. Nous parcourerons ensuite les moyens légaux mis à la disposition de la personne qui s'estime victime et aborderons enfin la protection du travailleur contre le licenciement.

2.2 DEFINITIONS

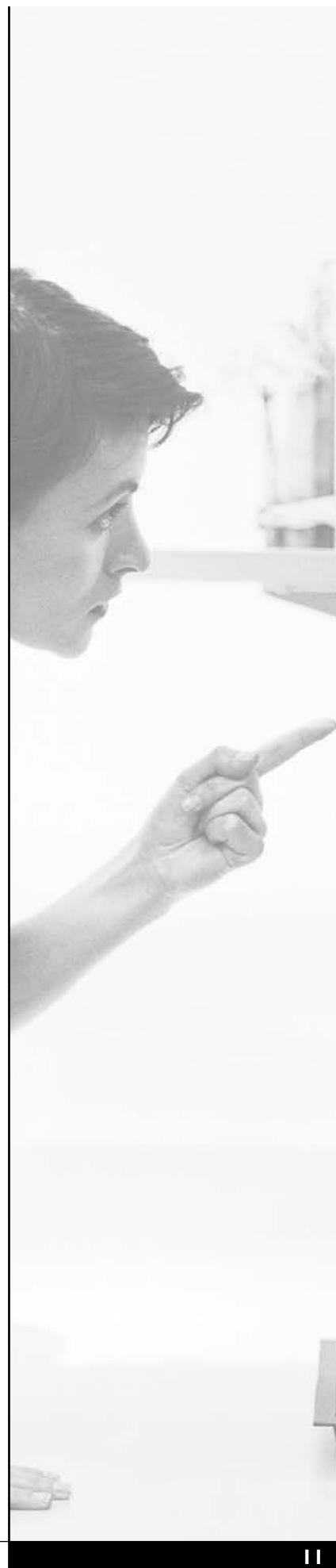
Il est toutefois important de commencer par définir les comportements qui sont visés par le dispositif légal avant de développer comment ils doivent être pris en compte dans l'entreprise ou l'institution. Ces définitions sont reprises à l'article 32 ter de la loi sur le bien-être.

2.2.1 VIOLENCE AU TRAVAIL

On appelle violence au travail toute situation de fait où un travailleur (ou une autre personne à laquelle les dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail s'appliquent), est persécuté, menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

2.2.2 HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

On appelle harcèlement moral au travail les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (ou d'une autre personne à qui la loi s'applique) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.





2.2.3 HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

On appelle harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

2.3 CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL

La loi du 4 août 1996 (nommée ci après: « loi sur le bien-être ») est applicable aux employeurs et aux travailleurs, ainsi qu'aux personnes assimilées par cette loi aux travailleurs (exemples: personne sous contrat d'apprentissage, stagiaire, ...) et aux employeurs.

Précisons que le champ d'application de cette loi est très large puisqu'il couvre tous les employeurs privés et tous les services publics à tous les niveaux d'autorité et tout le personnel occupé.

En ce qui concerne le domaine particulier de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail, le Roi a utilisé l'opportunité qui lui est donnée à l'article 2, §3 de la loi sur le bien-être, d'étendre l'application de tout ou partie de cette loi à d'autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail. Est donc également visée par cette problématique toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et les étudiants et les bénéficiaires d'allocations (article 2, 5° de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, nommé ci-après « arrêté royal du 11 juillet 2002 »).

2.4 LA PREVENTION

2.4.1 LA NOTION DE BIEN-ETRE

La loi sur le bien-être pose le principe selon lequel l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5, §1).

Ce bien-être était, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002, recherché par des mesures ayant trait à la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène, l'embellissement des lieux de travail (article 4, §1er).

La loi du 11 juin 2002 a ajouté un domaine à cette notion de bien-être qui est la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Conséquence

Les principes généraux sur lesquels la loi sur le bien-être s'appuie, tout comme les arrêtés d'exécution de la loi, sont applicables à la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. La loi du 11 juin 2002 vient seulement apporter certaines précisions spécifiques à ce domaine, contenues dans le chapitre Vbis de la loi sur le bien-être et dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

2.4.2 PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION

Afin de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'employeur appliquera les mêmes principes généraux de prévention que ceux qu'il applique dans le cadre des autres domaines de la notion de bien-être au travail. Ces principes généraux sont déterminés à l'article 5, §2 de la loi.

Un de ces principes est la planification de la prévention et l'exécution de la politique relative au bien-être en visant une approche de système qui intègre un ensemble d'éléments tels que l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales, la technique (article 5, §1,i). Ce principe est mis en œuvre par le système dynamique de gestion des risques qui vise à maîtriser les risques pour le bien-être des travailleurs en les détectant et en les analysant et en fixant des mesures de prévention concrètes. Son aspect dynamique implique qu'il s'agit d'un processus continu évoluant sans cesse et s'adaptant en permanence aux conditions changeantes (section 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail nommé ci-après « arrêté royal relatif à la politique du bien-être »).

2.4.3 MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE PREVENTION

L'employeur devra donc effectuer une analyse des risques (articles 7 et 8 de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être). Cela signifie qu'il doit examiner si des situations sont présentes dans l'entreprise ou l'institution qui peuvent donner lieu à de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail (identification des dangers). Ensuite, il vérifie si des circonstances surviennent dans lesquelles il est possible que de tels comportements se manifestent effectivement (détermination des facteurs de risque). Enfin, il évaluera les risques afin de décider des mesures à prendre.

Il faut également tenir compte, dans cette analyse de risque, de l'impact que peut avoir le comportement de harcèlement sur les autres composantes de la notion de bien-être.

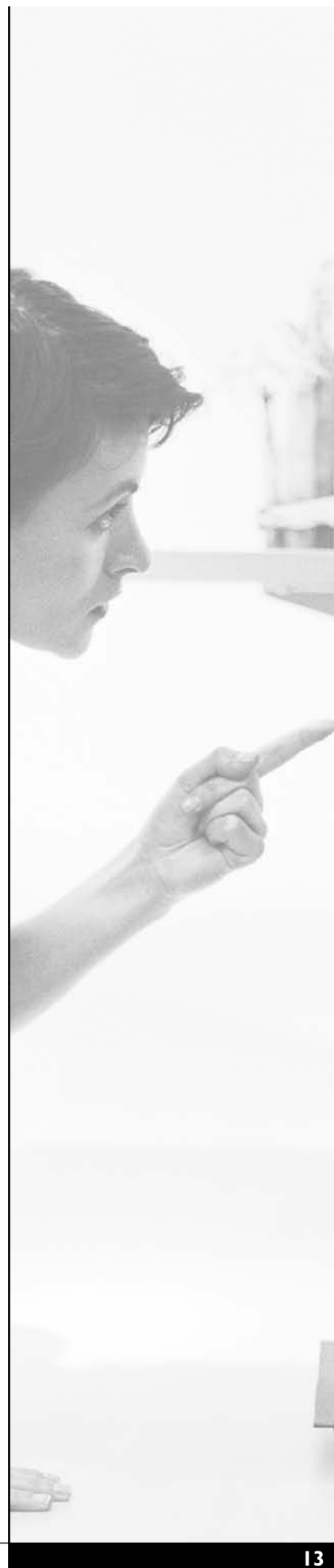
Les résultats de l'analyse des risques sont intégrés dans un volet spécifique au plan global de prévention et, le cas échéant, au plan d'action annuel visés aux articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 3, alinéa 2 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002). Le plan global de prévention établit un programme pour atteindre un nombre d'objectifs à long terme, alors que le plan d'action annuel détermine les étapes qui seront mises en place, les actions qui seront entreprises pendant une année déterminée pour réaliser ces objectifs (articles 10 et 11 de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être).

L'analyse des risques est normalement menée avant que des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel ne surviennent. Lorsque des travailleurs sont malgré tout victimes de tels faits, ces derniers doivent également être analysés (article 4 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002). Cette nouvelle analyse des risques doit permettre d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention et d'identifier le cas échéant les nouvelles mesures de prévention appropriées à prendre.

2.4.4 MESURES DE PREVENTION

Sur base des résultats de l'analyse des risques, l'employeur déterminera quelles mesures de prévention concrètes doivent être prises (article 9 de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être).

Les mesures de prévention peuvent être classées en trois catégories (article 9 susdit). En premier lieu, il y a des mesures qui ont pour but de prévenir le risque





(prévention primaire). Suivent les mesures qui ont pour but de prévenir le dommage (prévention secondaire). Et enfin les mesures qui ont pour but de limiter le dommage (prévention tertiaire). Lorsque la prévention échoue, des mesures curatives devront être prises.

Au moment de l'établissement de ces mesures, l'employeur doit tenir compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise. L'approche dans une petite entreprise, par exemple, peut être différente de celle dans une grande administration.

L'article 32 quater de la loi sur le bien-être spécifie que les différentes mesures de prévention doivent porter au minimum sur:

prévention primaire

- les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- l'information et la formation des travailleurs.

prévention secondaire

- la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser à la personne de confiance et au conseiller en prévention désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail (ce que l'arrêté royal du 11 juillet 2002 désigne comme la procédure interne-voir chapitre V);
- l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes.

prévention tertiaire

- les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes.

Ce même article impose l'accord préalable du Comité pour la prévention et la protection au travail sur l'ensemble de ces mesures. Ce qui justifie le fait que l'insertion obligatoire de ces mesures dans le règlement de travail peut se faire selon la procédure simplifiée (article 32 octies de la loi sur le bien-être et article 14, 2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail modifié par l'article 9 de la loi du 11 juin 2002).

2.4.5 ACTEURS DE LA PREVENTION

Dans toute politique de prévention, différents acteurs ont un rôle précis à jouer. Ce rôle s'étend désormais également au domaine de la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

A. Employeur (article 5 loi sur le bien-être)

La responsabilité finale pour la prévention de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail, comme pour toute politique de prévention, appartient à l'employeur qui a l'obligation de mettre sur pied cette politique et de l'appliquer. C'est en effet l'employeur qui détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et qui peut voir sa responsabilité pénale mise en cause si ces mesures ne sont pas fixées.

B. Membres de la ligne hiérarchique

(articles 12, 13, 14 arrêté royal relatif à la politique du bien-être)

Les membres de la ligne hiérarchique sont les personnes qui, du sommet jusqu'à la base de l'entreprise ou l'institution, sont d'une manière ou d'une autre habilitées à donner des ordres aux travailleurs.

Ce sont ces personnes qui exécutent la politique de l'employeur dans ce domaine, chacune, dans le cadre de leurs compétences et à leur niveau. Elles doivent dès lors faire des propositions et émettre des avis à l'employeur dans le cadre de l'élaboration et de l'application des mesures de prévention.

Dans le cadre de leurs tâches générales, elles peuvent soutenir la politique de l'employeur en:

- demandant à temps l'avis du conseiller en prévention;
- contrôlant si les tâches ont été réparties de telle sorte qu'elles soient effectuées par des travailleurs ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet;
- surveillant le respect des instructions qui ont été données aux travailleurs en relation avec la prévention de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail;
- s'assurant que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations qu'ils ont reçues.

Il ne faut pas perdre de vue que les membres de la ligne hiérarchique peuvent voir leur responsabilité pénale engagée sur base de la loi sur le bien-être dès lors qu'ils sont auteurs de comportements abusifs mais également lorsqu'ils ne remplissent pas leurs obligations qui découlent de cette loi et de ses arrêtés d'exécution (article 81 loi sur le bien-être).

C. Les travailleurs (article 6 de la loi sur le bien-être)

De manière générale, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé et de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions.

A cette fin, le travailleur a certaines obligations spécifiques à la problématique de la violence et du harcèlement:

- il doit participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- il doit s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- il doit s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte.

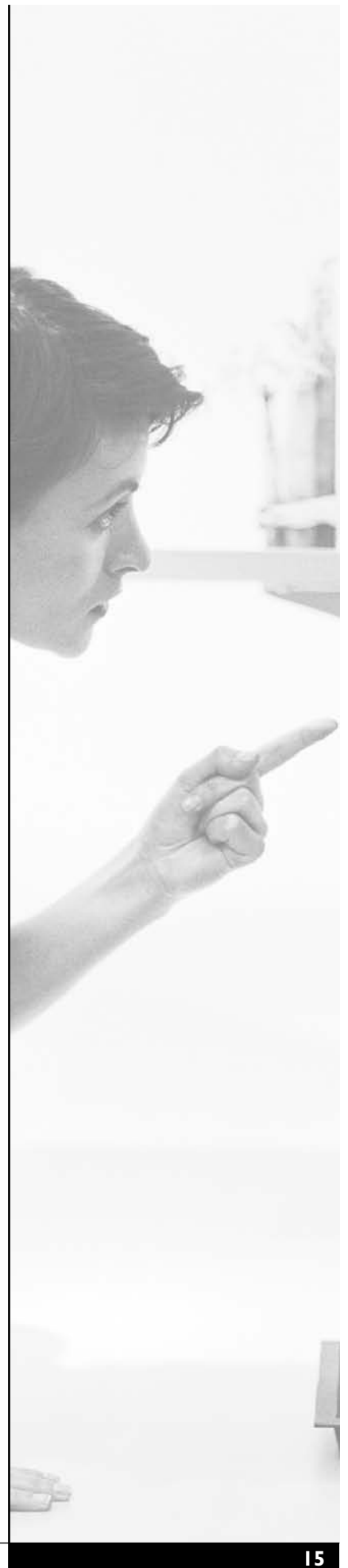
D. Le conseiller en prévention du service de prévention et de protection au travail

D.a Désignation

Chaque employeur a l'obligation de créer un service interne de prévention et de protection au travail et dispose à cet effet d'au moins un conseiller en prévention (article 33, §1er de la loi sur le bien-être). Le conseiller en prévention du service interne fait partie du personnel de l'employeur (article 42 de la loi sur le bien-être). Si le service interne ne peut exécuter lui-même toutes les missions que la législation lui confie, l'employeur doit faire appel à un service externe de prévention et de protection au travail (article 33, §2 de la loi sur le bien-être).

En principe, il appartient à l'employeur de déterminer, compte tenu du plan global de prévention et après avis préalable du Comité, les compétences dont doivent disposer les conseillers en prévention dans son entreprise (sécurité, médecine, ergonomie, hygiène industrielle, aspects psychosociaux du travail) et pour quelles compétences il fait appel à un service externe (article 14 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail nommé ci-après « arrêté royal relatif au service interne »).

En ce qui concerne la protection contre la violence et le harcèlement au travail, le législateur a imposé à tout employeur de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail (article 32 sexies de la loi sur le bien-être).





Il a voulu que cette problématique soit traitée par des personnes qui disposent de compétences professionnelles spécifiques.

Il est important que, dans un tel domaine, les travailleurs aient une entière confiance dans la personne désignée. C'est pourquoi la loi prévoit en plus que l'employeur doit obtenir l'accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du Comité sur la désignation du conseiller (article 32 sexies loi sur le bien-être).

Si l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, il doit faire appel au conseiller en prévention du service externe pour la prévention et la protection au travail auquel il fait éventuellement déjà appel.

Si l'employeur occupe plus de cinquante travailleurs, le conseiller en prévention fait partie:

- soit du service interne pour la prévention et la protection au travail;
- soit d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Si les représentants des travailleurs au sein du comité n'arrivent pas à un accord sur la désignation du conseiller en prévention du service interne, l'employeur devra faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe.

Si les représentants des travailleurs au sein du comité n'arrivent pas à un accord sur la désignation du conseiller en prévention du service externe, l'employeur demandera l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance qui tentera de concilier la position des parties. A défaut de conciliation, le fonctionnaire émettra un avis que l'employeur remettra au Comité avant de prendre sa décision (article 3 arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail).

D.b. Rôle

Le conseiller en prévention a pour fonction générale d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de prévention (article 33, §1er de la loi sur la bien-être et article 5 de l'arrêté royal relatif au service interne). Le conseiller en prévention a donc en principe une fonction consultative.

Par exemple, dans le cadre de l'analyse des risques, le conseiller en prévention participe activement à l'identification des dangers et à l'étude des facteurs de risque.

Les tâches du conseiller plus spécifiques au traitement de cas individuels de violence ou de harcèlement seront abordées ultérieurement.

D.c. Formation

Le législateur a exigé que, tant le conseiller en prévention du service interne que celui du service externe, satisfasse aux conditions décrites à l'article 22, 1er alinéa, 5° de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail. Cet article a été modifié par l'arrêté royal du 5 décembre 2003 (relatif aux spécialisations des conseillers en prévention des services externes pour la prévention et la protection au travail).

Désormais, le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail du service interne et du service externe doit:

- être porteur d'un diplôme de fin d'études universitaires ou d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de niveau universitaire dont le curriculum comprend une partie importante de psychologie et de sociologie et, de plus, déjà une première spécialisation dans les domaines du travail et de l'organisation
- avoir terminé avec fruit la formation multidisciplinaire de base et un module de spécialisation en aspects psychosociaux du travail. La formation complémentaire de premier niveau, telle que prévue dans l'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des ser-

VICES de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints, n'est donc plus d'application en ce qui les concerne.

- prouver une expérience de 5 ans dans le domaine des aspects psychosociaux du travail. Cette expérience peut s'acquérir sous la responsabilité d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail.

Lorsque le service interne ne dispose pas d'un conseiller en prévention avec les qualifications précitées, les tâches et missions de ce conseiller en prévention peuvent quand même être accomplies par un conseiller en prévention du service interne si les conditions suivantes sont remplies (article 16 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002):

- le conseiller en prévention a suivi une formation complémentaire de niveau I ou de niveau II conformément aux dispositions de l'article 22, §1 de l'arrêté royal relatif au service interne;
- ce conseiller en prévention est principalement chargé de la problématique ici traitée et des autres missions et tâches qui ont trait à la charge psycho-sociale occasionnée par le travail.

La raison d'être de cette condition est à trouver dans le fait que la personne, qui ne possède pas nécessairement la formation psychologique ou sociologique, acquière les connaissances requises sur base de l'expérience qu'elle acquière en y consacrant suffisamment de temps.

- ce conseiller en prévention fournit la preuve qu'il dispose d'une expérience d'au moins trois ans dans le domaine de la charge psychosociale occasionnée par le travail .

D.d. Incompatibilité

La législation prévoit explicitement que ce conseiller en prévention ne peut pas être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail (article 32 sexies, §1er, in fine).

D.e. Protection

Pour que le conseiller en prévention puisse accomplir ses missions en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs, il est apparu indispensable de lui accorder une protection juridique particulière. Celle-ci fait l'objet d'une loi distincte: la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

E. Personne de confiance

E.a. Désignation

Le législateur donne la possibilité à l'employeur de désigner une ou plusieurs personnes de confiance qui vont assister le conseiller en prévention. Il ne s'agit donc pas d'une obligation (article 32 sexies loi sur le bien-être).

Il peut s'agir d'un membre du personnel ou d'une personne externe à l'entreprise ou à l'institution.

L'employeur désigne la personne de confiance après avoir obtenu l'accord de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du Comité.

La fonction de personne de confiance peut également être exercée par une personne déjà chargée de donner de l'aide aux victimes de harcèlement sexuel au travail en vertu d'autres réglementations (ex. arrêtés royaux du 18 septembre 1992 ou du 9 mars 1995 réglementant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel respectivement dans le secteur privé et dans les administrations fédérales). Néanmoins, elle devra être désignée à nouveau selon la nouvelle procédure.

E.b. Rôle

La personne de confiance assiste le conseiller en prévention (article 32 sexies, §1er, 2° de la loi sur le bien-être et article 8, §2 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002).





Elle ne peut donc se substituer au conseiller en prévention dans le cadre de la mise en place de la politique de prévention dans l'entreprise.

Ses tâches dans le traitement d'une problématique individuelle de harcèlement ou de violence seront décrites ci-après, mais on peut déjà les résumer à ce stade en disant qu'elle intervient dans la phase informelle c'est-à-dire avant le dépôt d'une plainte motivée.

E.c. Formation

L'article 32 sexies, §4 de la loi sur le bien-être prévoit que le Roi détermine la formation nécessaire à la bonne exécution des missions des personnes de confiance. Aucun arrêté royal n'a été pris à ce jour.

La possibilité de désigner des personnes de confiance qui exerçaient déjà la fonction dans le cadre des anciennes législations relatives à la protection contre le harcèlement sexuel permet de valoriser les compétences et l'expérience acquise au profit de l'application de la loi sur le bien-être.

E.d. Incompatibilité

La législation ne prévoit pas explicitement d'hypothèses d'incompatibilité.

E.e. Protection

Aucune protection spécifique n'est établie pour les personnes de confiance.

2.5 MOYENS D'ACTION DE LA PERSONNE QUI S'ESTIME VICTIME

2.5.1 LE TRAVAILLEUR

Le travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part de l'employeur, d'un travailleur ou d'un tiers peut opter pour différentes voies d'action:

- il peut privilégier la résolution interne - la procédure interne (voir ci-après) - en faisant appel aux services de la personne de confiance ou du conseiller en prévention. Cela n'empêche cependant pas le travailleur de s'adresser directement à l'employeur ou à un membre de la ligne hiérarchique.
- il peut également s'adresser directement aux fonctionnaires chargés de la surveillance (à savoir: les inspecteurs de la Division du Contrôle de base de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale).
- il peut enfin tenter une procédure devant la juridiction compétente.

A. La procédure interne

A.a. Les trois voies d'accès à la procédure interne

• Première voie

Si une personne de confiance est désignée: le travailleur qui s'estime victime a le choix et peut s'adresser à la personne de confiance ou, s'il préfère, directement au conseiller en prévention compétent (article 10 arrêté royal du 11 juillet 2002).

Si une personne de confiance n'a pas été désignée: le travailleur s'adressera au conseiller en prévention compétent (article 11 arrêté royal du 11 juillet 2002).

• Deuxième voie

Il peut arriver que le conseiller en prévention-médecin du travail constate, à l'occasion d'un examen médical de surveillance de la santé des travailleurs, que l'état de santé d'un travailleur est altéré du fait de la violence, du harcè-

lement moral ou sexuel au travail. Dans ce cas, il informe la victime sur les possibilités de s'adresser au conseiller en prévention compétent ou à la personne de confiance. S'il estime que la victime n'est pas en mesure de s'adresser elle-même à ce conseiller et sous réserve de l'accord de celle-ci, il peut informer lui-même le conseiller en prévention compétent du fait qu'un travailleur se plaint de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail (article 7 arrêté royal du 11 juillet 2002).

- *Troisième voie*

Dans les entreprises ou institutions dans lesquelles les travailleurs entrent en contact avec le public (c'est-à-dire avec les tiers tels que définis au chapitre III), l'employeur est tenu de noter de façon systématique les déclarations des travailleurs qui estiment être victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail d'origine externe à l'entreprise ou à l'institution. Ces déclarations doivent être inscrites dans un registre des actes de violence au travail. L'employeur doit veiller à ce que ces déclarations soient communiquées au conseiller en prévention compétent (article 6 arrêté royal 11 juillet 2002).

Le registre a une double fonction:

- 1) mettre l'employeur au courant des faits afin de lui permettre d'adapter sa politique de prévention au niveau de son entreprise. Grâce au registre, l'employeur aura un aperçu global des comportements de violence ou de harcèlement qui trouvent leur origine en dehors de l'entreprise et pourra sur cette base adapter sa politique de prévention.
- 2) mettre l'employeur au courant des faits le plus rapidement possible pour lui permettre de prendre les mesures adéquates au cas individuel, éventuellement en concertation avec le conseiller en prévention. L'obligation de prendre des mesures adéquates naît dès l'inscription des faits dans le registre. L'auteur des comportements étant un tiers à l'entreprise, l'employeur a un pouvoir d'action sur ce tiers contrairement au conseiller en prévention ou à la personne de confiance.

Cette procédure n'empêche cependant pas le travailleur de faire appel à la personne de confiance, au conseiller en prévention ou au médecin du travail.

L'inscription dans le registre n'équivaut pas à une plainte motivée, bien qu'elle mette l'employeur au courant des faits. Dès lors, elle n'a pas pour effet de protéger le travailleur contre le licenciement. Dès qu'il aura reçu les déclarations transmises par l'employeur, le conseiller en prévention prendra contact avec le travailleur qui garde toujours la possibilité de déposer une plainte motivée.

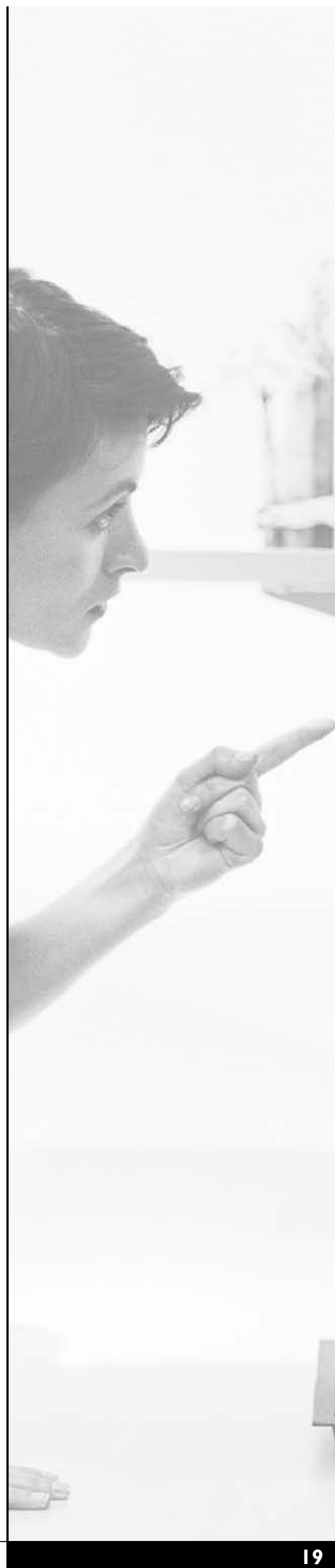
A.b. Déroulement de la procédure interne

- *PHASE INFORMELLE*

Lorsqu'il existe une ou des personnes de confiance dans l'entreprise, le travailleur qui s'estime victime peut au choix aller trouver une personne de confiance ou préférer le conseiller en prévention. S'il choisit de faire appel à la personne de confiance, cette dernière va jouer le rôle d'intervenant de première ligne, elle va entendre tout d'abord le travailleur qui s'estime victime, lui dispenser des conseils, accorder l'accueil, l'aide et l'appui requis (article 8, §2, 2° arrêté royal du 11 juillet 2002).

A la demande de ce dernier, la personne de confiance peut également tenter de concilier le travailleur qui s'estime victime et la personne mise en cause (article 10, al.2 arrêté royal 11 juillet 2002) c'est-à-dire aider à l'émergence d'un accord entre ces deux personnes. La volonté est de responsabiliser les deux parties, en instaurant un lieu de parole pour que cessent les faits de violence et de harcèlement.

Lorsque le travailleur préfère s'adresser au conseiller en prévention ou lorsqu'il n'y a pas de personne de confiance dans l'entreprise ou l'institution, le





conseiller en prévention prendra en charge les rôles d'écoute et de conciliation (article 8, §3 et article 12, al.1 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002) .

La personne de confiance ou le conseiller en prévention n'a donc pas pour mission dans cette phase informelle de faire un rapport à l'employeur et n'a donc pas à entendre les témoins, ni interroger les personnes faisant partie du service de la personne qui s'estime victime. Leur rôle se cantonne à l'amélioration des relations entre la personne qui s'estime victime et la personne mise en cause.

Durant la phase informelle, l'employeur sera au courant de la problématique uniquement si la personne qui s'estime victime le demande expressément, par exemple parce que son intervention est nécessaire pour la concrétisation de l'accord intervenu entre elle et la personne mise en cause.

Durant cette phase informelle, la personne qui s'estime victime n'est pas protégée contre le « licenciement représailles».

- **DEPOT D'UNE PLAINTE MOTIVÉE**

Lorsque la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou paraît impossible, sur demande formelle de la personne qui s'estime victime, la personne de confiance ou le conseiller en prévention actera sa plainte motivée (article 10, al.3 et article 12, al.2 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002).

Définition de la plainte motivée

L'article 13 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 stipule que la plainte motivée est inscrite dans un document daté qui comprend les déclarations de la 'victime' et des témoins (il s'agit des personnes qui veulent témoigner au moment du dépôt de la plainte motivée, on peut donc parler de plainte motivée même s'il n'y a pas de déclarations de témoins) et le cas échéant le résultat de la conciliation.

Plus concrètement, la plainte motivée est donc la plainte dans laquelle une personne déclare qu'elle est victime de certains faits et demande qu'une procédure formelle soit engagée (le plaignant met en demeure l'employeur de prendre des mesures pour mettre fin aux actes) . Cette plainte doit être motivée dans le sens où le plaignant doit donner les raisons pour lesquelles il se considère victime de violence ou de harcèlement et ce, par le biais de faits concrets qu'il a vécu au sein de l'entreprise et qui peuvent être rattachés aux définitions légales, appuyés éventuellement par des documents. Rappelons ici que, pour qu'il y ait harcèlement, ces faits doivent être répétés dans le temps et s'étaler sur une certaine durée (mais ils peuvent prendre différentes formes). Les déclarations du plaignant devront également comprendre l'identité de la (ou des) personne(s) mise(s) en cause.

La personne qui s'estime victime ainsi que les témoins recevront une copie de leur déclaration.

C'est seulement à partir du dépôt de cette plainte motivée que le travailleur peut bénéficier de la protection spécifique définie à l'article 32 tredecies et qui est décrite au chapitre VI.

Lorsque la plainte motivée a été déposée chez la personne de confiance, celle-ci la transmet au conseiller en prévention compétent (article 10, al.3 arrêté royal du 11 juillet 2002).

Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée, le conseiller en prévention doit immédiatement informer l'employeur du fait que le travailleur jouit d'une protection spécifique (article 32 tredecies, §6 loi sur le bien-être).

- **INFORMATION DE L'EMPLOYEUR ET DEMANDE D'INTERVENTION.**

Dès qu'une plainte motivée est déposée, le conseiller en prévention remet une copie de celle-ci à l'employeur et l'invite à prendre des mesures adéquates (article 14 arrêté royal du 11 juillet 2002).

- **ROLE DU CONSEILLER EN PREVENTION**

Le conseiller en prévention examine en toute impartialité la plainte motivée (à partir des déclarations du plaignant, de la personne mise en cause, des témoins, de ses constatations personnelles) et devra faire à l'employeur des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer (article 14, al.2 arrêté royal 11 juillet 2002).

Concrètement, il actera son analyse et ses propositions de mesures dans un écrit qu'il remettra à l'employeur.

- **OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR**

L'employeur doit prendre les mesures adéquates pour mettre fin aux actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (article 32 septies loi sur le bien-être et article 14, al.3 arrêté royal 11 juillet 2002)

A.c. Sortie de la procédure interne

- **INFORMATION DES SERVICES D'INSPECTION**

Si les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit l'Inspection en concertation avec la victime (article 32 septies loi sur le bien-être).

Dans la pratique, l'inspecteur va également tenter de faire en sorte que la situation se régularise. Il va étudier le dossier individuel de plainte. Il analysera le travail du conseiller en prévention. Si les propositions du conseiller en prévention étaient en adéquation avec les faits rapportés et s'il apparaît que c'est l'employeur qui n'a pas pris les moyens de les appliquer, il reprendra sans doute les conclusions du conseiller et mettra l'employeur en demeure d'en exécuter le contenu. L'inspecteur pourrait aussi imposer d'autres mesures à l'employeur (contrairement au conseiller en prévention, l'inspecteur dispose en effet d'un pouvoir d'injonction vis-à-vis de l'employeur) ou prendre toute initiative conforme à la loi sur l'Inspection du travail pour sauvegarder la santé et la sécurité des travailleurs.

- **INTERVENTION DE L'AUDITORAT DU TRAVAIL**

En cas d'échec, ces services d'inspection peuvent dresser un rapport ou un procès-verbal qui est transmis à l'auditeur du travail .

Notons que l'inspecteur ne peut dresser procès-verbal qu'à charge de l'employeur ou de ses préposés (c'est-à-dire les membres de la ligne hiérarchique) en tant qu'auteur ou responsable de l'exécution de la politique de prévention.

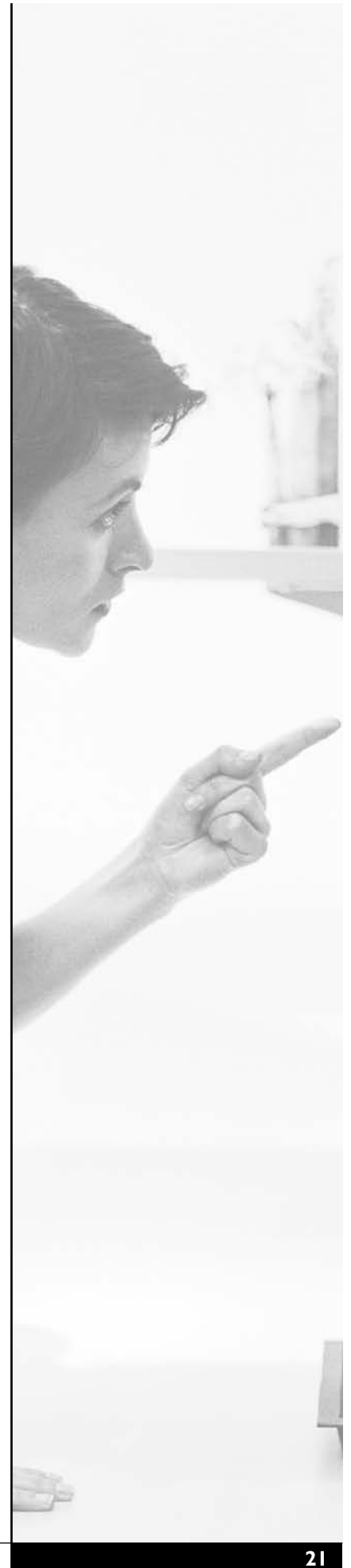
Dans le cas où un travailleur (n'appartenant pas à la ligne hiérarchique) est désigné comme auteur du harcèlement ou de la violence, aucun procès-verbal ne peut être dressé sur base de la loi sur le bien-être (qui n'envisage pas des sanctions pénales à charge des travailleurs qui ne sont pas membres de la ligne hiérarchique). Par contre, les faits peuvent être punissables sur base du Code pénal (par exemple sur base de l'article 442 bis du Code pénal qui vise le harcèlement). C'est pourquoi dans ce cas l'inspecteur dressera un rapport qu'il enverra à l'auditeur du travail.

L'auditeur va également essayer de faire en sorte que la situation se régularise. Si ce n'est pas le cas, l'auditeur jugera lui-même de la nécessité et de l'opportunité d'engager des poursuites pénales.

- **TRIBUNAL CORRECTIONNEL**

Si l'auditeur ne classe pas le dossier sans suite, il peut citer à comparaître devant le tribunal correctionnel l'auteur des faits et, dans certaines hypothèses, l'employeur, en tant que responsable de la politique de prévention ou un membre de la ligne hiérarchique en tant qu'exécutant de cette politique.

Les différentes sanctions pénales sont définies au point A.3





B. Recours direct à l'Inspection du travail

L'article 32 nonies de la loi sur le bien-être et l'article 15 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 prévoient que le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut commencer ses démarches en s'adressant directement aux inspecteurs sociaux de la Division du Contrôle de base de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sans passer par la personne de confiance ou le conseiller en prévention.

L'article 12 de la loi du 16 novembre 1972 sur l'Inspection du travail garantit l'anonymat absolu de la personne qui a introduit la plainte et du contenu de celle-ci. L'inspecteur ne pourra donc en principe pas informer l'employeur de la plainte du travailleur, sauf si celui-ci lui en donne l'autorisation expresse.

C. Procédure devant la juridiction compétente

(article 32 decies loi sur le bien-être)

C.a Procédure civile

Le travailleur peut également intenter directement une procédure devant la juridiction compétente sans passer par la procédure interne ou les services d'inspection.

- **OBJET DE LA DEMANDE**

- *Le travailleur peut demander l'octroi de dommages et intérêts en réparation de son dommage.*
- *Action en cessation*

Il peut demander au tribunal la cessation de l'acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le juge peut intimer l'ordre de mettre fin aux actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, dans le délai qu'il fixe, à celui qui se rend coupable de ces actes (l'employeur, un travailleur ou un tiers) ainsi qu'à l'employeur (même s'il n'est pas l'auteur des actes répréhensibles).

Les personnes qui n'ont pas mis fin à la violence, au harcèlement moral ou sexuel au travail dans le délai qui leur a été fixé par le juge sont passibles d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 € à 500 € (et donc de 130 € à 2.500 € après application des décimes additionnels), ou d'une de ces peines seulement (article 88 bis de la loi sur le bien-être).

- *Il peut demander l'annulation de l'acte administratif illégal.*

Tout acte administratif unilatéral relève en principe de la compétence d'annulation du Conseil d'Etat.

Une décision administrative peut enfreindre les dispositions du chapitre Vbis de la loi sur le bien-être contenant les dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Par exemple, un fonctionnaire fait l'objet d'une mesure de mutation vers un service où il devra accomplir des tâches moins valorisantes. Cette mesure est motivée officiellement par l'intérêt du service mais elle fait en réalité partie d'un contexte de harcèlement moral. Le Conseil d'Etat pourrait annuler cette décision de mutation.

- **CHARGE DE LA PREUVE** (article 32 undecies loi sur le bien-être)

Le demandeur va devoir établir devant le juge des faits qui permettent de présumer de l'existence de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ainsi, il devra établir un ensemble d'indices et c'est alors au défendeur (travailleur, employeur, tiers) qu'il incombe de prouver qu'il n'y a pas eu de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. In fine, il appartient au juge d'apprécier si l'ensemble de ces indices constitue du harcèlement au sens de la loi.

- **DEMANDEUR EN JUSTICE** (article 32 duodecies loi bien-être)
Peuvent introduire une action en justice, la personne qui estime être victime ainsi que certaines organisations représentatives, établissements d'utilité publique et associations sans but lucratif.

C.b. Procédure pénale

Le travailleur pourrait également déposer directement plainte auprès des services de police ou à l'auditorat du travail. Cependant, il appartiendra à l'auditeur d'apprécier librement l'opportunité de poursuivre l'auteur, et éventuellement l'employeur ou le membre de la ligne hiérarchique devant le Tribunal correctionnel. Le travailleur peut évidemment également citer directement l'auteur des faits devant le Tribunal correctionnel ou déposer plainte en mains du juge d'instruction.

C.b.a Sanctions pénales vis-à-vis de l'employeur

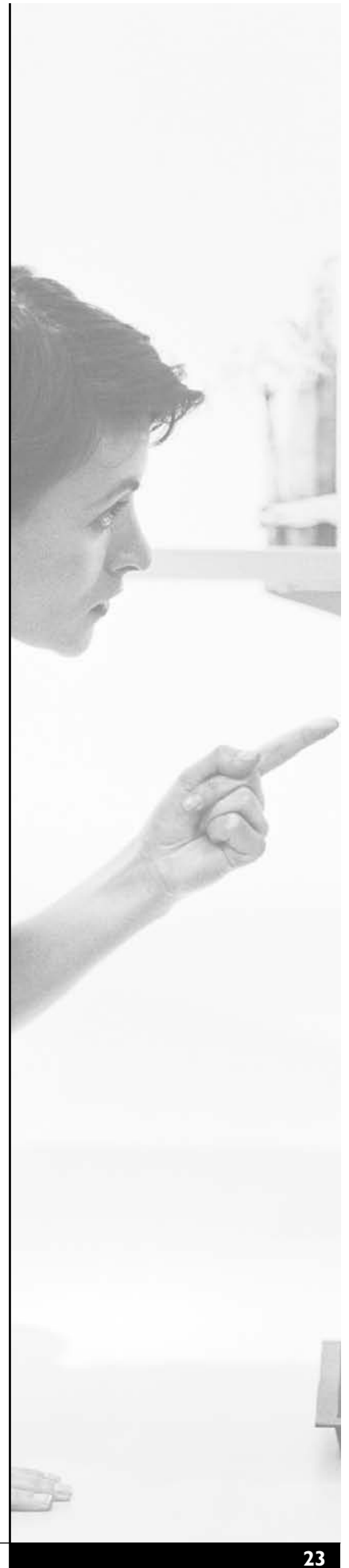
• **ENTANT QU'AUTEUR DES FAITS**

L'employeur pourrait être poursuivi sur base:

- d'un article du code pénal à partir du moment où les faits de violence au travail au sens de l'article 32 ter de la loi sur le bien-être (c'est-à-dire: persécution, menace, agression psychique ou physique) sont constitutifs d'une infraction de droit pénal commun (par exemple, l'infraction de coups et blessures volontaires sanctionnée par l'article 398 du Code pénal).
- de l'article 81 de la loi sur le bien-être qui prévoit que l'employeur qui enfreint les dispositions de la loi (à savoir l'article 32 bis de la loi obligeant l'employeur de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement au travail) et de ses arrêtés d'exécution est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 € à 1.000 € (et donc de 250 € à 5.000 € après application des décimes additionnels).
- de l'article 442bis du code pénal si les éléments constitutifs de cette infraction sont réunis (voir point C.b.c.)
- de l'article 88 bis de la loi sur le bien-être: pour rappel, l'employeur qui n'aurait pas mis fin à la violence, au harcèlement moral ou sexuel au travail dans le délai qui lui a été fixé par le juge est passible d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 € à 500 € (et donc de 130 € à 2.500 € après application des décimes additionnels) ou d'une de ces peines seulement.

• **ENTANT QUE RESPONSABLE DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION**

- En application de l'article 32 septies.
Même s'il n'est pas auteur des actes de violence, l'employeur pourrait être condamné à une sanction pénale sur base de l'article 81 de la loi sur le bien-être s'il n'a pas pris les mesures appropriées lorsque de tels actes ont été portés à sa connaissance.
- Dans le cadre de l'action en cessation (article 88 bis de la loi sur le bien-être).
Même si l'employeur n'est pas l'auteur des actes de violence, le juge pourrait lui imposer de faire cesser ces actes sous peine de sanctions pénales s'il ne respecte pas cette injonction.
- Sur le plan de la politique de prévention en général.
Même s'il n'est pas auteur des actes de violence, l'employeur pourrait être condamné à une sanction pénale sur base de l'article 81 de la loi sur le bien-être s'il n'a pas déterminé les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail conformément à l'article 32 quater de la loi, par exemple si il n'a pas inclus cette problématique dans son plan de prévention .





C.b.b Sanctions pénales vis-à-vis d'un membre de la ligne hiérarchique

Les membres de la ligne hiérarchique sont chargés de l'exécution de la politique de prévention définie par l'employeur. Celui-ci désigne les personnes qui, à tous les niveaux de la hiérarchie, ont le pouvoir de donner des ordres aux travailleurs. Au niveau du droit pénal, ils sont les préposés de l'employeur. Lors de la détermination de la responsabilité pénale des membres de la ligne hiérarchique, il faudra toujours tenir compte de la place occupée dans la hiérarchie et des missions et compétences concrètement attribuées.

• **ENTANT QU'AUTEUR DES FAITS**

Les membres de la ligne hiérarchique pourraient être poursuivis sur base:

- d'un article du code pénal à partir du moment où les faits de violence au travail au sens de l'article 32 ter de la loi sur le bien-être sont constitutifs d'une infraction de droit pénal commun.
- de l'article 81 de la loi sur le bien-être qui prévoit que les préposés de l'employeur qui enfreignent les dispositions de la loi (à savoir l'article 32 bis de la loi obligeant de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement au travail) et de ses arrêtés d'exécution sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 € à 1.000 € (et donc de 250 € à 5.000 € après application des décimes additionnels).
- de l'article 442bis du code pénal si les éléments constitutifs de cette infraction sont réunis (voir point C.b.c.)
- de l'article 88 bis de la loi sur le bien-être

• **ENTANT QU'EXÉCUTANT DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION**

Même s'il n'est pas auteur des actes de violence, le membre de la ligne hiérarchique pourrait être condamné à une sanction pénale sur base de l'article 81 de la loi sur le bien-être, s'il n'a pas respecté ses obligations d'exécutant de la politique de prévention, découlant de la loi et de ses arrêtés d'exécution.

C.b.c Sanctions pénales vis-à-vis d'un travailleur, auteur des faits

Ce travailleur pourra être poursuivi sur base:

- d'un article du code pénal à partir du moment où les faits de violence au travail au sens de l'article 32 ter de la loi sur le bien-être sont constitutifs d'une infraction de droit pénal commun;
- de l'article 88 bis de la loi sur le bien-être;
- de l'article 442 bis du code pénal selon lequel : « Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de 50 € à 300 € (et donc de 250 € à 1.500 € après application des décimes additionnels ou de l'une de ces peines seulement).

Le minimum de ces peines peut être doublé lorsque le mobile du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé, d'un handicap ou d'une caractéristique physique (article 442 ter introduit par la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination)

Le délit ne pourra être poursuivi que sur la plainte de la personne qui se prétend harcelée ».

L'article 442 bis ne donne pas de définition légale du concept de harcèlement. Il faut donc le prendre dans son sens courant, c'est-à-dire, selon les travaux préparatoires, le fait d'importuner une personne de manière irritante pour celle-ci. Les situations susceptibles d'être visées par cet article sont donc très nombreuses.

2.5.2 L'EMPLOYEUR

La procédure interne n'est pas applicable dans l'hypothèse où l'employeur s'estime victime d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel commis par un travailleur (l'employeur ne va pas s'envoyer (à lui-même) une plainte motivée !). On pourrait toutefois imaginer qu'il fasse appel à l'expertise du conseiller en prévention pour lui suggérer des mesures adéquates pour mettre fin aux actes.

L'employeur peut toujours décider de licencier le travailleur auteur ou lui infliger une sanction disciplinaire.

Il peut intenter une procédure en justice (article 32 undecies loi sur le bien-être) pour réclamer la cessation des actes ou des dommages et intérêts.

2.5.3 LE TIERS

La procédure interne ne peut pas être appliquée. Cette procédure a en effet été instituée uniquement au profit des travailleurs; l'employeur étant responsable du bien-être de ces derniers. On pourrait toutefois imaginer qu'un tiers (par exemple un client) aille se plaindre des faits de violence ou de harcèlement d'un travailleur auprès de l'employeur de ce dernier et que cet employeur charge le conseiller en prévention de lui suggérer les mesures adéquates à prendre.

Le tiers pourrait cependant faire appel aux services de l'Inspection ou intenter une procédure en justice (article 32 undecies loi sur le bien-être).

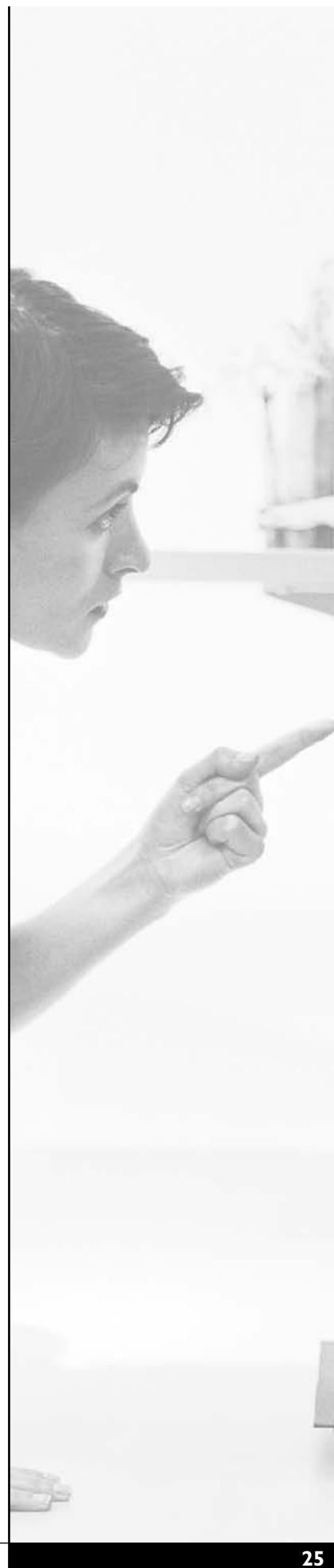
2.6 SYSTEME DE PROTECTION DU TRAVAILLEUR CONTRE LE LICENCIEMENT

L'objectif de cette protection, définie à l'article 32 tredecies de la loi sur le bien-être, est de permettre à la personne qui s'estime victime d'oser exposer sa situation sans craindre des représailles au niveau de sa situation professionnelle.

2.6.1 PERSONNES PROTEGEES

Plusieurs catégories de travailleurs sont visées par cette protection:

- le travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès de la personne de confiance, du conseiller en prévention, de l'Inspection .
- le travailleur pour lequel l'Inspection est intervenue. Cela vise l'hypothèse où une plainte a été déposée à la police ou chez l'auditeur. Lorsqu'elle est déposée aux services de police, ceux-ci la transfèrent chez l'auditeur du travail. Lorsqu'il est saisi d'un dossier dans ce cadre, soit il décide de classer le dossier sans suite directement, soit il décide de mener une enquête complémentaire et ordonne certains devoirs aux services d'inspection. C'est donc à ce stade que la protection commence à jouer puisque les services d'inspection interviennent.
- le travailleur qui intente une action en justice ou pour lequel une action en justice est intentée.
- les travailleurs qui interviennent comme témoins dans des litiges auxquels l'application du chapitre contenant des dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail pourrait donner lieu. Sont visés aussi bien les personnes qui interviennent comme témoins dans le cadre de la procédure interne que les témoins de la procédure judiciaire, qu'ils témoignent en faveur du plaignant ou de la personne mise en cause.





2.6.2 NATURE DE LA PROTECTION

L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail ou modifier unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage ou qui a intenté une action en justice, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte, cette action ou ce témoignage.

De tels motifs ne devront éventuellement être démontrés par l'employeur qu'a posteriori, car la loi n'instaure pas de procédure préalable de vérification des motifs.

La modification unilatérale des conditions de travail est une notion propre aux travailleurs liés à leur employeur par un contrat de travail qui sous-tend un accord de volonté des deux parties sur les éléments du contrat. La modification unilatérale des conditions de travail est une modification d'un élément essentiel du contrat par une seule des parties, sans l'accord de l'autre. Le caractère essentiel de l'élément dépendra du cas d'espèce. Par exemple, lorsque la fonction est décrite avec précision dans le contrat, les parties sont supposées avoir attaché une grande importance à celle-ci. Il s'agit donc d'un élément essentiel. Par contre, lorsque l'engagement s'est effectué pour des fonctions non précisées (ex. employé administratif), l'employeur peut modifier les tâches confiées au travailleur pour autant qu'il continue à être occupé suivant ses qualifications, ses compétences et avec maintien de responsabilités équivalentes.

2.6.3 CONSEQUENCES DU NON RESPECT DE LA PROTECTION PAR L'EMPLOYEUR

A. Le travailleur doit demander sa réintégration

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail des personnes protégées, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié doit demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte (pour pouvoir ultérieurement demander l'indemnité devant les tribunaux en cas de refus).

Cette demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les 30 jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur doit prendre position sur cette demande dans les 30 jours suivant sa notification:

- soit l'employeur réintègre le travailleur dans l'entreprise ou l'institution ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

- soit l'employeur ne réintègre pas le travailleur ou ne le reprend pas dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Dans ce cas, le travailleur peut alors réclamer devant le Tribunal du travail une indemnité égale, selon le choix du travailleur:

- soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois.
- soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour ce travailleur de prouver l'étendue de ce préjudice.

B. Le travailleur ne doit pas demander sa réintégration

Dans plusieurs cas, le travailleur ne doit pas demander sa réintégration avant d'introduire l'action en justice. Il peut donc directement réclamer l'indemnité devant le Tribunal du travail.

Ces cas sont les suivants:

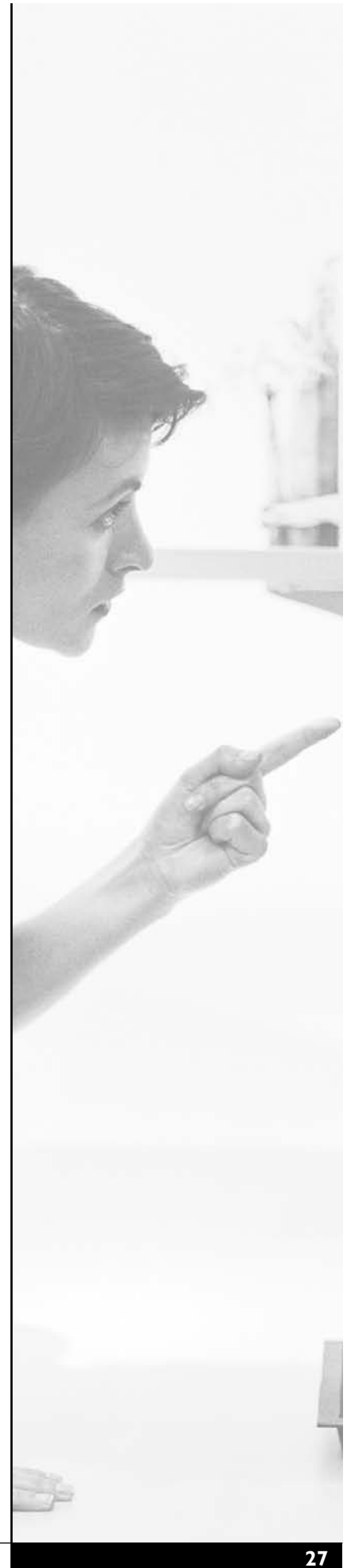
- un juge a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement au travail.
- lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme.
- lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et lié à la plainte, à l'action ou au témoignage.

C. Charge de la preuve

Si l'employeur a mis fin à la relation de travail ou a modifié unilatéralement les conditions de travail:

- dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte motivée ou la déposition du témoignage ou
- après l'intentement d'une action en justice et jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée. Le jugement est coulé en force de chose jugée lorsqu'il ne peut plus faire l'objet d'appel ou d'opposition c'est-à-dire 1 mois à partir de la signification du jugement. Il appartiendra à l'employeur de prouver que le motif pour lequel il a licencié ou modifié les conditions de travail est étranger à la plainte, au témoignage ou à l'action en justice intentée. La loi opère ici un renversement de la charge de la preuve.

Si l'employeur a mis fin à la relation de travail ou a modifié unilatéralement les conditions de travail au delà des délais décrits ci-dessus, il reviendra au demandeur, et donc au travailleur, de prouver que ce licenciement ou cette modification sont liés à la plainte, au témoignage ou à l'action.



3

Aperçu des problèmes qui se manifestent lors de l'application de la législation relative à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail

3.1 INTRODUCTION

Ce chapitre a pour objectif de dresser l'inventaire des différents problèmes qu'a occasionné l'application de la législation relative à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail au cours des deux dernières années. Cet inventaire tient compte des diverses questions qui ont été posées au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ainsi que des résultats de deux groupes de travail – le groupe des conseillers en prévention et le groupe des personnes de confiance – qui se sont réunis au SPF avec pour but de dépister les problèmes d'application et leurs causes. Le rapport de ces deux groupes de travail est joint en annexe. Les remarques effectuées par des groupes d'experts ont également été prises en compte.

Les réflexions des partenaires sociaux respectivement au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail et au Conseil national du travail ont été intégrées au présent chapitre.

Les réflexions des différents groupes sont rassemblées ci-dessous selon les thèmes auxquelles elles se rapportent. On indique également le groupe qui a signalé le problème relatif au thème, ainsi que la nature (législation ou application de celle-ci). Dans le premier cas, une adaptation de la législation soit au niveau de la loi elle-même, soit au niveau de l'arrêté d'exécution, peut être nécessaire. Dans le second cas, il s'agit plutôt des méthodes à appliquer afin de veiller à ce que la législation soit effectivement appliquée. Elles ne provoquent donc ni une modification de la législation, ni une nouvelle initiative législative.

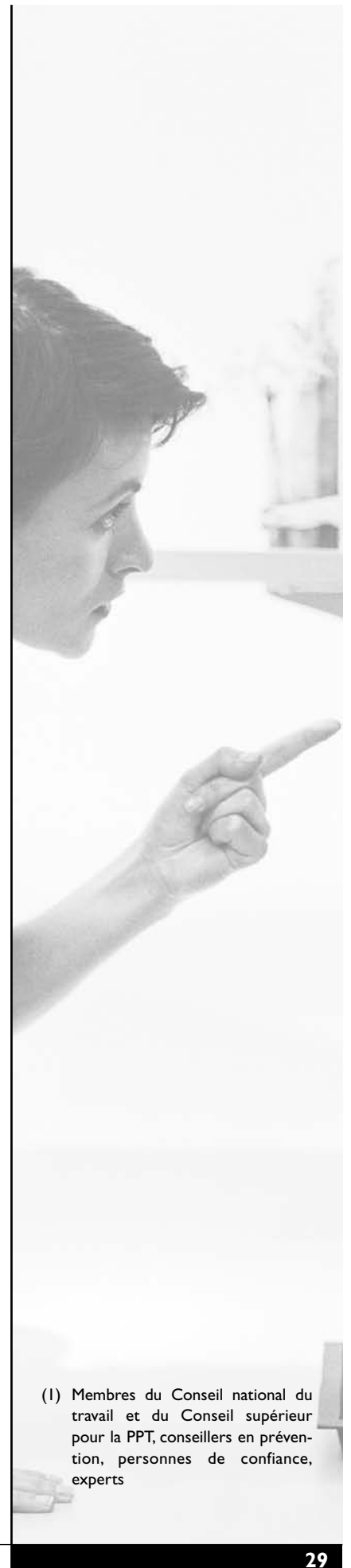
Pour conclure, un certain nombre de questions sont posées par sujet. Elles doivent permettre de déterminer s'il convient d'adapter la législation et la meilleure manière d'y procéder.

3.2 TERMINOLOGIE ET DEFINITIONS

3.2.1 AUTEURS ET VICTIMES

Une première série de réflexions concerne la terminologie employée dans la législation. Il est question d'« auteurs » et de « victimes ». Différents groupes⁽¹⁾ ressentent cela comme stigmatisant. La terminologie conduit à des réactions défensives car elle cadre la problématique dans une ambiance conflictuelle dans laquelle on recherche des coupables. Dans ce sens, la terminologie est perçue

(1) Membres du Conseil national du travail et du Conseil supérieur pour la PPT, conseillers en prévention, personnes de confiance, experts





comme une sanction et elle a pour conséquence que les plaignants cherchent plus leur « droit » qu'ils ne cherchent une fin au comportement. Par conséquent, apparaissent des espérances exagérées chez les plaignants et la loi semble dès lors rater son objectif.

Il s'agit ici d'un problème propre à la législation et qui concerne plusieurs articles.

La question est de savoir si la terminologie utilisée doit être adaptée et comment elle doit l'être.

3.2.2 VIOLENCE ET HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL

Peu à peu, ces notions entrent dans les mœurs. Parfois, il arrive encore que l'on oublie – lorsqu'il s'agit de violence – que cela concerne également les faits qui influencent l'intégrité « psychique » d'une personne⁽²⁾.

La principale difficulté réside dans la notion de « harcèlement ». Toutes les parties consultées estiment en effet qu'il est toujours difficile de déterminer quels agissements peuvent/doivent être compris dans cette notion (= qualification des faits). De même, il n'est pas toujours évident de savoir de quelle manière pouvoir faire la distinction entre les conflits qui ne peuvent pas (encore) être considérés comme des cas de harcèlement. Comme pour toute législation, l'interprétation concrète de cette notion sera fortement influencée par la jurisprudence, éventuellement complétée par la pratique dans les entreprises.

Les termes violence et harcèlement moral ou sexuel au travail semblent aussi avoir un effet stigmatisant. En fait, il s'agit de trois expressions pour « comportement excessif ».

La question est donc de savoir s'il ne convient pas mieux d'utiliser un terme plus générique.

Cela exige une adaptation de l'article 32ter de la loi.

3.3 CHAMP D'APPLICATION RATIONE MATERIAE

Tous les groupes remarquent que la législation a voulu réglementer un phénomène bien déterminé, à savoir un comportement excessif. De par la focalisation sur ce problème, les autres conflits interpersonnels qui peuvent se manifester dans une entreprise, paraissent être tenus à l'écart. Il semble que rien n'est prévu ou ne devrait avoir lieu pour ces conflits. En outre, on remarque une tendance: on tend à considérer de plus en plus des conflits qui en temps normal restent en dehors du champ d'application de cette législation comme des cas de comportement excessif. Dès lors, le risque est présent de voir s'aggraver des simples conflits entre personnes pour se transformer en cas de harcèlement ou de voir des membres de la ligne hiérarchique, qui normalement doivent intervenir sur la base de leur fonction d'autorité, remettre leur responsabilité sur le conseiller en prévention ou la personne de confiance.

Il est possible de lutter contre ce phénomène en ne considérant pas la violence et le harcèlement moral ou sexuel comme un domaine à part pour lequel des mesures de prévention doivent être prises par l'employeur, mais en les reprenant dans la « charge psychosociale causée par le travail ». La charge psychosociale causée par le travail peut s'exprimer de différentes manières: stress, conflits et également comportement excessif. Cela n'exclut pas que lorsqu'il est constaté

(2) Experts

qu'un comportement excessif a lieu dans l'entreprise des règles plus strictes sont d'application.

Cela exige une adaptation de l'article 4,§1, alinéa 2, 3° et 8° de la loi du bien-être.

Un second aspect concerne le fait que les procédures instaurées en conséquence de la loi du 11 juin 2002 sont utilisées pour des conflits pour lesquels à l'origine elles n'étaient pas destinées.

Cela suscite les questions suivantes:

- doit-on prévoir des mesures, telles que la concertation, pour d'autres conflits que le comportement excessif ?
- est-il indispensable, dans ce domaine, d'élaborer une législation ou convient-il de régler cela dans une CCT⁽³⁾?

3.4 CHAMP D'APPLICATION RATIONE PERSONAE

La législation est d'application pour les employeurs et les travailleurs et les personnes qui y sont assimilées. La législation est cependant également déclarée applicable aux « personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail ». Il s'agit plus précisément des clients, des fournisseurs, des prestataires de service, des élèves et étudiants et des personnes qui jouissent d'une allocation.

L'approche de cette problématique doit se faire différemment que pour les faits qui se rencontrent entre les travailleurs d'un même employeur, parce que cet employeur ne peut exercer aucune autorité sur ces tiers.⁽⁴⁾

Doit-on prendre des mesures pour limiter l'application de la législation aux relations de travail ?

Dans ce cas, une adaptation de l'article 32bis est indispensable.

La façon dont la problématique doit être abordée par rapport aux tiers est principalement déterminée par l'article 6 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

3.4.1 ENREGISTREMENT AU REGISTRE DES FAITS DE VIOLENCE

Ce registre a été instauré pour informer l'employeur le plus rapidement possible des faits commis par un tiers dont un travailleur a été la victime, afin qu'il puisse développer une stratégie pour déterminer les mesures qui peuvent être prises à l'égard des tiers (accords avec les employeurs externes, les personnes privées).

Par rapport à ce registre les questions suivantes peuvent être posées:

- la loi doit-elle imposer explicitement aux travailleurs l'obligation de faire enregistrer dans ce registre les faits dans lesquels sont impliqués des tiers ?
- doit-on stipuler dans la loi qu'un enregistrement au registre est assimilé à une plainte motivée, si bien que la protection contre le licenciement est effective dès l'enregistrement des faits au registre ?
- la législation doit-elle être adaptée au point que pour ces faits seules les procédures habituelles relatives aux plaintes sont valables, si bien que l'employeur est libre de déterminer de quelle manière il suit les communications ou plaintes relatives à des tiers ?

Cela exige une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002⁽⁵⁾ et éventuellement un ajout à l'article 32 terdecies de la loi.



(3) Proposition des organisations des employeurs représentées au Conseil national du travail.

(4) Experts

(5) Article 6



3.4.2 CONCILIATION AVEC DES PERSONNES ETRANGERES A L'ENTREPRISE

Les faits de comportement excessif dans lesquels sont impliqués des tiers peuvent se manifester de deux façons:

- a) le client, la personne privée, l'indépendant est victime de ce comportement. Il n'appartient pas à l'entreprise et ne peut donc en principe pas faire appel aux procédures de la loi. Il peut en revanche se plaindre auprès de l'employeur qui peut éventuellement sanctionner le travailleur.
- b) le client, la personne privée, l'indépendant est l'auteur de ce comportement. Le travailleur peut en informer l'employeur ou le conseiller en prévention/personne de confiance. L'employeur peut prendre les mesures adaptées envers le client, la personne privée. Par exemple, il peut proposer une conciliation au cours de laquelle l'intéressé peut réagir. Dans ce cas, il peut charger son conseiller en prévention ou sa personne de confiance d'exécuter cette conciliation.

Lorsqu'il s'agit de travailleurs de différentes entreprises entre lesquels apparaît un comportement excessif, chaque travailleur peut faire appel aux procédures propres à son entreprise. Les employeurs peuvent conclure des accords au sujet des sanctions, mais également au sujet des possibilités de conciliation.

La question est de savoir si la possibilité de conciliation avec des tiers étrangers à l'entreprise doit être inscrite dans la législation.

3.5 POLITIQUE DE PREVENTION

3.5.1 INTEGRATION DE LA POLITIQUE DE PREVENTION EN MATIERE DE COMPORTEMENT EXCESSIF DANS LA POLITIQUE DE PREVENTION GENERALE DE L'ENTREPRISE

Les représentants des organisations des employeurs au Conseil national du travail pensent que la politique de prévention en matière de comportement excessif doit correspondre plus précisément à la politique de prévention générale de l'entreprise, entre autres en renvoyant aux principes généraux de prévention dans l'article 32quater, §1 de la loi. Ils sont d'avis qu'actuellement, la relation avec les autres risques tels que ceux en rapport avec la sécurité, n'est pas correcte.

Ils estiment aussi qu'aucune structure à part n'est prévue.

3.5.2 MANQUE D'ANALYSE DES RISQUES ET DE MESURES DE PREVENTION

Toutes les parties intéressées constatent qu'en ce moment, dans les entreprises, on n'élabore pas une réelle politique de prévention en matière de comportement excessif, telle qu'elle découle de la loi du bien-être. On reste, pour ainsi dire, coincé dans le traitement des plaintes individuelles (informel et formel), avec pour conséquence que l'approche collective de la problématique est peu abordée. On insiste bien plus sur la résolution du problème du comportement excessif que sur le fait de l'éviter.

Cela a un rapport avec différents facteurs:

- étant donné qu'auparavant aucun lieu n'existait pour pouvoir exprimer les problèmes de comportement excessif, la législation est devenue un catalyseur par lequel beaucoup de travailleurs ont vu dans la nouvelle législation une

dernière voie pour résoudre tous les types de conflits; normalement, le nombre de plaintes devrait se stabiliser après un certain laps de temps;

- étant donné qu'il n'y a pas encore suffisamment d'instruments disponibles pour réaliser une analyse des risques, l'instauration d'une politique de prévention est rendue plus difficile;
- certains employeurs sont réticents face à l'exécution d'une analyse des risques, car leur human resources management pourrait alors être mis remis en question;
- étant donné que la définition de comportement excessif n'est pas encore assez délimitée par rapport à d'autres formes de charge psychosociale causée par le travail, il existe une incertitude quant aux conséquences de l'analyse des risques;

Toutes les parties constatent qu'il est indispensable de développer et de diffuser des méthodes d'analyse des risques.⁽⁶⁾

De plus, les employeurs doivent être motivés pour instaurer une politique de prévention. Pour ce faire, une analyse coût-efficacité peut démontrer qu'instaurer une politique de prévention est bénéfique pour l'entreprise.⁽⁷⁾

Il s'agit ici de problèmes relatifs à la possibilité, aux moyens et à la motivation d'appliquer la législation. Aucune action législative n'est donc exigée.

3.5.3 RÔLE DU COMITÉ LORS DE LA PRISE DE MESURES DE PRÉVENTION

La législation stipule que les mesures de prévention doivent être prises après accord du comité pour la prévention et la protection au travail. Un problème se pose ici quant à la notion d'« accord ». Un accord suppose en principe l'unanimité (sauf si d'autres règles sont stipulées au sein du comité). Cette règle d'unanimité peut avoir pour conséquence qu'un membre dispose d'un droit de veto et, dès lors, peut freiner le choix de l'employeur dans le domaine des mesures de prévention à appliquer. Si aucun comité ou aucune délégation syndicale n'est désigné au sein de l'entreprise, l'accord peut être obtenu via la participation directe des travailleurs. Cela implique alors que tous les travailleurs doivent être d'accord.

La question⁽⁸⁾ est de savoir si le législateur n'est pas allé trop loin dans la participation accordée au comité dans les mesures de prévention concrètes.

Si tel est le cas, une adaptation de l'article 32quater, §1, alinéa 3 de la loi du bien-être est nécessaire.

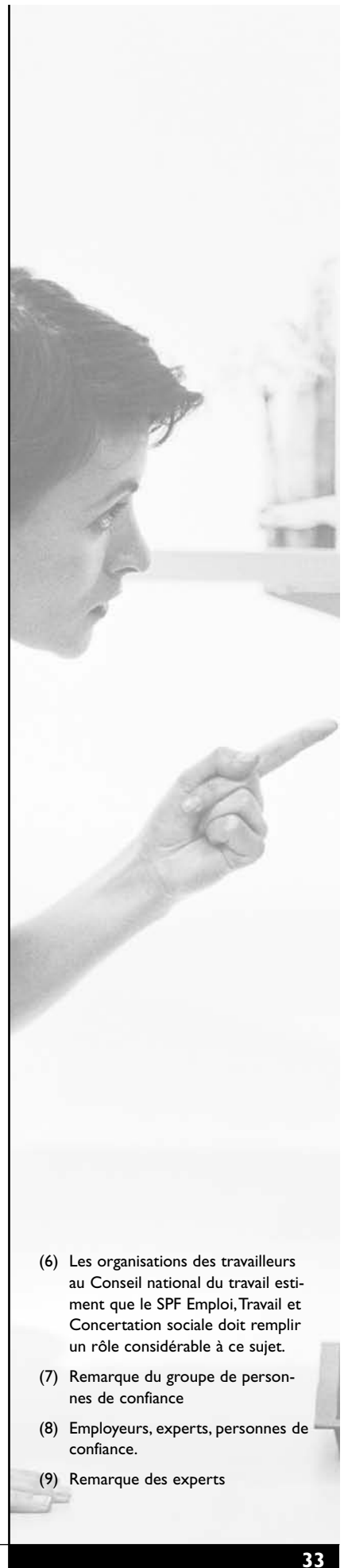
3.5.4 MESURES CURATIVES

La législation ne prévoit qu'une forme de soutien pour le plaignant, mais la personne mise en cause en a également besoin. Cela implique également que des canaux d'accueil existent qui disposent des connaissances nécessaires et que les conseillers en prévention soient au courant de l'existence de ces institutions⁽⁹⁾.

La législation stipule que l'employeur est tenu de désigner un service spécialisé dans l'accueil des victimes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Les coûts de ce soutien doivent-ils être portés à la charge de l'employeur ?

Convient-il de compléter l'article 32quinquies de la loi par:

- une réglementation au profit de la personne mise en cause ?
- une réglementation relative aux coûts liés à ce soutien ?



(6) Les organisations des travailleurs au Conseil national du travail estiment que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale doit remplir un rôle considérable à ce sujet.

(7) Remarque du groupe de personnes de confiance

(8) Employeurs, experts, personnes de confiance.

(9) Remarque des experts



3.5.5 RÔLE DU RÈGLEMENT DU TRAVAIL.

Les mesures de prévention doivent être reprises dans le règlement du travail afin que les travailleurs puissent connaître leurs droits et obligations. Les experts constatent que l'on se limite souvent dans la pratique à des adaptations procédurales.

- Faut-il préciser les mesures qui doivent être reprises dans le règlement du travail (exhaustif) ?
- Faut-il préciser les mesures qui doivent au minimum être reprises dans le règlement du travail ?

Les mesures de prévention peuvent être reprises dans le règlement du travail au moyen d'une procédure simplifiée. Le règlement du travail peut également reprendre les sanctions à l'égard des travailleurs qui ne s'abstiennent pas de tout comportement excessif ou qui abusent de la procédure. La législation doit-elle explicitement stipuler que la procédure habituelle d'adaptation du règlement du travail vaut pour fixer ces sanctions ?

La législation stipule que le nom du conseiller en prévention doit être repris dans le règlement du travail. Cela découle du principe selon lequel l'employeur désigne un conseiller en prévention qui est bien entendu une personne physique et n'est donc pas un service impersonnel. Cela découle également du fait que le travailleur doit pouvoir faire appel à une personne dans les plus brefs délais. Dans la pratique, il existe néanmoins, au sein des services externes, un certain nombre de difficultés organisationnelles pour appliquer ce principe de façon conséquente. L'obligation de reprendre le nom du conseiller en prévention dans le règlement du travail doit-elle être maintenue ?

Un éclaircissement de ces éléments demande une adaptation de l'article 32octies de la loi.

3.6 LA PERSONNE DE CONFIANCE

La législation prévoit la possibilité de désigner une personne de confiance. Il ne s'agit donc pas d'une obligation. La personne de confiance joue principalement un rôle dans le domaine de l'accueil des plaignants. Son rôle consiste principalement à les informer, les aider à formuler le problème, à rechercher une solution et éventuellement à concilier. Elles agissent d'une manière plutôt informelle, ce qui signifie, entre autres, que la personne mise en cause ne doit pas nécessairement craindre des sanctions.

3.6.1 OBLIGATION DE DESIGNER UNE PERSONNE DE CONFIANCE

Les experts et les organisations des travailleurs au Conseil national du travail pensent que la personne de confiance devrait être désignée obligatoirement dans chaque entreprise. Les organisations des employeurs au Conseil national du travail pensent que cette désignation doit être facultative. Les personnes de confiance estiment qu'une désignation facultative est possible, mais qu'il faut tenter de le faire le plus possible.

En fonction de l'option retenue, il convient d'adapter ou non l'article 32sexies, §1 de la loi.

3.6.2 DESIGNATION EFFECTIVE D'UNE PERSONNE DE CONFIANCE

Le groupe des personnes de confiance est d'avis qu'une personne de confiance devrait être désignée autant que possible parce que le rassemblement des actions informelles et formelles en la personne du conseiller en prévention peut provoquer un conflit de rôles surtout si le conseiller en prévention est interne à l'entreprise. Les causes pour lesquelles l'employeur ne procède pas à la désignation effective d'une personne de confiance peuvent être trouvées dans la résistance de certains employeurs face à la politique de prévention et dans le manque de clarté concernant le rôle précis des personnes de confiance, ce qui freine certains travailleurs à se porter candidat.

Il s'agit ici plutôt de l'application de la législation dans la pratique que d'un problème au niveau du texte de loi lui-même.

3.6.3 LA PLACE DE LA PERSONNE DE CONFIANCE DANS L'ENTREPRISE

Les experts et les personnes de confiance jugent que la fonction de personne de confiance doit être renforcée. Cette fonction apporte en effet du travail supplémentaire. Cela devrait être garanti via une rémunération, une formation et une promotion adaptée. Selon certains, il devrait même s'agir d'une profession à part⁽¹⁰⁾.

Le renforcement de la fonction peut se faire en première instance grâce à l'instauration du principe d'indépendance de la personne de confiance par rapport à l'employeur et aux travailleurs.⁽¹¹⁾ Le principe d'indépendance implique que la personne de confiance doit pouvoir être libre d'intervenir et ne doit pas être mise sous pression par les autres acteurs dans l'entreprise. Ce principe peut donc fixer une limite au fait que des membres de la ligne hiérarchique ou des délégués syndicaux exercent un contrôle de façon illégitime sur les activités de la personne de confiance.

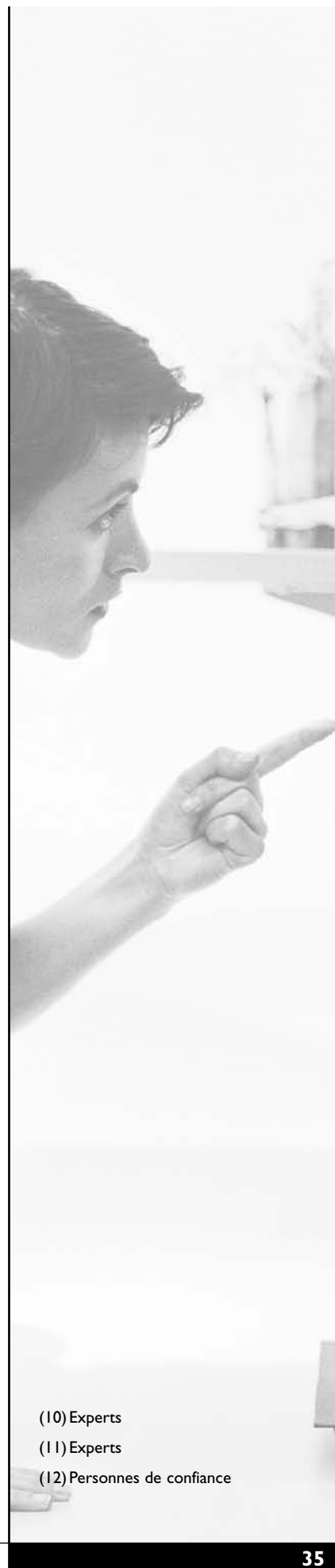
En seconde instance, la fonction de personne de confiance peut être mieux délimitée par rapport aux autres fonctions en introduisant des incompatibilités. De la sorte, les conflits de rôle peuvent être évités. Ainsi, il est possible de stipuler explicitement que la personne de confiance ne peut être ni médecin du travail, ni délégué syndical, ni membre de la ligne hiérarchique.

Une autre option peut consister à stipuler que la personne de confiance doit appartenir aux services logistiques ou horizontaux de l'entreprise (fonction de staff).⁽¹²⁾

Cela exige de compléter l'article 32sexies de la loi ou d'ajouter un nouvel article.

3.6.4 UN CONSEILLER EXTERNE EN TANT QUE PERSONNE DE CONFIANCE

La législation permet que le conseiller en prévention ainsi que la personne de confiance appartiennent à un service interne et externe. Selon la loi, il est donc possible qu'une entreprise fasse appel à une personne qui n'appartient pas à l'entreprise, aussi bien pour le conseiller en prévention que pour la personne de confiance. La question est alors de savoir si ces personnes, dans cette configuration, ont suffisamment le sens de la culture et des usages au sein de l'entreprise pour pouvoir faire de la prévention de façon effective. Si ce n'est pas le cas, cette configuration devrait être interdite. Cela exige une adaptation de l'article 32sexies de la loi.



(10) Experts

(11) Experts

(12) Personnes de confiance



3.6.5 FORMATION DES PERSONNES DE CONFIANCE

Toutes les parties, à l'exception des organisations d'employeurs au Conseil national du travail, pensent que la personne de confiance doit recevoir une formation adaptée par laquelle elle acquiert une compétence spécifique qui lui permet d'exercer correctement sa tâche. Par là, la personne de confiance peut mieux évaluer les limites de sa mission et il est plus aisé d'appliquer une procédure informelle.

Selon les organisations des travailleurs représentées au Conseil national du travail, cette formation doit être dispensée pendant les heures de travail et ce, aux frais de l'employeur.

L'article 32sexies, §4 de la loi prévoit actuellement que les exigences en matière de formation de la personne de confiance doivent être fixées par arrêté royal.

3.6.6 PROTECTION PARTICULIERE DES PERSONNES DE CONFIANCE

Toutes les parties, à l'exception des organisations des employeurs, estiment que les personnes de confiance doivent bénéficier d'une protection particulière, car elles peuvent subir une pression de divers côtés. La question est de savoir de quelle manière on peut réaliser cette protection.

Cela exige soit une initiative législative à part, soit l'ajout d'une disposition après l'article 32sexies de la loi.

3.6.7 LES MISSIONS DE LA PERSONNE DE CONFIANCE

L'arrêté royal du 11 juillet 2002 détermine les missions de la personne de confiance. Les personnes de confiance ont cependant le sentiment qu'on attend d'eux plus qu'elles ne peuvent faire. Cela peut avoir un rapport avec un manque de formation et de procédures internes, mais aussi avec le fait que leur position dans l'entreprise n'est pas toujours claire, ce qui fait que diverses personnes peuvent exercer une pression sur elles. On remarque également que l'on n'accorde pas toujours aux personnes de confiance un mandat clair qui indique ce que l'on attend précisément d'elles.⁽¹³⁾

Se posent ici les questions suivantes:

- les limites de la mission de la personne de confiance doivent-elles être délimitées plus clairement ?
- est-il souhaitable ou indispensable, dans le cadre de la fonction de personne de confiance, de faire une distinction entre l'accueil des personnes et la conciliation ?

Cette précision de la mission de la personne de confiance peut être réalisée au moyen d'un arrêté royal.⁽¹⁴⁾

3.7 LES CONSEILLERS EN PREVENTION

Chaque employeur doit faire appel à un conseiller en prévention qui est spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, parmi lesquels la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Les organisations des employeurs représentées au Conseil national du travail sont d'avis que l'obligation de désigner un conseiller en prévention spécifique doit être supprimée.

Le statut juridique du conseiller en prévention suscite les questions suivantes.

(13) Experts.

(14) Modification des articles 8 et 10 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

3.7.1 UN CONSEILLER EN PREVENTION D'UN SERVICE INTERNE OU EXTERNE

La législation actuelle stipule que dans un certain nombre de cas, un appel doit obligatoirement être fait à un service externe, à savoir lorsqu'il n'existe aucun accord quant à la désignation du conseiller en prévention parmi l'ensemble des représentants des travailleurs au sein du comité et lorsque l'employeur emploie moins de 50 personnes. Les organisations des employeurs représentatives pensent que l'employeur doit conserver la liberté et le droit de décision finale lors de la désignation du conseiller en prévention et que les règles générales de la loi du bien-être relatives à la désignation interne ou externe de ce conseiller en prévention doivent être appliquées.

Une éventuelle adaptation de la loi est indispensable à l'article 32sexies, §1 et §2.

3.7.2 TOUS LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS AU COMITE DOIVENT-ILS DONNER LEUR ACCORD LORS DE LA DESIGNATION DU CONSEILLER EN PREVENTION D'UN SERVICE EXTERNE?

Selon la législation actuelle, il ne doit pas uniquement y avoir un accord sur la désignation du service externe, mais également sur le conseiller en prévention qui est chargé des missions relatives au comportement excessif. Le but de cette disposition est d'avoir le plus grand consensus possible sur la personne du conseiller en prévention, si bien qu'il peut aussi compter sur la confiance des travailleurs.

Etant donné que cet accord implique l'unanimité de tous les représentants des travailleurs au comité, un délégué à lui seul peut, via un droit de veto, empêcher la désignation du conseiller en prévention interne.

C'est pourquoi, aussi bien les représentants des employeurs que les représentants des travailleurs au Conseil national du travail proposent que si aucun accord n'est conclu, il peut être fait appel à l'Inspection. Les représentants des employeurs estiment, en outre, que la décision finale quant à la désignation doit toujours être entre les mains de l'employeur.

Si le point de vue repris ci-dessus est suivi, il convient d'adapter l'article 32sexies, §2 de la loi.

3.7.3 ACCORD EN L'ABSENCE DE COMITE OU DE DELEGATION SYNDICALE

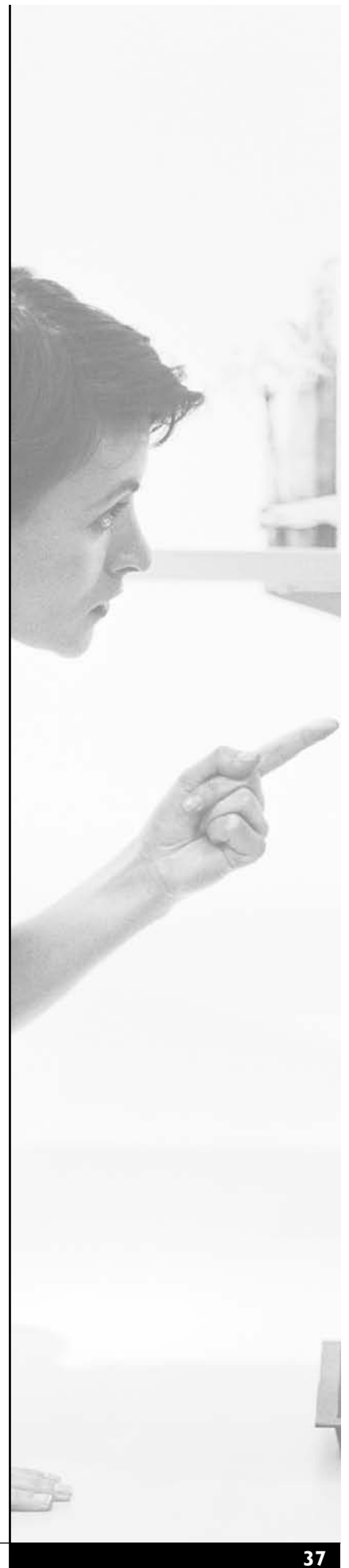
Si aucun comité ou délégation syndicale n'est présent dans l'entreprise, la procédure de participation directe doit être appliquée. Cela implique que tous les travailleurs doivent donner leur accord. Cela a pour conséquence que par le biais d'un droit de veto, il est impossible de désigner ce conseiller en prévention. Les mêmes remarques que celles mentionnées au point 2 s'appliquent ici.

3.7.4 INCOMPATIBILITES

Ni les médecins du travail, ni les représentants de l'employeur et des travailleurs au comité ne peuvent exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, parmi lesquels la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Faut-il élargir cette incompatibilité aux délégués syndicaux et aux personnes qui appartiennent à la ligne hiérarchique ?

Si tel est le cas, il convient d'adapter l'article 32sexies, §1, alinéa 2 in fine.





3.7.5 FORMATION

Des experts ont constaté qu'il y a encore beaucoup de différences quant au niveau de compétence des conseillers en prévention.

En ce qui concerne les services externes pour la prévention et la protection au travail, une réglementation a été prise par l'arrêté royal du 5 décembre 2003. La question a été posée de savoir si une spécialisation dans les domaines du travail et de l'organisation devait être maintenue comme condition.

En ce qui concerne les services internes pour la prévention et la protection au travail, l'expérience montre que les règles reprises dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002 ne répondent pas aux nécessités sur le terrain⁽¹⁵⁾. Les questions suivantes sont posées:

- si les mêmes règles que pour le service externe sont appliquées, l'accès à la formation spécifique en matière d'aspects psychosociaux doit-il alors être élargi à toutes les personnes en possession d'un diplôme universitaire ?
- si l'on ne choisit pas d'appliquer cette règle, l'accès à la fonction de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux au travail doit-il être alors autorisé pour tous les conseillers en prévention qui disposent d'une formation complémentaire de niveau I et II, à condition qu'ils suivent le module spécifique des aspects psychosociaux ?
- doit-on prévoir une réglementation permettant aux personnes de confiance de passer à la fonction de conseiller en prévention sous certaines conditions?

Une éventuelle adaptation de cette réglementation est indispensable au niveau de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽¹⁶⁾

3.7.6 MODE DE CONSULTATION DU CONSEILLER EN PREVENTION D'UN SERVICE EXTERNE

Les personnes de confiance et le conseiller en prévention internes à l'entreprise sont, en général, plus facilement accessibles. Cette situation est différente lorsque l'employeur fait appel à un service externe pour la PPT. Lorsque le travailleur désire faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour signaler des faits et à ce sujet, désire avoir un entretien avec ce conseiller en prévention, il devra très souvent quitter le lieu de travail. Dans ce cas, il sera absent. En outre, l'employeur doit être avisé de son absence pour éviter que l'intéressé ne soit illégalement déclaré absent.

- La législation doit-elle stipuler explicitement que le travailleur peut consulter le conseiller en prévention pendant les heures de travail et avec maintien de la rémunération ?
- La législation doit-elle stipuler explicitement comment ce principe peut être garanti, tout en tenant compte de l'autorité de l'employeur ou cela doit-il être stipulé dans les procédures internes de l'entreprise ?

Cette mesure peut être fixée par arrêté royal pris en application de l'article 32quater, §2 de la loi.

3.7.7 LES MISSIONS DU CONSEILLER EN PREVENTION.

L'arrêté royal du 11 juillet 2002 détermine les missions du conseiller en prévention. On remarque que le conseiller en prévention n'a pas toujours un mandat clair lui indiquant précisément ce qu'on attend de lui.⁽¹⁷⁾

Ici aussi la question est de savoir si les limites de la mission du conseiller en prévention doivent être délimitées plus clairement.⁽¹⁸⁾

(15) Experts, représentants des employeurs au Conseil national du travail.

(16) Articles 16 et 17

(17) Experts

(18) Par une adaptation des articles 8, 11, 12 et 14 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002

3.8 COLLABORATION ENTRE LES CONSEILLERS EN PREVENTION ET LES PERSONNES DE CONFIANCE

Dans de nombreux cas⁽¹⁹⁾, le nouveau conseiller en prévention est vu comme un concurrent du conseiller en prévention-sécurité du travail classique. On considère que des actions doivent être menées en vue de parvenir à une meilleure collaboration entre les conseillers en prévention. Cela peut se faire en tendant vers une approche multidisciplinaire et en élaborant une vision plus globale de la politique de prévention. Cela n'exige toutefois aucune intervention dans la législation.

Les personnes de confiance n'obtiennent souvent que trop peu d'informations et de soutien du conseiller en prévention et inversement. La cause se trouve en partie dans un manque de procédures ou d'accords sur cette collaboration et une répartition des rôles mal comprise. Ainsi, la personne de confiance veut souvent suivre la plainte lorsqu'elle a été transmise au conseiller en prévention. De la sorte, il arrive que le conseiller en prévention attende de la personne de confiance qu'elle interroge des personnes dans le cadre de la procédure formelle.⁽²⁰⁾

Deux questions se posent donc:

- une meilleure collaboration entre le conseiller en prévention et la personne de confiance exige-t-elle que leurs missions respectives soient délimitées de manière plus précise dans la réglementation ?
- une meilleure collaboration exige-t-elle que la réglementation stipule plus clairement les informations que les deux personnes sont tenues de se fournir?

Une éventuelle intervention réglementaire est nécessaire au niveau de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

3.9 LE TRAITEMENT DES PLAINTES EN RAPPORT A LA VIOLENCE ET AU HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL

3.9.1 LA RELATION ENTRE LES PROCÉDURES INTERNES ET EXTERNES

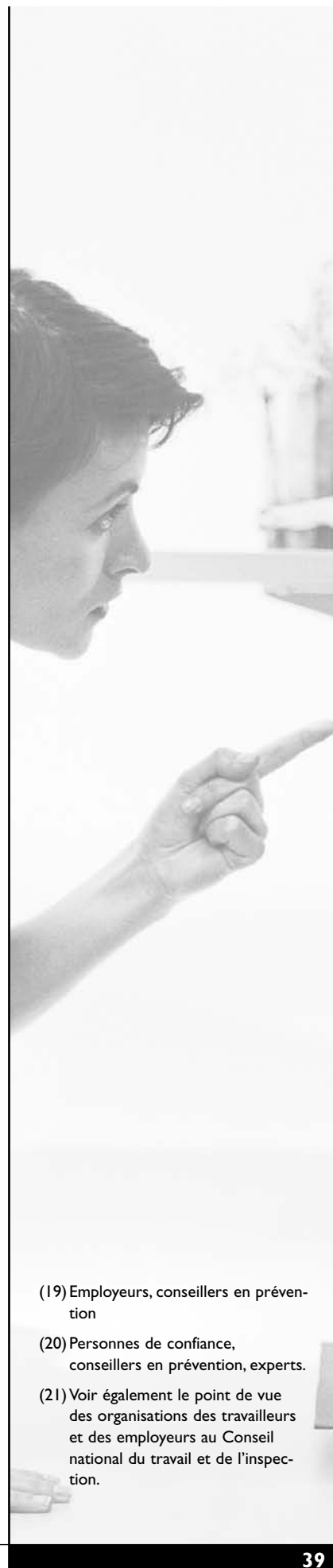
Il ressort de la législation que l'on peut réagir de différentes manières à un comportement excessif. D'une part, il y a les procédures internes à l'entreprise et, d'autre part, il est possible de faire appel à des instances externes, telles que l'Inspection et le tribunal. Ces divers recours ont la même valeur. Cela signifie d'une part, que le plaignant a le libre choix quant à la marche à suivre et d'autre part, qu'il peut utiliser les différents recours en parallèle.

La question est de savoir s'il convient de déterminer une hiérarchie dans la législation dans les recours à appliquer. En d'autres termes, ne peut-on faire appel aux procédures externes que si les procédures internes sont épuisées⁽²¹⁾?

Cela demande une adaptation de l'article 32nonies de la loi.

3.9.2 LA HIÉRARCHIE ENTRE LES PROCÉDURES INTERNES

Toutes les parties ont des questions sur les relations entre les différentes procédures internes appliquées dans une entreprise. Pour éviter tout malentendu, on peut dire qu'une plainte peut avoir deux significations. Dans le premier cas, il



(19) Employeurs, conseillers en prévention

(20) Personnes de confiance, conseillers en prévention, experts.

(21) Voir également le point de vue des organisations des travailleurs et des employeurs au Conseil national du travail et de l'inspection.



s'agit en fait d'une déclaration de faits par laquelle le plaignant attend qu'une solution soit dégagée pour le problème mentionné. Généralement, le traitement de ce type de déclaration est appelé la procédure informelle, car le but est, via une concertation réciproque, de trouver une solution. Par conséquent, on ne fait pas nécessairement appel à l'autorité de l'employeur. Dans le second cas, il s'agit du traitement de la plainte motivée dans le sens de la loi (la procédure formelle). Cela implique une approche plus formalisée du problème dans laquelle l'autorité de l'employeur est cruciale. Cela peut déboucher sur des mesures organisationnelles, mais également sur des sanctions.

Les procédures internes sont les procédures fixées dans l'entreprise. Dans ces procédures, un rôle considérable est réservé à la personne de confiance et au conseiller en prévention. La question est de savoir si les étapes successives dans les procédures doivent être précisées réglementairement.

Si tel est le cas, cela nécessite une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽²²⁾

3.9.3 LE TRAITEMENT DES PLAINTES SIMPLES OU DES DÉCLARATIONS AU MOYEN D'UNE PROCÉDURE INFORMELLE

A. Importance de la procédure informelle

Les problèmes peuvent être abordés plus facilement dans une procédure informelle, parce que l'on ne doit pas craindre que la conversation ait des conséquences non désirées. De plus, cette conversation se fait en toute confiance. Néanmoins, on peut constater que des fuites ont parfois lieu (l'employeur ou la personne mise en cause sait que quelqu'un a fait appel à une personne de confiance). Il convient donc de créer des espaces où les conversations peuvent effectivement se dérouler en toute confiance.

Il s'agit plus d'un problème de sensibilisation, d'information et de formation que d'un problème de réglementation.

B. Enregistrement d'une déclaration

Bien qu'une approche plus informelle d'un problème de comportement excessif ne nécessite pas vraiment un enregistrement – il s'agit souvent d'une conversation d'information ou d'orientation – il peut cependant être important que cette déclaration soit enregistrée.⁽²³⁾ Il faut bien entendu veiller à ce que le secret professionnel soit respecté, que la vie privée de la personne qui fait la déclaration ne soit pas violée et que les règles relatives à la gestion des données de nature personnelle soient respectées. L'enregistrement d'une déclaration peut se révéler important pour le déroulement ultérieur de la procédure, autant pour la préservation des droits du travailleur que pour la responsabilité professionnelle de la personne qui reçoit la déclaration.

Ce principe doit-il être inscrit explicitement dans la réglementation ou est-ce suffisant que l'employeur reprenne des règles à cet égard dans ses procédures ?

Si tel est le cas, il convient d'adapter l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽²⁴⁾

C. Conciliation: principes

Une des méthodes utilisées au cours du traitement de la déclaration est la conciliation⁽²⁵⁾, pendant laquelle on tente de parvenir à un accord entre le plaignant et la personne mise en cause. A cet égard, on se pose les questions suivantes:

- doit-on donner une définition légale de la conciliation ?
- doit-on définir légalement les méthodes et procédures relatives à la conciliation, entre autres au niveau:
 - de l'obligation de discrétion ?
 - de la manière de concilier et plus précisément le rôle de l'employeur ?

(22) Section VI

(23) Remarque des personnes de confiance

(24) Section VI

(25) Remarque des experts, personnes de confiance et conseillers en prévention. Les représentants des employeurs au Conseil national du travail pensent qu'on devrait plutôt parler d'une conversation avec la personne mise en cause selon les procédures propres à l'entreprise. La concertation est considérée comme une trop grande confrontation.

- du résultat de la tentative de conciliation (exemple: accord – pas d'accord)?
- de la suite donnée au non-respect d'un accord qui découle de la conciliation?
- de la nature des mesures à prendre ?

Une intervention législative nécessite une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽²⁶⁾

D. Le moment de la conciliation

Bien que la conciliation se fasse plutôt dans une procédure informelle, il n'est pas exclu de l'utiliser aussi comme première étape de la procédure formelle. Cela peut être important lorsque le travailleur estime devoir immédiatement déposer une plainte motivée, pour obtenir la protection contre le licenciement parce qu'il s'agit de faits graves ou de faits impliquant des personnes qui ont un certain pouvoir dans l'entreprise. A ce sujet, on se demande si la conciliation doit être réservée à la procédure informelle ou être également possible dans le cadre de la procédure formelle.

Cela exige une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽²⁷⁾

E. Protection du travailleur au cours de la phase informelle

L'objectif de la phase informelle est d'empêcher le problème de s'aggraver et de devenir un conflit. On veut régler un maximum d'affaires à l'amiable. C'est pourquoi aucune protection contre le licenciement n'est prévue pour cette phase. Certains constatent cependant qu'il existe une crainte d'entamer la procédure et proposent également d'élargir la protection contre le licenciement à cette phase.⁽²⁸⁾

Doit-on prévoir une protection contre le licenciement spécifique du travailleur dès qu'il fait une déclaration des faits?

Cela nécessite une adaptation de l'article 32tredecies de la loi.

3.9.4 LA PLAINTE MOTIVÉE

A. La notion de plainte motivée

Différents groupes⁽²⁹⁾ ont des questions quant au concept de « plainte motivée ». La question est donc de savoir si ce concept doit être décrit dans la législation au moyen d'une définition.

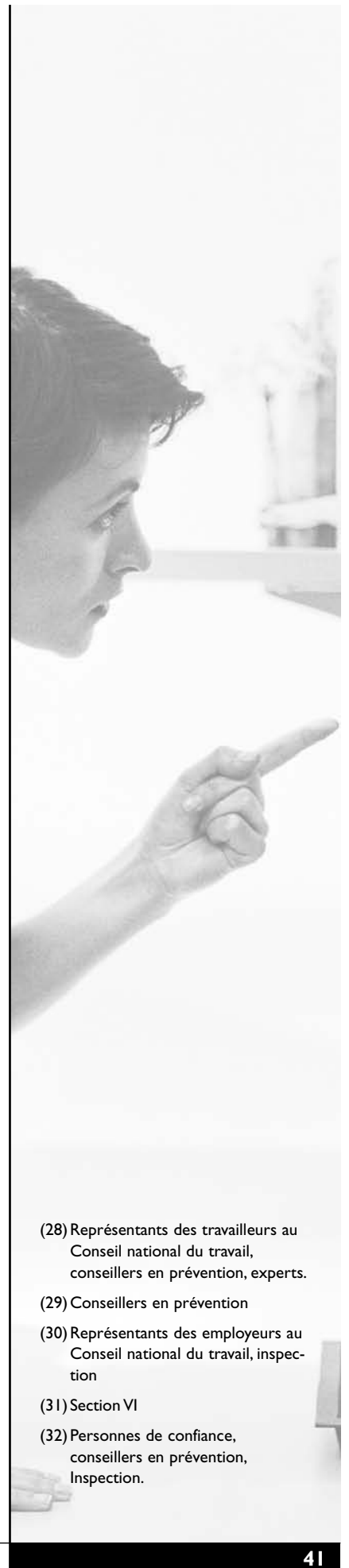
On se demande également s'il faut reprendre une disposition dans la législation qui fixe les conditions auxquelles doit répondre une plainte pour pouvoir être considérée comme une plainte motivée.⁽³⁰⁾ Ces conditions se rapportent aux faits, au lien avec la définition, au moment auquel ils se sont produits et aux éléments qui peuvent contribuer à prouver ces faits.

Cette définition et ces règles de procédures doivent alors être reprises à l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽³¹⁾

B. Diminution du seuil de difficulté pour déposer une plainte motivée

Malgré la protection contre le licenciement, on constate que le seuil de difficulté pour déposer une plainte reste souvent élevé et que ceux qui sont victimes de comportements excessifs n'osent pas encore utiliser les recours prévus par la loi.⁽³²⁾ Cela mène à ce que dans la pratique seules les victimes « assertives » introduisent une plainte motivée, ce qui donne l'impression que la loi rate son objectif.

La cause de ce phénomène se situe davantage dans l'absence d'une politique de prévention et des procédures qui y sont liées et de la sensibilisation, que dans le



(28) Représentants des travailleurs au Conseil national du travail, conseillers en prévention, experts.

(29) Conseillers en prévention

(30) Représentants des employeurs au Conseil national du travail, inspection

(31) Section VI

(32) Personnes de confiance, conseillers en prévention, Inspection.



texte de loi en lui-même. Il convient donc de mettre sur pied au sein de l'entreprise une culture faisant apparaître une ouverture face à la problématique de sorte que l'on puisse l'aborder.

En revanche, les représentants des employeurs au Conseil national du travail estiment que le seuil de difficulté pour introduire une plainte motivée est trop bas, entre autres de par l'existence de la protection contre le licenciement.

C. La manière d'introduire une plainte motivée

La législation ne stipule pas explicitement comment une plainte motivée doit être déposée.⁽³³⁾ Une simple lettre suffit-elle, par exemple, ou une discussion avec la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention au cours de laquelle la plainte est formulée en commun, est-elle indiquée ?

Faut-il reprendre une disposition dans la loi en rapport avec la manière d'introduire une plainte ?

Cela aussi nécessite éventuellement une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽³⁴⁾

D. Qui doit introduire la plainte?

La législation est écrite pour la résolution de plaintes individuelles. Doit-on offrir la possibilité légale à un groupe de travailleurs de pouvoir introduire une plainte?

La plainte ne peut avoir des conséquences utiles et on ne peut prendre des mesures que si les personnes concernées par le conflit sont connues. Peut-on accepter qu'une plainte soit introduite anonymement, entre autres, par peur du licenciement ?

Cela demande éventuellement une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽³⁵⁾

E. Le moment d'introduire une plainte motivée

Rassembler les données en vue de décider qu'une plainte motivée peut être rédigée, peut prendre un certain temps. Dès lors, il arrive parfois qu'un long laps de temps s'écoule entre le premier contact avec le conseiller en prévention et la rédaction du document qui comprend la plainte motivée. La loi doit-elle inscrire un délai au cours duquel la plainte motivée doit être rédigée ?

Différentes questions concernent le moment auquel la plainte doit être déposée: après le licenciement, pendant le délai de préavis, pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail. Pour une plainte après licenciement, aucune mesure individuelle ne peut être prise étant donné qu'on a mis fin au contrat de travail. On ne sait pas exactement s'il faut tenir compte de cette plainte dans le cadre de l'analyse des risques. Lorsqu'une plainte est introduite pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail, on se demande comment le travailleur peut assurer sa collaboration à l'examen du conseiller en prévention. Faut-il, pour ces cas spécifiques, élaborer une législation spécifique ?

Les conséquences de l'introduction d'une plainte au cours de la suspension de l'exécution du contrat de travail doivent éventuellement être réglées à l'article 32nonies de la loi, tandis que les conséquences des plaintes introduites après licenciement peuvent être réglées au niveau de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

F. Le retrait d'une plainte motivée

Il peut arriver qu'un travailleur retire la plainte motivée,⁽³⁶⁾ avant que le conseiller en prévention n'ait informé l'employeur de l'existence de la plainte. Dans ce cas, la plainte n'a en fait aucune conséquence. La plainte peut également être retirée après que l'employeur a été informé par le conseiller en prévention de l'existence de la plainte.

Etant donné que la législation stipule que la protection contre le licenciement court à partir de l'introduction de la plainte, peu importe la suite donnée, cette

(33) Représentants des employeurs au Conseil national du travail.

(34) Section VI

(35) Section VI

(36) Représentants des employeurs au Conseil national du travail et conseillers en prévention

protection contre le licenciement doit encore être appliquée. En effet, on ne sait jamais avec certitude si le travailleur a retiré volontairement la plainte.

Les conséquences du retrait de la plainte doivent-elles être réglées par la loi ?

Les conséquences en matière de mesures de prévention peuvent éventuellement être précisées au niveau de l'arrêté royal du 11 juillet 2002, alors que les conséquences de la protection contre le licenciement doivent être réglées à l'article 32tredecies de la loi.

G. La communication d'une copie de la plainte motivée à l'employeur.

En vertu de la loi, l'employeur doit uniquement être informé de l'existence de la plainte, mais cette plainte ne doit pas être envoyée à l'employeur.⁽³⁷⁾ L'arrêté royal va un peu plus loin que la loi lorsqu'il stipule qu'une copie de la plainte doit être fournie à l'employeur. Cela peut provoquer des problèmes lorsque l'employeur lui-même est mis en cause. Cela peut également avoir pour conséquence que l'employeur anticipe l'examen du conseiller en prévention, si bien que ce dernier ne peut remplir sa mission comme il se doit.

Le texte de l'arrêté royal doit-il être mis en harmonie avec la loi ?

3.9.5 L'EXAMEN DE LA PLAINTE MOTIVÉE

A. Phase de l'examen

L'examen de la plainte motivée peut être subdivisé comme suit⁽³⁸⁾:

- la formulation de la plainte qui constitue le point de départ de la procédure;
- déterminer si la plainte satisfait aux conditions pour pouvoir parler de plainte motivée (= recevabilité);
- l'examen des faits, y compris l'audition du plaignant, de la personne mise en cause et des témoins;
- déterminer si la plainte motivée concerne un comportement excessif (= fondement);
- les propositions à l'employeur (avec éventuellement la conciliation).

Ces étapes doivent-elles être reprises explicitement dans la législation ?

Cela exige une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽³⁹⁾

B. La compétence du jugement du conseiller en prévention

Le conseiller en prévention doit examiner si les faits se sont réellement produits et vérifier s'il y a suffisamment de preuves afin de pouvoir décider de l'existence d'un comportement excessif⁽⁴⁰⁾. Il doit également qualifier les faits. Cependant, il reste un expert qui remet un avis.

La législation doit-elle stipuler explicitement si le conseiller en prévention doit qualifier les faits ?

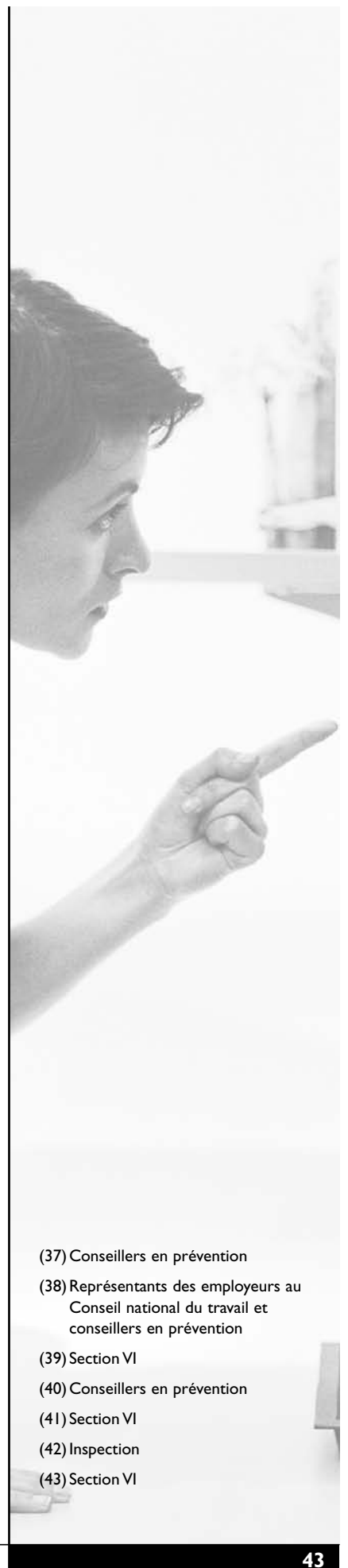
Cela exige une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽⁴¹⁾

C. Audition des témoins

A ce sujet, on se demande quelles conditions doivent être remplies pour qu'une personne puisse être considérée comme un témoin⁽⁴²⁾. Doit-on appliquer les principes généraux du droit ou la loi doit-elle reprendre une définition du terme « témoin » ?

Cela exige une adaptation de l'article 32tredecies de la loi.⁽⁴³⁾

La façon d'inscrire le témoignage n'est pas décrite dans la loi et est donc laissée à la libre initiative de l'employeur qui détermine les procédures ou du conseiller



(37) Conseillers en prévention

(38) Représentants des employeurs au Conseil national du travail et conseillers en prévention

(39) Section VI

(40) Conseillers en prévention

(41) Section VI

(42) Inspection

(43) Section VI



en prévention, si la procédure ne stipule rien. La loi doit-elle reprendre des dispositions relatives à la forme que doit avoir le témoignage ?

Cela exige une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

Au sens strict, on ne parle de témoin au sens de la loi qu'après l'introduction d'une plainte motivée. Faut-il élargir la possibilité d'auditionner des témoins à la procédure informelle et ce en incluant la protection contre le licenciement ?

Cela exige une adaptation de l'article 32tredecies de la loi.

D. La proposition du conseiller en prévention

En vertu de la législation, le conseiller en prévention doit faire des propositions de mesures adaptées à l'employeur afin que le comportement excessif puisse être stoppé par cet employeur. En général, on y donne une interprétation étroite, ce qui implique que seul le cas individuel est apprécié. Dans le cadre d'une politique de prévention plus large, ce rapport devrait également contenir une analyse des risques du cas concret en vue d'élaborer des mesures de prévention générales.⁽⁴⁴⁾

L'avis rédigé par le conseiller en prévention devrait comprendre les points suivants:

- les résultats de l'examen;
- l'appréciation: s'il s'agit d'un comportement excessif ou non;
- les propositions de mesures de prévention individuelles;
- une analyse du cas qui s'est produit, en vue de constater les causes profondes;
- en conséquence du point précédent, une adaptation de l'analyse des risques de l'entreprise avec une proposition d'adaptation des mesures de prévention générales qui en découlent;
- s'il ressort de l'appréciation des faits qu'il ne s'agit pas de comportement excessif, un avis concernant les causes du conflit et les solutions possibles (= cela se passe dans le cadre de l'obligation pour chaque employeur de mener une politique du bien-être).

Cette structure d'avis doit-elle être reprise explicitement dans la législation?

Si tel est le cas, une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 est indispensable.⁽⁴⁵⁾

E. Les possibilités pour le conseiller en prévention de faire appliquer sa proposition⁽⁴⁶⁾

Le conseiller en prévention remet également un avis dans le cadre de la législation sur le comportement excessif. Cela signifie que l'employeur conserve la responsabilité finale de la prise effective de mesures. L'employeur ne doit pas nécessairement suivre l'avis du conseiller en prévention, mais justifier une mesure s'éloignant de cet avis.

Etant donné que le conseiller en prévention a l'obligation légale de saisir l'Inspection si l'employeur ne prend pas de mesures (adaptées), il doit être capable de vérifier si l'employeur a pris ces mesures (adaptées). L'employeur doit également l'informer des mesures prises. Le conseiller en prévention doit analyser la situation après l'instauration de la mesure, entre autres, en s'enquérant auprès du plaignant.

La législation doit-elle explicitement inscrire que:

- l'employeur doit informer le conseiller en prévention des mesures prises ?
- l'employeur doit motiver le fait qu'il s'écarte de la mesure proposée par le conseiller en prévention ?

Cela exige une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽⁴⁷⁾

(46) Conseillers en prévention et experts.

(47) Section VI

F. L'obligation de faire appel à l'Inspection

Lorsque le conseiller en prévention constate que l'employeur n'a pas pris les mesures (adaptées), il est tenu de faire appel à l'Inspection. Il doit le faire en concertation avec la victime. Il n'existe aucune clarté sur la notion de « concertation ». La question est de savoir si la victime doit toujours approuver complètement, ou s'il est suffisant que le conseiller en prévention ait consulté la victime.

- La législation doit-elle inscrire une procédure par laquelle le conseiller en prévention peut juger si l'employeur a pris les mesures adaptées ?
- La législation doit-elle préciser que le conseiller en prévention ne peut s'adresser à l'Inspection qu'après accord explicite du plaignant ?

Cela demande une adaptation de l'article 32septies de la loi et de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽⁴⁸⁾

G. Information au plaignant sur les suites données à la plainte

Le plaignant a le droit de savoir quelles suites sont données à sa plainte. La question est de savoir jusqu'où va ce droit⁽⁴⁹⁾. Le plaignant peut-il obtenir un droit de regard ou recevoir une copie du rapport rédigé par le conseiller en prévention. En principe, ce rapport est destiné à l'employeur en vue d'adapter la politique de prévention. Cependant, on se demande si le plaignant ne doit pas avoir un droit de regard ou une copie du rapport s'il est constaté qu'aucune mesure (adaptée) n'a été prise par l'employeur. Ce rapport peut lui permettre de déterminer si d'autres recours juridiques doivent être utilisés.

Convient-il de reprendre dans la législation une disposition précisant que le travailleur ou son représentant peut, sous certaines conditions, avoir un droit de regard sur le rapport ou doit recevoir une copie de ce dernier ?

Cela nécessite une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽⁵⁰⁾

3.9.6 LE DOSSIER INDIVIDUEL DE PLAINTE

A. Délai de conservation du dossier individuel de plainte

Actuellement, la législation ne stipule pas explicitement combien de temps le dossier individuel de plainte doit être conservé, si bien que les règles du droit civil qui parlent d'une conservation pendant trente ans, sont d'application.

La législation doit-elle explicitement fixer un délai relatif à la conservation du dossier individuel de plainte?

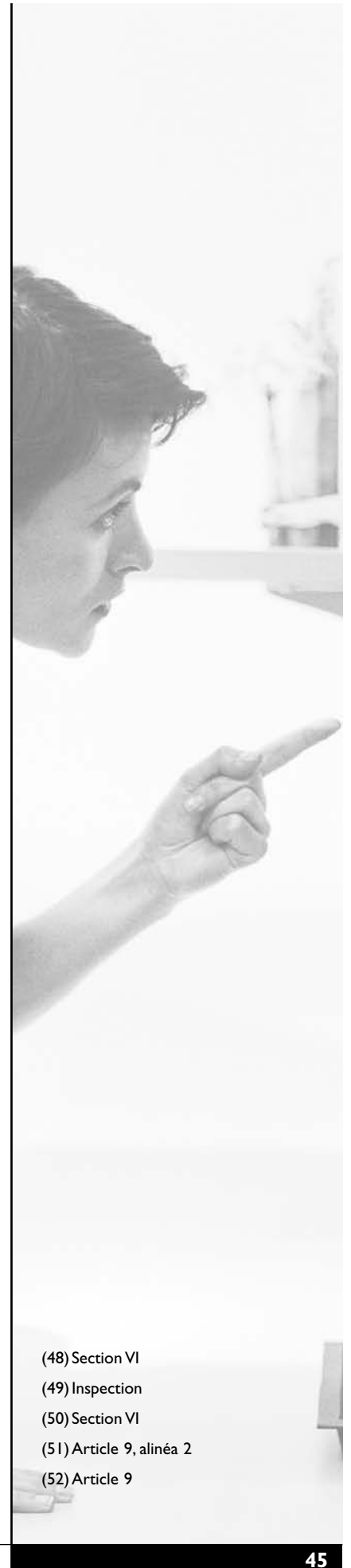
Une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 est nécessaire.⁽⁵¹⁾

B. Accès au dossier individuel de plainte

L'accès au dossier individuel de plainte est actuellement limité au conseiller en prévention et à l'Inspection. Ce dossier comprend les conséquences de l'examen. Il a pour unique but de veiller à ce que le conseiller en prévention puisse se justifier par rapport à l'examen qu'il a mené et d'offrir la possibilité à l'Inspection de vérifier si l'employeur respecte la législation.

Dans le cadre de l'obligation générale relative au respect des droits de la défense, on peut se demander si le plaignant, la personne mise en cause et leurs représentants respectifs peuvent avoir accès au (à certaines pièces du) dossier après qu'ils ont constaté qu'une certaine mesure leur cause des dommages ?

Une réglementation relative à l'accès au dossier individuel de plainte peut être prise au niveau de la loi, dans le cadre de la réglementation sur le secret professionnel du conseiller en prévention, tandis que d'autres modalités peuvent être déterminées dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽⁵²⁾



(48) Section VI

(49) Inspection

(50) Section VI

(51) Article 9, alinéa 2

(52) Article 9



3.9.7 LES PROCÉDURES EXTERNES

A. Précision du rôle de l'Inspection

Quand l'employeur n'était pas tenu de mener une politique de prévention en matière de comportement excessif, les travailleurs ne pouvaient très souvent s'adresser qu'à l'Inspection pour leurs plaintes. La question a été posée de savoir si le rôle de l'Inspection ne doit pas être limité au contrôle du respect de la législation, sans que soit demandée une intervention explicite dans un cas individuel avec l'objectif d'y chercher une solution.⁽⁵³⁾

Toutefois, cela ne peut avoir pour conséquence que le plaignant ne puisse plus en aucun cas s'adresser directement à l'Inspection. En effet, il s'agit d'un droit général pour chaque travailleur, qui en outre ne vaut pas uniquement pour la législation relative au comportement excessif. Cela signifie que le rôle de l'Inspection est rempli différemment, à savoir diffuser des informations sur les recours juridiques au plaignant et veiller à ce que les procédures internes fonctionnent.

La question est alors de savoir comment le cas individuel peut être résolu si la procédure interne ne fonctionne pas, par exemple parce qu'aucun conseiller en prévention n'est désigné. L'Inspection doit-elle alors intervenir elle-même ou doit-elle charger elle-même un conseiller en prévention de la mission d'examiner le cas individuel et d'élaborer une proposition de solution ?

Cela nécessite une adaptation de l'article 32nonies de la loi.

B. Conséquences de plaintes externes sur les missions du conseiller en prévention

Il arrive parfois qu'un travailleur introduise une plainte auprès de l'Inspection et dans le même temps ou après, une plainte motivée auprès du conseiller en prévention. Il arrive également que le travailleur ne fasse pas appel au conseiller en prévention.

La loi doit-elle préciser le rôle du conseiller en prévention lorsqu'une plainte externe est introduite ?

Cela exige une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽⁵⁴⁾

3.10 LE SECRET PROFESSIONNEL DU CONSEILLER EN PREVENTION ET DE LA PERSONNE DE CONFIANCE

3.10.1 COMMUNICATION DES DONNEES.

On accepte généralement que le conseiller en prévention et la personne de confiance ont une relation de confiance avec le plaignant et par conséquent les principes relatifs au secret professionnel s'appliquent. Dès lors, il est parfois difficile pour le conseiller en prévention ou la personne de confiance de déterminer les données qu'il peut communiquer à l'employeur (par exemple pour résoudre le problème) ou à la personne mise en cause (par exemple dans le cadre d'une conciliation).⁽⁵⁵⁾

La législation doit-elle stipuler explicitement si le conseiller en prévention ou la personne de confiance doit ou peut communiquer certaines données et si tel est le cas, les données dont il s'agit ?

Cela nécessite de reprendre des dispositions spécifiques relatives au secret professionnel dans la section relative aux mesures de prévention, après l'article 32 sexies de la loi.

(53) Représentants des employeurs au Conseil national du travail, inspection.

(54) Section VI

(55) Conseillers en prévention

3.10.2 SECRET PROFESSIONNEL POUR LES PERSONNES DE CONFIANCE EN FONCTION DE L'OBLIGATION DE CONSTATER LES INFRACTIONS.

Dans certaines professions, telle que celle d'agent de police, il existe une obligation sanctionnée par mesure disciplinaire qui est de déclarer tous les faits qui peuvent renvoyer à l'existence d'une infraction. Cette obligation est en conflit avec le secret professionnel pour la personne de confiance.

La législation sur la fonction de police doit-elle être adaptée si bien que l'obligation de respecter le secret professionnel puisse être garantie ?

Cela exige une adaptation de la loi sur la fonction d'agent de police.

3.10.2 SECRET PROFESSIONNEL ET CONCILIATION

Dans le cadre de la procédure informelle, au cours de laquelle on procède à la conciliation, il n'est pas toujours possible de garantir la confidentialité des données. Cela découle en fait du principe de la conciliation même.

Doit-on reprendre des dispositions légales en matière d'obligation de discrétion eu égard aux parties qui peuvent être concernées par une conciliation (employeur, plaignant, personne mise en cause, conseiller en prévention, personne de confiance) ?

Cela exige de reprendre des dispositions spécifiques relatives à l'obligation de discrétion dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

3.11 ASSISTANCE DES TIERS

Aussi bien pendant la procédure informelle que formelle, le plaignant tout comme la personne mise en cause souhaitent pouvoir être assistés par un avocat ou un délégué syndical. Bien que cela puisse être utile lorsque ces personnes se trouvent dans une situation de faiblesse, cela peut provoquer une aggravation du conflit, rendant impossible la résolution de ce conflit.⁽⁵⁶⁾

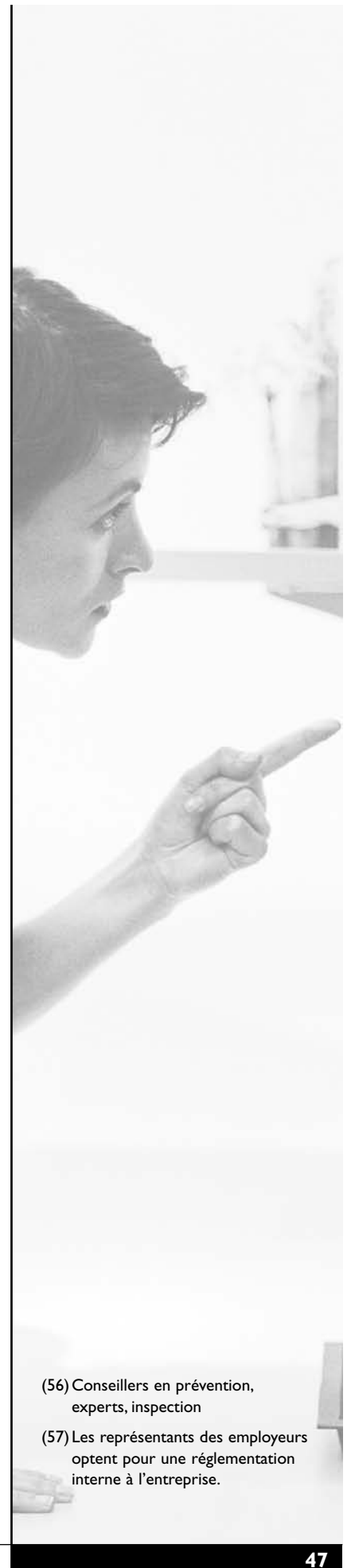
On se demande donc également si au cours de la procédure interne, les parties impliquées ne doivent pas intervenir de façon indépendante.

Cependant, si certaines mesures sont prises qui peuvent être considérées comme une atteinte aux droits de la personne concernée (par exemple une sanction disciplinaire), une sorte d'appel interne doit exister pendant laquelle le plaignant et la personne mise en cause peuvent se faire assister par un avocat ou un délégué syndical.

Il s'agit d'une vérification a posteriori de la procédure appliquée.

- l'assistance accordée par des tiers doit-elle l'être pour chaque type de procédure ou
- doit-elle être limitée à la situation pour laquelle une mesure prise en application de la procédure peut être considérée comme une atteinte aux droits du plaignant ou de la personne mise en cause ?
- cela doit-il être réglé dans la loi ou dans les procédures internes de l'entreprise ?⁽⁵⁷⁾

Cela exige une adaptation de la loi par ajout d'un nouvel article.



(56) Conseillers en prévention, experts, inspection

(57) Les représentants des employeurs optent pour une réglementation interne à l'entreprise.



3.12 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

3.12.1 OPPORTUNITE DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Les représentants des employeurs au Conseil national du travail remettent en question l'opportunité de la protection contre le licenciement. Dans ce cadre, l'Inspection fait remarquer que, malgré l'existence de cette protection, des plaignants sont quand même licenciés ou mis sous pression dans le but de les amener à rompre le contrat eux-même.

Faut-il conserver le principe de la protection contre le licenciement du plaignant?

Si tel n'est pas le cas, l'article 32tredecies de la loi doit être adapté.

3.12.2 PERSONNES PROTEGEES

Aussi bien le plaignant que le témoin sont protégés contre le licenciement. La protection contre le licenciement des témoins est remise en question. Cependant, on peut constater que de nombreux travailleurs hésitent à témoigner et même, qu'ils préfèrent rester anonymes s'ils le font tout de même. Selon les représentants des employeurs au Conseil national du travail, l'anonymat du témoignage donne plus de garanties que la protection contre le licenciement.

- La protection contre le licenciement des témoins doit-elle être maintenue ? Si tel n'est pas le cas, l'article 32tredecies, §1er de la loi doit être adapté.
- L'anonymat des témoins doit-il être garanti ? Dans ce cas, l'arrêté royal du 11 juillet 2002 doit être adapté.⁽⁵⁸⁾

3.12.3 DELAI DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La protection contre le licenciement n'est en fait pas limitée dans le temps⁽⁵⁹⁾. Le fait est que l'obligation de l'employeur de fournir la preuve qu'il n'a pas licencié la personne concernée pour des motifs en rapport avec la plainte expire après un certain délai. Cette réglementation est analogue à celle reprise dans la législation relative à la lutte contre la discrimination.

Le délai de la protection contre le licenciement doit-il être limité dans le temps? Dans ce cas, il convient d'adapter l'article 32tredecies, §2 de la loi.

3.12.4 LE DEBUT DU DELAI DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Lorsqu'une plainte est introduite auprès de la police ou de l'Auditorat du travail, le délai de la protection contre le licenciement ne prend effet qu'à partir du moment où l'Inspection intervient. Faut-il changer ce fait ?

Lorsqu'une plainte motivée est introduite, d'après les représentants des employeurs au Conseil national du travail, la protection contre le licenciement ne peut prendre effet qu'à partir du moment où les conditions formelles pour introduire une plainte sont remplies. Faut-il changer cela ?

Si tel est le cas, l'article 32tredecies, §1er de la loi doit être adapté.

3.12.5 POSSIBILITE POUR LE TRAVAILLEUR DE METTRE FIN AU CONTRAT

La législation sur ce point provient d'anciennes dispositions. L'étendue de ce principe est difficilement évaluable. Doit-on stipuler explicitement que le tra-

(58)Section VI

(59) les représentants des employeurs au Conseil national du travail désirent la limiter à six mois au lieu d'un an. L'Inspection estime que le délai d'un an n'est souvent pas assez long pour donner une protection effective, c-à-d si le travailleur a porté plainte à l'inspection et si l'employeur ne dispose pas d'un conseiller en prévention et/ou de procédures, le traitement de la plainte qui dépend de l'existence des instruments précités peut durer plus d'un an. En outre, les travailleurs sont souvent licenciés après l'expiration de ce délai.

valeur qui estime être victime d'un comportement excessif a le droit de mettre fin au contrat avec un délai de préavis ou non et en invoquant ou non un motif grave?

Cela nécessite un éclaircissement de l'article 32tredecies, §5 de la loi.

3.12.6 ELARGISSEMENT DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT.

La protection contre le licenciement prend effet au moment où le travailleur a introduit une plainte motivée. Lorsqu'un travailleur applique la procédure informelle, il n'y a donc aucune protection contre le licenciement.

- Faut-il élargir la protection contre le licenciement à la procédure informelle?
- Faut-il également protéger un témoin au cours de cette phase informelle ?

Cela nécessite une adaptation de l'article 32tredecies, §1er de la loi.

3.12.7 EXPIRATION DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Selon les représentants des employeurs au Conseil national du travail, la protection contre le licenciement doit se terminer lorsqu'une plainte est retirée ou déclarée irrecevable ou non fondée.

Il convient d'ajouter une disposition à l'article 32tredecies de la loi.

3.13 LE ROLE DES MEMBRES DE LA LIGNE HIERARCHIQUE

Les membres de la ligne hiérarchique sont chargés de l'exécution de l'application de la politique de prévention et peuvent, en tant que préposés de l'employeur, être sanctionnés pénalement en cas de comportement excessif. Etant donné qu'ils exercent une partie de l'autorité de l'employeur, c'est également leur tâche d'élaborer et d'appliquer des solutions.⁽⁶⁰⁾

Faut-il éclaircir le rôle de la ligne hiérarchique dans la législation ?

Si tel est le cas, on peut le faire dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002.

3.14 LE ROLE DU COMITE

Le Comité pour la prévention et la protection au travail et les délégués syndicaux ont un rôle important à jouer dans le cadre de la législation.⁽⁶¹⁾ Ce rôle a, entre autres, un rapport avec la désignation du conseiller en prévention et de la personne de confiance et la fixation des mesures de prévention.

Dans quelle mesure ces personnes doivent-elles exercer un droit de contrôle sur les déclarations informelles qui sont faites à la personne de confiance?

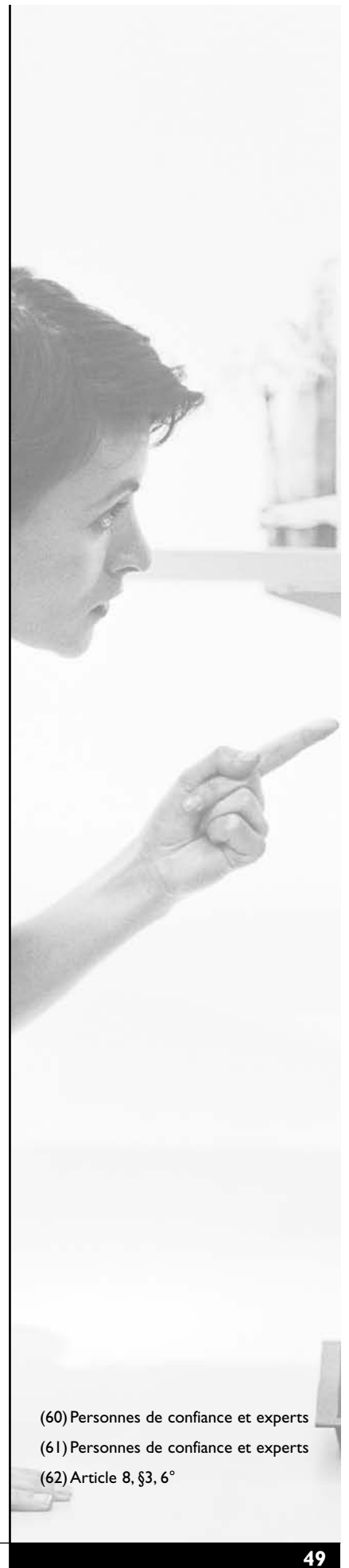
Cela doit être éclairci dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002.⁽⁶²⁾

C'est le rôle des délégués syndicaux de défendre leurs membres. Néanmoins, on peut constater que l'intervention a parfois un effet inverse. De quelle manière les

(60) Personnes de confiance et experts

(61) Personnes de confiance et experts

(62) Article 8, §3, 6°





intérêts de la défense des membres peuvent-ils ne plus entrer en conflit avec la nécessité de ne pas entraver les procédures ?

Cela semble plutôt être un problème d'application de la loi qu'un problème de législation inadaptée.

3.15 LES COÛTS DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION

Les partenaires sociaux au Conseil national du travail demandent une application correcte de la réglementation tarifaire existante.

En principe, les coûts liés à l'application de cette législation sont repris dans le forfait de base que l'employeur doit au service externe pour la prévention et la protection au travail. Les prestations spécifiques dans le cadre du traitement individuel des plaintes peuvent être considérées séparément.

Le fait de reprendre les coûts dans le forfait de base a pour conséquence que les conseillers en prévention sont mis sous pression pour traiter une plainte dans les plus brefs délais.

Permettre l'application d'un tarif spécifique relatif aux prestations du conseiller en prévention dans le cadre du traitement individuel des plaintes a pour conséquence que les coûts augmentent pour l'employeur. L'augmentation des coûts pour l'employeur peut cependant également l'amener à mener une politique de prévention qui pourrait permettre d'éviter des plaintes. De la sorte, le tarif appliqué constitue une sorte de sanction civile pour un employeur qui ne mène pas de politique de prévention.

Une politique de prévention cohérente va tout d'abord attaquer les risques à leur source et donc veiller aux mesures grâce auxquelles le risque de comportement excessif est évité. Selon ce principe, le traitement individuel des plaintes vient en second lieu.

Doit-on prendre des mesures légales pour adapter la réglementation tarifaire minimale relative aux prestations des conseillers en prévention dans le sens où:

- un tarif séparé existerait pour exécuter une analyse des risques ?
- un employeur qui effectue une analyse des risques, est avantagé par exemple si une plainte venait quand même à être introduite ?

Cela exige une adaptation de la section IIbis de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

3.16 UTILISATION INAPPROPRIÉE DE LA LEGISLATION

Dans l'état actuel de l'application de la législation, on ne peut pas encore constater explicitement si on abuse de la législation. Mais il arrive que différents groupes utilisent parfois les procédures pour parvenir à un autre objectif que celui pour lequel les procédures ont été élaborées.⁽⁶³⁾

Il arrive que des travailleurs qui ont subi une procédure d'évaluation et qui ont eu une évaluation négative, utilisent par après la législation en matière de harcèlement pour remettre à nouveau en question l'évaluation négative.

De la sorte, il se peut que les membres de la ligne hiérarchique remettent leurs obligations à la personne de confiance ou au conseiller en prévention.

(63) Personnes de confiance, conseillers en prévention

Ainsi, les délégués syndicaux veulent, via la législation sur le harcèlement, acquérir une influence dans le domaine de l'organisation du travail.

Cette utilisation non appropriée découle la plupart du temps d'un manque de procédures au sein de l'entreprise qui délimitent clairement le rôle de toutes les parties et d'un manque d'informations correctes aux parties concernées. Cette utilisation inappropriée peut dès lors être supprimée via ces canaux, si bien qu'il n'est pas nécessaire d'intervenir de façon réglementaire dans ce domaine. Cette utilisation inappropriée découle aussi de la délimitation du champ d'application *ratione materiae* (voir point III).

3.17 CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION

Les partenaires sociaux demandent que les mesures nécessaires soient prises afin que l'Inspection puisse surveiller réellement le respect de la législation. Il faut surtout veiller à ce que les employeurs mènent une politique de prévention et que les services externes pour la prévention et la protection au travail appliquent effectivement l'analyse des risques et prennent les mesures pour éviter les retards dans le traitement des plaintes.



4

Analyse de la jurisprudence⁽⁶⁴⁾

4.1 INTRODUCTION

Ce chapitre se base sur les décisions des Cours et Tribunaux du travail rendues dans le cadre de contestations relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail qui sont fondées sur le chapitre V bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La loi du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 a étendu le champ des compétences spéciales du Tribunal du travail à ce type de contestations (article 578, 11° du Code judiciaire).

Sont analysées les décisions portées à la connaissance au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par les greffes de ces Cours et Tribunaux conformément à l'article 8 de la loi du 11 juin 2002.

4.2 DONNEES QUANTITATIVES

- 15 jugements ont été rendus par les Tribunaux du travail (7 Bruxelles, 2 Liège, 2 Mons, 1 Anvers, 1 Turnhout, 1 Bruges, 1 Louvain).
 - dont 5 ont fait l'objet d'un recours devant la Cour du travail
 - dont 2 ont fait l'objet d'un jugement avant dire droit (le juge surseoits à statuer sur le fond en attente de l'enquête de l'Inspection et de l'avis du Ministère public).
- 9 de ces décisions des Tribunaux ont été rendues au fond, les 6 autres selon la procédure du référé (dont 4 ont fait l'objet du recours à la Cour du travail).
- 9 de ces décisions visent le secteur public, 6 concernent le secteur privé.
- 1 décision concerne des faits de harcèlement moral et sexuel, les 14 autres visent uniquement des faits de harcèlement moral.
- 9 recours ont été introduits contre l'employeur personne morale, 6 contre la personne morale et une (ou des) personne(s) physique(s).

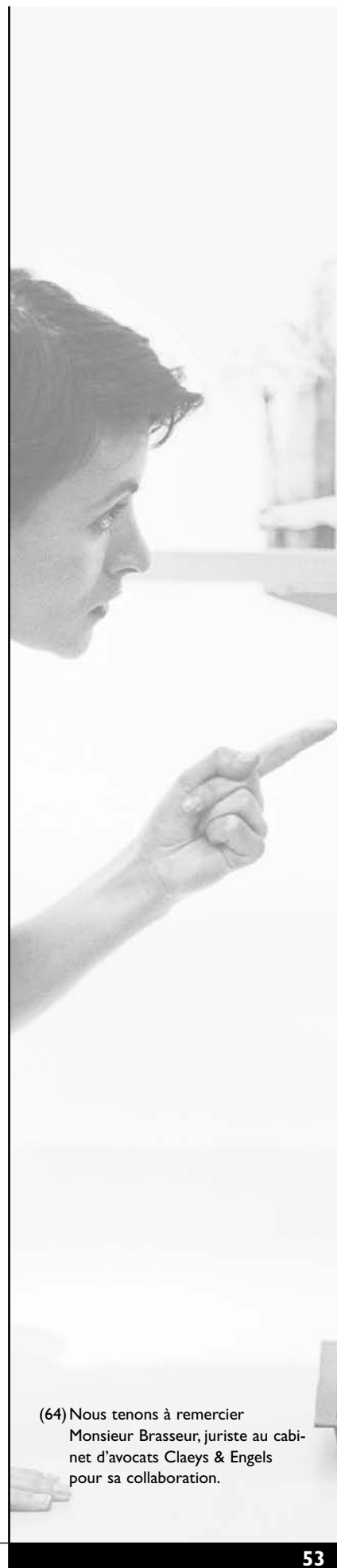
Les demandes ont principalement pour objet la cessation des actes vis-à-vis de l'auteur, la prise de mesures par l'employeur pour faire cesser les actes, l'obtention de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

La demande d'indemnisation basée sur l'article 32 tredecies de la loi sur le bien-être n'a été introduite qu'à trois reprises.

Un jugement concerne une demande d'indemnité pour abus de la procédure de plainte.

Nous ne tenons pas compte, dans ces statistiques, d'un jugement décrétant le désistement d'instance de la partie demanderesse pour erreur sur l'identité de la partie défenderesse. Ce demandeur a réintroduit un recours avec l'identité correcte du défendeur.

(64) Nous tenons à remercier Monsieur Brasseur, juriste au cabinet d'avocats Claeys & Engels pour sa collaboration.





Sous réserve des 2 jugements avant-dire droit et de ce désistement d'instance, tous les Cours et Tribunaux ont déclaré la demande principale non fondée.

Dans 3 affaires, les défendeurs ont obtenu, en première instance, un dédommagement pour procès téméraire et vexatoire (1.000 EUR) mais la Cour du travail a, pour les 3 affaires, réformé cette décision.

La liste des jugements et arrêts se trouve à la fin de ce document. Chacun d'entre eux a reçu un numéro auquel il sera fait référence tout au long de ce chapitre.

4.3 ANALYSE QUALITATIVE

A. Définition du harcèlement moral

Aucune décision n'a donc retenu l'existence de harcèlement.

Voici un résumé de quelques motivations avancées par les Cours et Tribunaux du travail pour justifier l'absence de comportement de harcèlement. Ces motivations sont bien sûr à replacer dans le contexte particulier de la cause.

- Les reproches de harcèlement semblaient plutôt être la réponse à un refus de réintégration alors que la mesure de réaffectation du travailleur était une mesure de prévention qui avait été prise avec diligence, prudence, précaution, respect et objectivité (2).
- Les échanges confidentiels d'appréciations critiques sur le travail du personnel entre membres de la ligne hiérarchique ne peuvent servir de fondement à une action en harcèlement à peine de vider de tout sens la procédure d'évaluation (6).
- La décision de faire passer la cote d'appréciation de 'bon supérieur' à 'bon' en considérant la quantité et la qualité du travail fourni n'a aucun caractère dégradant ou dénigrant (6).
- Il n'est pas établi que l'employeur aurait demandé un travail au travailleur avec l'intention de ne pas l'utiliser (18).
- Une augmentation du travail de type administratif (et la pression qui en découle), qui s'inscrit dans un contexte général au sein de l'institution, n'est pas un fait constitutif de harcèlement. Imposer ainsi des tâches administratives rentre dans l'exercice normal de l'autorité (1).

Par contre, certaines motivations se positionnent de manière plus globale sur le phénomène du harcèlement.

- Dans trois de ses arrêts (7-11-13), la Cour du travail de Bruxelles a dit pour droit, que « le harcèlement au sens des dispositions légales implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations ».

Pour déterminer le caractère « normal » de l'exercice de l'autorité, il faut donc s'en référer à l'employeur « bon père de famille » (c'est-à-dire se demander comment l'employeur prudent et diligent aurait agi dans les mêmes circonstances) et analyser dans quelle mesure ce comportement a été outrepassé. Le fait que la personne qui s'estime victime vive le comportement comme abusif n'entraîne pas automatiquement qu'il le soit (même si sa souffrance doit quand même être reconnue).

- Dans le même sens, un Tribunal rappelle que le travail sous l'autorité d'autrui est l'essence du contrat de travail et que l'exercice de l'autorité patronale n'est pas ipso facto du harcèlement (17).
- Un tribunal précise que le harcèlement est beaucoup plus que du stress (6).
- Un autre tribunal rappelle que le harcèlement au sens de la loi sur le bien-être ne se conçoit que s'il est opéré sur le lieu du travail (une partie des faits

incriminés se situaient dans une période pendant laquelle le travailleur était absent) (14-15).

Il est important de souligner que dans 7 décisions (sur 15), les juridictions relèvent un problème de communication entre les parties (1-4-6-7-9-11-13). Certains juges soulignent donc que les deux parties ont une part de responsabilité.

La Cour du travail de Bruxelles va même jusqu'à distinguer l'information de la communication. Selon elle, un ordre donné constitue une information. La communication suppose quant à elle la prise en compte de la personne de son destinataire et donc, pour autant que faire se peut, la justification de l'instruction donnée. La Cour est cependant consciente de la difficulté de la démarche dans les structures qui comptent des milliers de travailleurs, mais relève que c'est à ce prix que le bien-être au travail peut être assuré!

Par contre, ce n'est pas parce que les faits de harcèlement ne sont pas établis qu'il y a abus de procédure (5).

B. Les conditions du référé

Nous disposons donc de 6 jugements et de 4 arrêts pris dans le cadre de la procédure de référé, soit un total de 10 décisions.

Il s'agit d'une procédure au cours de laquelle le Président du Tribunal (et non 3 juges comme c'est le cas lorsque siège le Tribunal du travail) peut ordonner des mesures provisoires (son ordonnance ne lie donc pas le juge du fond qui peut être saisi plus tard) dans des délais abrégés (plus courts que lors d'une procédure 'normale') (article 584, al.2 du Code judiciaire).

Par exemple, le caractère provisoire de la mesure ne serait pas respecté si la Cour ordonnait la réintégration du travailleur (13).

Le Président ordonnera des mesures provisoires uniquement si:

- 1) il y a urgence: c'est-à-dire dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable (Cass., 13 septembre 1990, Pass. 1991, p.41).
- 2) prima facie, la violation de la loi (et donc ici, le harcèlement) est évidente ou à tout le moins probable (7).

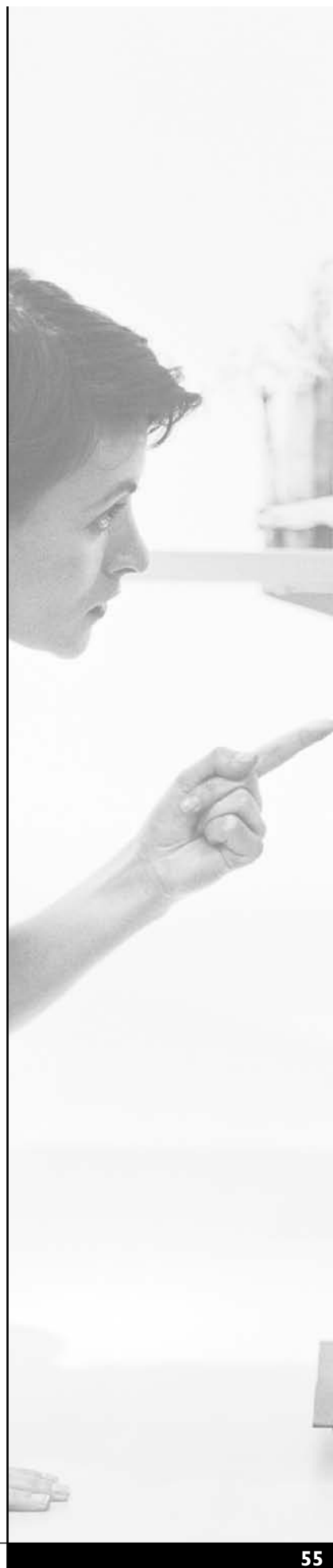
Dans 9 décisions, le juge conclut au défaut de la condition d'urgence pour les raisons suivantes:

- la demande en référé a été introduite 5 mois après la mutation de l'agent et il n'y a eu aucune modification de la situation de manière telle qu'elle présenterait désormais un caractère d'urgence .
- les conditions de travail ont changé après l'introduction de la demande en référé.
- la situation existe depuis 2 ans et n'a pas changé et le demandeur, en ne collaborant pas avec le conseiller en prévention, a retardé lui-même la solution du litige.
- le travailleur était licencié au moment de l'introduction de la demande.
- le demandeur a été muté et n'était plus en contact avec la personne mise en cause.

Dans toutes les décisions, le juge conclut à l'inexistence de harcèlement certain (ou à tout le moins probable) - voir point A.

C. La procédure interne doit-elle obligatoirement précéder l'action en justice ?

Parmi les 15 affaires soumises aux tribunaux du travail, six demandeurs ont entamé précédemment d'autres démarches de plainte: 2 auprès du conseiller en prévention, 1 à l'Inspection médicale du travail, 1 « bij de bevoegde dienst », 2 auprès





du secrétaire général d'un service public qui a ordonné une enquête par le service juridique (les faits se situaient avant l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002), pour la sixième, le jugement ne le précise pas.

La Cour du travail de Bruxelles (qui a réformé le jugement du tribunal sur ce point) et la Cour du travail d'Anvers ont été très claires sur ce point: celui qui soutient être harcelé a le choix de cumuler le recours interne et le recours judiciaire, soit d'en choisir un des deux (7). Le fait de saisir le tribunal sans attendre les conclusions de la procédure interne ou sans entamer celle-ci n'implique pas une intention de nuire et n'est pas abusif.

Par contre, le travailleur, demandeur en justice, doit continuer à collaborer à la procédure interne qu'il a engagée (transmission de documents...) malgré son action, sans quoi il risque de se voir privé d'invoquer l'urgence s'il introduit une action en référé (7).

Les tribunaux reconnaissent que la loi n'interdit pas d'introduire une action en justice indépendamment de la procédure interne, cependant ils insistent sur l'importance de l'utilisation de cette dernière:

- l'utilisation en priorité de la procédure interne permet à la victime de reconstituer les éléments de nature à présumer l'existence de faits de violence ou de harcèlement allégués. Le rapport du conseiller en prévention (ou d'autres intervenants internes qui auraient pu tenter de résoudre le problème au sein de l'entreprise) permet de conforter les éléments de faits invoqués par le demandeur (voir point D) (1-9-4).
- attendre l'issue de la procédure interne avant d'introduire une action met le conseiller en prévention en mesure de mener plus avant ses tentatives de conciliation et le cas échéant de faire appel à l'Inspection (1).

D. Charge de la preuve

Le principe est que chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue (article 870 Code judiciaire).

En réalité, le défendeur aura tendance à apporter la preuve positive de l'inexactitude de la prétention du demandeur. En effet, selon la pratique judiciaire actuelle, fruit d'une interprétation large des articles 870 et suivants du Code judiciaire, lorsqu'une partie apporte des éléments pouvant constituer des indices sérieux de l'existence des faits invoqués, la passivité de la partie adverse pourra conduire à faire admettre les prétentions de la première, en particulier lorsque cette partie adverse ne produit pas les preuves qu'elle est supposée avoir en sa possession, par exemple en sa qualité d'employeur.

Dans le cadre du contentieux qui nous occupe, la législation traduit explicitement ce partage de la charge de la preuve puisque « lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement incombe à la partie défenderesse » (article 32 undecies).

La loi pose une double exigence:

- 1) le demandeur doit établir des faits: ce qui exclut les rumeurs, allégations et impressions qui ne sont pas objectivables ni de nature à être prouvées. Ces faits doivent être suffisamment décrits (moment, lieu) et se rapporter à des personnes identifiables (4).

Le demandeur doit apporter la preuve ou un commencement de preuve (indice de faits) des faits qu'il allègue (la simple allégation ne suffit pas) (6-1-4-5).

Par exemple, mentionner la persistance d'une campagne de ragots, sans indiquer qui y est impliqué, ni quand et quelles déclarations ont été faites, ne suffit pas à entraîner le renversement de la charge de la preuve (4).

Conséquences: les juridictions sont en droit de refuser l'audition de témoins si le plaignant n'allègue pas l'existence de faits précis et pertinents (article 915 Code judiciaire – 4 -17).

- 2) ces faits doivent permettre de présumer l'existence de violence ou de harcèlement (voir point A) (4).

E. Abus de la procédure de plainte

Le Tribunal de Louvain a reconnu l'abus de la procédure de plainte.

Dans cette affaire, il ressortait tout à fait clairement du dossier que le motif du licenciement du travailleur était la restructuration de l'entreprise (d'autres travailleurs furent d'ailleurs également licenciés) et non le dépôt de la plainte motivée. De plus, les faits reprochés par le travailleur dans sa plainte ne pouvaient pas être considérés comme des faits de harcèlement, mais se situaient dans le cadre d'une restructuration générale de l'entreprise, tombaient sous la responsabilité du travailleur ou rentraient tout à fait dans les compétences de l'employeur dans le cadre d'une occupation dans un lien de subordination. Le Tribunal ajoute que la phase informelle prévue par la législation n'avait pas été appliquée en l'espèce. Le Tribunal en conclut que le travailleur a fait un usage abusif de la procédure de plainte, celle-ci ayant été déposée uniquement pour pouvoir revendiquer l'indemnité de protection définie à l'article 32 tredecies. Il faut noter que le travailleur avait demandé, outre cette indemnité de protection, une indemnité pour abus de droit. Le travailleur a été condamné à payer une indemnité de 3.500 EUR en réparation du préjudice matériel et moral (19).

F. Application de la loi du 11 juin 2002 dans le temps

La loi du 11 juin 2002 n'a aucun effet rétroactif. Elle ne s'applique donc qu'aux faits qui se sont déroulés après son entrée en vigueur, le 1er juillet 2002. Les faits qui se sont déroulés avant cette date ne peuvent donc pas, à eux seuls, fonder une demande sur les nouvelles dispositions. Il semble cependant justifié de retenir des faits antérieurs à la loi, lorsqu'ils se poursuivent après son entrée en vigueur. Ceci à condition que cela ne remette pas en cause des droits définitivement acquis (4-5-14-15).

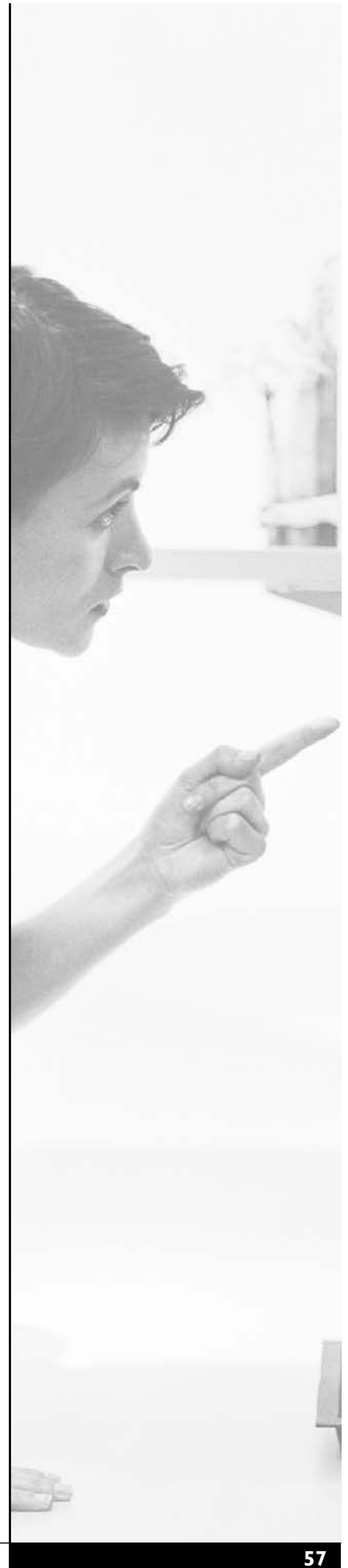
4.4 AUTRES ENSEIGNEMENTS D'AUTRES JURISPRUDENCES

La réalité de la violence ou du harcèlement est également examinée dans le cadre de procédures relatives à des licenciements.

On peut noter que le Tribunal du travail de Nivelles (19 septembre 2003, RG 540/N/2003) a relevé que la règle contenue à l'article 32undecies relatif à la charge de la preuve ne s'appliquait pas en matière de licenciement pour motif grave car, au vu de la gravité de la sanction, il serait tout à fait disproportionné d'imposer au travailleur accusé de harcèlement de prouver sa non existence. La charge de la preuve d'un licenciement pour motif grave fondé sur des faits de harcèlement moral ou sexuel repose donc sur l'employeur.

Relevons que le Tribunal du travail de Mons (17) a considéré qu'était constitutif de motif grave le fait de lancer un extincteur sur son collègue. Il considère cet acte contraire à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 selon lequel le travailleur doit s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers (les faits étaient antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002).

La Cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt du 18 décembre 2003 (RG 44671), a considéré que les comportements outrageants (caresser les mains, tenter d'embrasser la personne et ce, de manière réitérée) et les formulations de propositions indécentes





ainsi que le fait d'avoir exercé un chantage illégitime en faisant miroiter la possibilité d'un engagement sous contrat de travail pour autant que la personne réponde aux avances, étaient des comportements de harcèlement sexuel qui justifient le licenciement pour motifs graves (qui a été considéré comme la mesure la plus adéquate par l'employeur au sens de l'article 32 septies). Le juge contredit les arguments avancés par le défendeur et se base sur les déclarations des deux plaignantes, faites sous la foi du serment et qui reflètent donc la vérité puisqu'elles n'ont fait l'objet d'aucune plainte en faux témoignage.

La Cour d'appel de Bruxelles, dans un arrêt du 10 février 2004 (RG 44002), précise que les faits de harcèlement sexuel ne peuvent être pris en considération pour un licenciement pour motifs graves que pour autant que la plainte du travailleur soit examinée, que les faits soient suffisamment précisés et que les éléments présentés par la personne mise en cause soient vérifiés.

Il est également intéressant de mettre en évidence 2 jugements pénaux qui reconnaissent le harcèlement sur le lieu de travail en se basant sur l'article 442 bis du Code pénal selon lequel « Quiconque aura harcelé une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de 50 € à 300 € ». Cet article ne donne pas de définition légale du concept de harcèlement, il faut donc le prendre dans son sens courant, c'est-à-dire, selon les travaux préparatoires, le fait d'importuner une personne de manière irritante pour celle-ci (Chambre des représentants, Doc. Parl. n°1046/8-96/97, session 1996-1997, p.8).

4.5 CONCLUSIONS

Entamer une procédure judiciaire n'est pas un acte anodin, il requière temps, énergie et argent. Les personnes qui ont choisi de résoudre leurs difficultés par la voie judiciaire devaient pour la plupart certainement s'estimer réellement victime de harcèlement. Et pourtant, à l'heure actuelle, aucun tribunal du travail n'a reconnu l'existence du harcèlement.

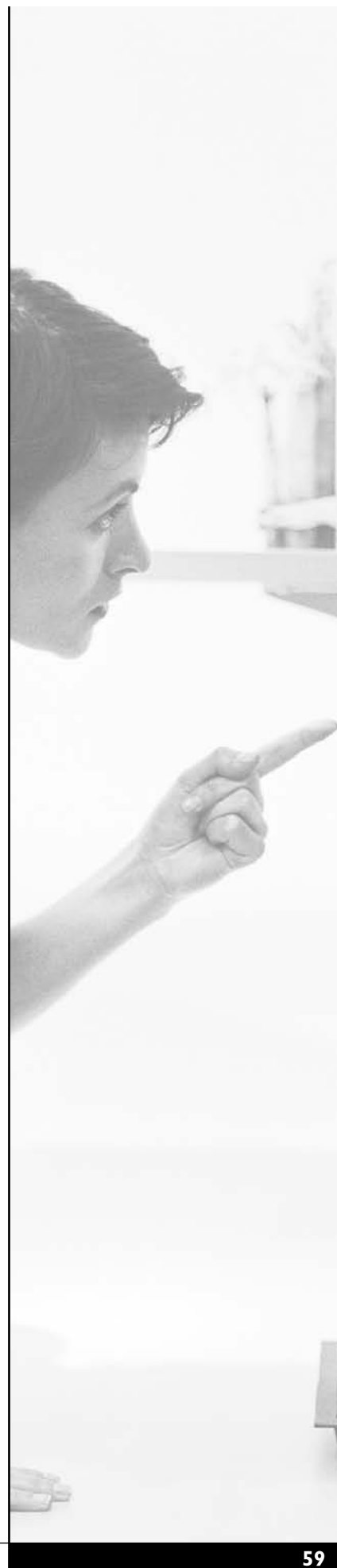
Plusieurs hypothèses explicatives peuvent être avancées:

- 1) il faut tenir compte du fait que certains comportements qui font partie d'un processus de harcèlement, laissent souvent peu de traces: critiques orales, contrôle excessif du travail, manipulation de la communication, dénigrement de la personne... Il est donc difficile d'apporter un commencement de preuve de ces comportements.
- 2) les demandeurs ont peut-être manqué d'informations:
 - sur la compréhension du phénomène de harcèlement qui requière certaines conditions spécifiques. Toutes les problématiques d'ordre relationnel dans la sphère professionnelle ne constitue pas du harcèlement moral.
 - sur l'intérêt de résoudre la problématique par la procédure interne qui présente l'avantage d'être plus rapide, de se dérouler dans un esprit plus pacifique par le biais de la conciliation et qui facilite, comme on l'a vu, la charge de la preuve lors d'une action en justice éventuelle.

D'où l'importance de développer une bonne information au sein des entreprises dans le cadre de la politique de prévention, comme requis par l'article 32 quater, §1er, 7° de la loi sur le bien-être.

LISTE

1. Tribunal du travail d'Anvers – 12.05.2003- 354055
2. Tribunal du travail de Liège – 14.07.2003 – réf 1304
3. Cour du travail de Liège – 29.09.2003-94/2003
4. Tribunal du travail de Turnhout-10.07.2003-26021
5. Cour du travail d'Anvers – 07.06.2004-2003/0577
6. Tribunal du travail de Bruxelles – 18.07.2003-35/2003
7. Cour du travail de Bruxelles – 16.10.2003-2003/1695
8. Tribunal du travail de Bruxelles – 14.10.2003- 67/2003
9. Tribunal du travail de Bruxelles – 27.10.2003-43/2003
10. Tribunal du travail de Bruxelles – 03.11.2003- réf. 53/2003
11. Cour du travail de Bruxelles –05.02.2004 – réf 265
12. Tribunal du travail de Bruxelles – 03.11.2003 – réf 54/2003
13. Cour du travail de Bruxelles – 05.02.2004- réf 266
14. Tribunal du travail de Bruxelles – 24.11.2003- 53.074/03
15. Tribunal du travail de Bruxelles – 24.11.2003- 53.075/03
16. Tribunal du travail de Mons – 22.12.2003 - 6931/02/M
17. Tribunal du travail de Mons – 12.03.2004 – 5322/03/LL
18. Tribunal du travail de Liège – 03.06.2004 – 334.029
19. Tribunal du travail de Louvain – 03.06.2004 – 3399/02
20. Tribunal du travail de Brugge – 26.04.2004 – 116.881



5

RAPPORT DE SYNTHÈSE D'UNE ANALYSE QUANTITATIVE RELATIVE AUX PLAINTES SUR LES COMPORTEMENTS NON DÉSIRÉS

Cette analyse quantitative a été réalisée sur la base des réponses à un questionnaire envoyé d'une part, aux services d'inspection chargés de la surveillance (l'ancienne Inspection médicale (IM), et, d'autre part, aux Services externes pour la prévention et la protection (SEPP).

Il faut immédiatement remarquer que les cinq anciennes directions de l'IM ont répondu au questionnaire, mais que seuls 19 des 22 SEPP inscrits l'ont fait. Les réponses obtenues sont très divergentes et les données de tous les IM ou SEPP ne sont pas relatives au même laps de temps. C'est pourquoi le choix s'est porté dans ce rapport sur une discussion globale de la totalité des plaintes sans faire de division en mois et en années.

5.1 ANCIENS SERVICES DE L'INSPECTION MÉDICALE

5.1.1 NOMBRE TOTAL DE «PLAINTES MOTIVÉES» AVEC LEUR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

L'Inspection médicale qualifie de « plaintes motivées » les plaintes visées à l'article 32 tredecies §1er de la loi du 11 juin 2002, à savoir les plaintes formelles qui donnent lieu à une protection contre le licenciement et à une protection contre les modifications unilatérales des conditions de travail (désormais nommée plaintes formelles).

A la réception d'une telle plainte, voici la procédure : le plaignant reçoit un questionnaire ainsi qu'une lettre d'accompagnement lui demandant de le remplir et de le renvoyer daté et signé et par lequel il marque son accord de lever l'obligation de discrétion.

A la réception du questionnaire introduit, l'inspecteur juge si cette plainte est suffisamment motivée ; ensuite, l'inspecteur informe l'employeur. A partir de ce moment, la protection contre le licenciement prend effet.

Le nombre de plaintes formelles pour la période de juillet 2002 à novembre 2003 est de 1 157 pour les cinq directions.

	Nombre de plaintes
IM Anvers	108
IM Bruxelles	380
IM Charleroi	431
IM Gand	121
IM Liège	117
Total	1157





Le plus petit niveau de répartition géographique possible des plaintes se situe au niveau des régions. Pour le moment, aucune autre répartition ne peut être effectuée à partir du système actuel d'enregistrement.

	Nombre de plaintes
Flandre229
Bruxelles380
Wallonie548

5.1.2 COMBIEN DE CAS D'ABUS DE CETTE RÉGLEMENTATION DANS LE CADRE DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT CONNAÎT-ON?

Seule une direction (Liège) aborde le sujet. Sur un nombre total de 117 plaintes formelles, 6 dossiers concerneraient des cas d'abus de la réglementation.

Néanmoins, on soupçonne également, dans les autres directions, des cas d'abus de protection contre le licenciement prévue par l'article 32 tredecies de la loi : généralement, il s'agit des cas où on essaie, via la protection contre le licenciement, d'éviter un licenciement imminent pour des motifs étrangers au harcèlement. Emettre un jugement à ce sujet comporte beaucoup de risques. C'est à l'employeur de réagir. Pour ce faire, il peut prévoir des sanctions dans le règlement du travail. Il peut éventuellement envisager un licenciement pour des raisons impérieuses. Ce sera au tribunal de remettre un jugement définitif en la matière.

Une constatation tout aussi importante est que, dans un nombre considérable de dossiers, le travailleur utilise la procédure de plainte pour soulever des conflits de diverses origines. Il s'agit donc de différends qui traînent depuis longtemps, pour lesquels la procédure de plainte est utilisée comme moyen ultime de dénoncer un problème et de forcer une solution. Dans ces cas, on ne parle pas d'abus, mais d'usage inapproprié. Il s'agit souvent de plaintes à la suite de faits ou de situations qui ne répondent pas ou pas tout à fait – au sens strict – aux définitions de « violence, harcèlement moral ou sexuel au travail » telles que stipulées dans la réglementation, mais qui sont introduites par la présumée victime, non pas pour abuser consciemment de la protection contre le licenciement, mais plutôt comme tentative ultime d'être entendue.

5.1.3 REMARQUES POSSIBLES ET PERTINENTES.

L'ancienne IM a un domaine de surveillance plus large que celui des SEPP ; c'est-à-dire les employeurs non affiliés, les services publics et les entreprises avec leur propre service de gestion des risques avec un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux (CPAP).

Globalement, on peut affirmer que les données reçues s'écoulent sur un laps de temps de juillet 2002 à novembre 2003 inclus.

Dans la procédure de traitement de ce type de plainte de l'IM, il est stipulé que l'IM ne fait suivre qu'un nombre limité de dossiers à l'auditeur du travail, à savoir ceux qui après l'intervention de l'IM ne sont pas suffisamment résolus et/ou ceux pour lesquels on constate une absence manifeste de volonté chez l'employeur.

Si l'on veut mesurer le nombre de plaintes introduites auprès d'un conseiller en prévention interne, on peut se demander si l'on doit faire une différence entre conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux (CPAP) et les conseillers en prévention des autres disciplines.

5.1.4 CONSIDÉRATIONS RELATIVES AU FONDEMENT D'UNE PLAINTE

En rapport avec le fondement des plaintes, qui ne peut être assimilé à « motivée », il convient de déclarer que le législateur n'utilise pas cette notion.

On devrait parler de fondement d'une plainte que si les dispositions pénales de la réglementation ne sont pas respectées (pas de désignation d'un conseiller en prévention, pas de communication dans le règlement du travail, pas de mesures de prévention, pas de registre sur les faits de violence au travail ...).

Emettre un jugement sur le conflit en soi est bien plus difficile et ne fait pas partie des tâches de l'Inspection, ni de celles de la personne de confiance ou du conseiller en prévention. Libre de toute culpabilité, ses tâches consistent à tout mettre en oeuvre pour élaborer les mesures qui permettent aux parties de collaborer sereinement dans le respect des limites de chacun. La recherche doit aboutir à des propositions qui offrent une solution à une situation réellement conflictuelle.

Une réponse à une éventuelle culpabilité, par contre, est – selon nous – une tâche pour les instances judiciaires.

Les données quantitatives sur le fondement des plaintes motivées déposées auprès de l'IM ne sont pas disponibles dans toutes les directions, car l'évolution dans un dossier peut prendre différentes formes. Par exemple, la personne qui dépose la plainte est renvoyée pour une certaine raison sans qu'aucune enquête n'ait été réalisée sur le fond ; la personne qui introduit la plainte démissionne ; la personne qui introduit la plainte est en congé de maladie depuis longtemps ; une solution est trouvée sans que le conseiller en prévention n'ait débuté une enquête et ne se soit prononcé sur le fondement de l'affaire ; le rapport de l'enquête est nuancé et reconnaît une problématique sans se prononcer sur l'existence ou non de harcèlement.

Seule une direction fait la différence entre les plaintes fondées et non-fondées dans le système actuel d'enregistrement. Sont alors considérées comme fondées, les plaintes qui pourraient occasionner, selon l'estimation de l'inspecteur, des poursuites judiciaires à la charge de la personne présumée coupable.

5.2 DIVISION DU CONTRÔLE DE BASE

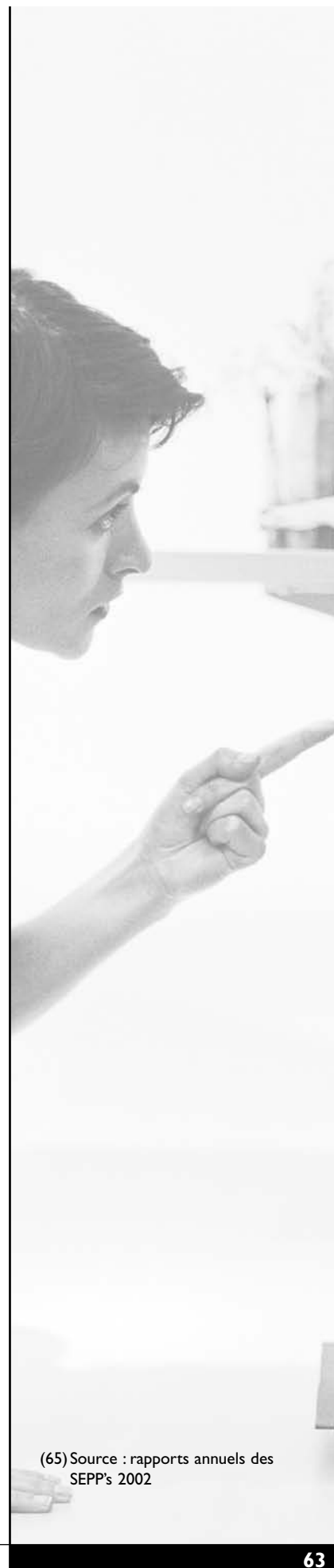
Les services d'Inspection de la division du Contrôle de base de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail, ont enregistré depuis le 1er janvier 2004 jusque 26 juin 2004 un total de 478 plaintes dont 345 ont été jugées recevables.

5.3 SERVICES EXTERNES POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

5.3.1 REMARQUES PRÉALABLES

Les SEPP's interrogés représentent 167.397 entreprises qui emploient 2 141 993 travailleurs.⁽⁶⁵⁾

Les réponses obtenues des SEPP sont très divergentes. Dans tous les cas, un certain nombre des réponses ne satisfont pas aux principes de souci de la qualité tel que déterminé à l'article 7 §2 et 3 du chapitre II du Code relatif au Service externe pour la prévention et la protection.



(65) Source : rapports annuels des SEPP's 2002



Le secteur public dispose en grande partie de son propre SIPP avec toutes les disciplines ; il convient donc de mentionner que les fonctionnaires ne sont pas repris dans les chiffres des SEPP. Un certain nombre d'entreprises – pour la plupart des grandes entreprises – reprennent la discipline "aspects psychosociaux" dans leur SIPP; dès lors, les plaintes des travailleurs de ces entreprises ne sont pas reprises, elles non plus, dans ces chiffres.

5.3.2 NOMBRE TOTAL DES «PLAINTES MOTIVÉES» AVEC LEUR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

On ne peut déduire des réponses obtenues si les SEPP interprètent les « plaintes motivées » de la même manière que l'Inspection médicale. (à savoir telles que déterminées à l'article 32 tredecies § 1er de la loi du 11/06/2002, à savoir les plaintes formelles qui occasionnent la protection contre le licenciement et la protection contre la modification unilatérale des conditions de travail). Il n'est donc pas toujours évident de savoir s'il s'agit de plaintes « informelles » ou de « plaintes motivées » qui occasionnent la protection contre le licenciement.

Il peut également en partie être question de chevauchement des chiffres étant donné que l'IM envoie des missions aux SEPP.

Le nombre de plaintes formelles enregistrées jusqu'en novembre 2003 était de 1 626.

	Nombre de plaintes	Nombre d'employeurs représentés	Nombre de travailleurs représentés	Par 100 000 travailleurs représentés
Total	1.626	184.342	2.464.959	65.96

Tous les SEPP's n'ont pas présenté de répartition géographique des plaintes. Les chiffres globaux sont répartis proportionnellement par région en fonction du nombre d'entreprises.

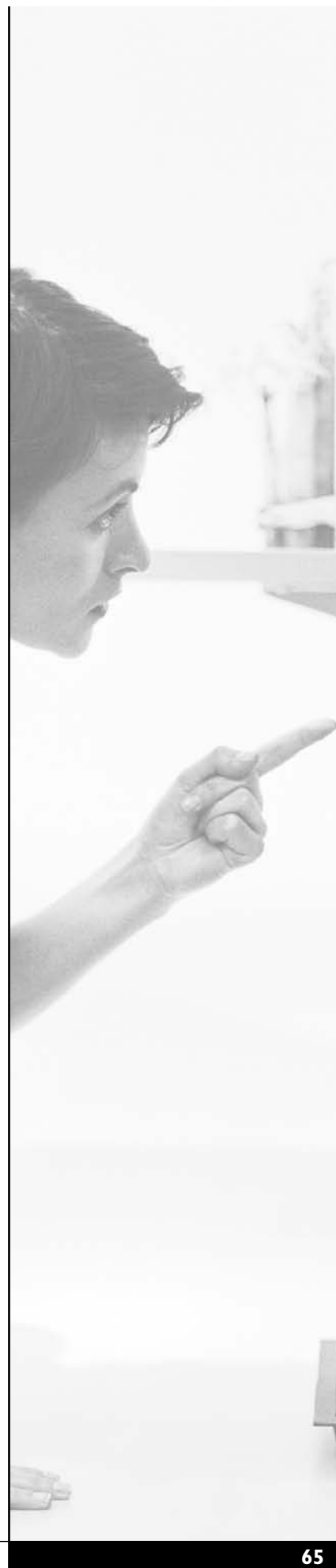
	Nombre de plaintes	Flandre	Bruxelles	Wallonie
Total	1626	648	359	619

1. Les réponses divergentes des SEPP ne permettent pas de tirer des conclusions homogènes sur les « plaintes motivées ».
2. Un enregistrement uniforme des plaintes formelles (motivées) et des plaintes informelles s'impose et pour ce faire, une définition uniforme du type de plaintes est indispensable. Ce n'est qu'après que les chiffres pourront être comparés.
3. De même, le SEPP connaît une controverse sur les jugements relatifs au fondement d'une plainte : 11 SEPP ne se prononcent pas sur le fondement des plaintes. Ils avancent l'argument que ce n'est pas la tâche du conseiller en prévention de se prononcer sur le fondement ; il doit, par contre, travailler sur des solutions. Un jugement définitif sur le fondement n'est pas possible à défaut de critères. La mission centrale du conseiller en prévention (concilier, conseiller) ne peut être combinée avec la désignation du coupable et de la victime ; le conseiller en prévention ne désire pas être « juge ». Par contre, 7 SEPP se prononcent sur le fondement des plaintes et leurs chiffres à ce sujet varient de moins de 10% de plaintes fondées à 100% de plaintes fondées.

6

CONCLUSIONS

- 1) La législation a pour principal mérite d'avoir brisé un tabou sur une problématique ignorée pendant des années. Cette matière difficile ressentie comme « personnelle, subjective et excessive » par la victime, peut être désormais examinée et abordée objectivement. On peut procéder à une sensibilisation sur mesure de l'entreprise.
- 2) En outre, l'employeur est tenu de mener une politique de prévention dans ce domaine ayant pour objectif de prévenir les comportements excessifs dans son entreprise. Chaque entreprise a intérêt à ce que les relations entre les travailleurs se déroulent bien. Cela contribue considérablement au bon climat de l'entreprise, ce qui est également rentable au niveau économique (par exemple, moins d'absence pour cause de maladie, moins de stress, moins d'accidents du travail, rentabilité accrue). A long terme, la politique de prévention développée mène donc à une réduction des coûts qui découlent de l'application de la législation en matière de comportement excessif.
- 3) Chacun dans l'entreprise est concerné par cette politique et peut donc contribuer à une culture d'entreprise dans laquelle les personnes ont des relations respectueuses entre elles.
- 4) L'employeur est également tenu de lutter contre les comportements excessifs dans son entreprise en mettant au point une structure et en appliquant des procédures.
- 5) Il ressort de l'application de la législation que les causes profondes du comportement excessif trouvent principalement leur origine dans les manques organisationnels et dans le manque de communication et, dans une moindre mesure, sont imputables à des facteurs individuels tels que les traits caractéristiques de la personnalité des individus.
- 6) Il ressort de l'analyse des plaintes que la charge psychosociale occasionnée par le travail est élevée dans les entreprises. La législation relative au comportement excessif est vue par les travailleurs comme une échappatoire pour résoudre des conflits, à défaut d'une politique d'entreprise générale concernant la prévention de la charge psychosociale.
- 7) L'application correcte de la législation nécessite de poursuivre les actions relatives à la sensibilisation, l'information et la formation de toutes les parties concernées, à savoir l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique, les travailleurs, les conseillers en prévention, les personnes de confiance et les délégués syndicaux. Pour ce faire, il faut mettre en évidence le rôle précis de toutes ces personnes et attirer l'attention sur les limites de la législation.
- 8) L'application correcte de la législation exige également l'élaboration de méthodes d'analyse des risques et leur mise à disposition à toutes les personnes concernées.
- 9) La législation a été conçue à partir de plaintes individuelles qui se rencontraient dans les entreprises. Dans ce cadre, la loi a pour but d'offrir une certaine protection au travailleur lorsqu'il a une plainte pour comportement





excessif (possibilité de déposer une plainte, protection contre le licenciement, sanctions). Cette partie de la législation reste importante, car, sans une forme de protection ou sanction, le comportement excessif peut s'avérer difficile à repousser. Cependant, il convient de tenter de diminuer le nombre de plaintes individuelles et de faire en sorte que les employeurs consacrent plus d'attention à la prévention du comportement excessif. Cela implique que les employeurs doivent être amenés à élaborer effectivement une politique de prévention. Cette politique de prévention ne doit pas uniquement concerner le comportement excessif, mais également tous les autres conflits dans l'entreprise qui peuvent occasionner une charge psychosociale. Les entreprises doivent dès lors être incitées à mener une large politique de prévention en matière de charge psychosociale occasionnée par le travail. L'application des recommandations mentionnées aux points 7 et 8 peuvent y contribuer. De même, éclaircir la législation peut jouer un rôle à ce sujet.

10) Un certain nombre de problèmes concernant l'application de la législation ont un rapport avec les imprécisions sur la manière de pouvoir appliquer concrètement la législation. Néanmoins, on se demande si les autorités doivent effectivement intervenir de façon législative ou s'il faut laisser l'initiative à l'employeur. Il s'agit plus précisément de règles en matière de traitement des déclarations et des plaintes motivées.

11) Dans la mesure où il convient d'intervenir de façon législative, cela doit se passer via des arrêtés d'exécution plutôt que via la loi elle-même. Cela implique une adaptation de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour les points suivants:

- article 6: précision du rôle et du contenu du registre de faits de violence;
- article 8 et 10: attribution d'un mandat clair à la personne de confiance et au conseiller en prévention, déterminer l'échange d'informations;
- article 9: accès au dossier individuel de plainte;
- section VI: hiérarchie dans les procédures internes, règles en matière de procédures, définitions et conditions en matière de conciliation, règles relatives à l'introduction et au traitement des plaintes motivées, précision du contenu de la proposition du conseiller en prévention;
- article 16: formation du conseiller en prévention;
- article 18: formation de la personne de confiance.

12) Une éventuelle intervention dans la loi-même a en premier lieu pour objectif d'éclaircir un certain nombre d'articles. Il s'agit plus précisément des points suivants:

- le texte complet: adaptation de la terminologie utilisée;
- article 32bis et 32quater: conciliation à l'attention des tiers;
- article 32ter: utilisation du terme « comportement excessif »;
- article 32quater, §1: renvoi à la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail et principes généraux de prévention;
- article 32quater, §1, alinéa 3: précision sur l'« accord » du comité;
- article 32sexies, §1, alinéa 1: précision sur la notion « d'accord de l'ensemble des représentants des travailleurs au comité »;
- article 32sexies, §1: ajout du principe d'indépendance de la personne de confiance et des incompatibilités;
- article 32sexies, §1: préciser que le conseiller en prévention et les personnes de confiance ne peuvent pas tous faire partie d'un service externe;
- article 32sexies, §1, alinéa 2: incompatibilité avec d'autres fonctions (délégué syndical, ligne hiérarchique);

- article 32sexies, §2: ajout d'une procédure auprès de l'Inspection si aucun accord n'est conclu;
- article 32septies: préciser les conditions permettant au conseiller en prévention de vérifier si l'employeur a pris ou non les mesures et déterminer la notion de « concertation avec la victime »;
- article 32octies: précision du contenu du règlement du travail (procédures, nom du conseiller en prévention, manière d'approuver les sanctions);
- article 32nonies: possibilité d'introduire une plainte motivée pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail;
- article 32nonies: précision du rôle de l'Inspection;
- article 32tredecies, §1: préciser quand la protection contre le licenciement prend effet si une plainte a été déposée auprès de la police ou de l'auditeur du travail;
- article 32tredecies, §5: préciser l'étendue du principe selon lequel le travailleur met fin lui-même au contrat de travail;
- article 32tredecies, §7: description de la notion de témoin;
- nouvelle disposition: limites du secret professionnel;
- nouvelle disposition: conditions sous lesquelles le plaignant et la personne mise en cause peuvent se faire assister par un avocat ou un délégué syndical;

13) Enfin, au cours d'une discussion ultérieure, un certain nombre de choix peuvent être faits qui soit se rapportent à un élargissement de la législation, soit se rapportent à une limitation de la législation:

a) élargissement de la législation.

- Article 4, §1, alinéa 1, 3° et 8° de la loi sur le bien-être et 32quater: prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail;
- Article 32quinquies: aide à la personne mise en cause et coûts de cette aide;
- Article 32sexies, §1, alinéa 1: obligation de désigner une personne de confiance;
- Article 32sexies (nouveau §): protection de la personne de confiance;
- Article 32tredecies, §1 et §7: protection dès le moment où une déclaration a été effectuée (donc, également dans la procédure informelle) et pas uniquement à partir du dépôt d'une plainte motivée;

b) limitation de la législation.

- Article 32bis: exclusion de tiers sur le lieu de travail;
- Article 32sexies, §1, alinéa 1, 1°: supprimer le conseiller en prévention spécifique pour les aspects psychosociaux;
- Article 32sexies, §2: supprimer l'obligation de faire appel, dans un certain nombre de cas, à un service externe et appliquer les règles habituellement d'application en vertu de la loi sur le bien-être (à savoir si le service interne ne peut remplir les missions);
- Article 32nonies: fixer une hiérarchie entre les procédures internes et externes;
- Article 32tredecies: supprimer toute forme de protection contre le licenciement pour les plaignants et les témoins;
- Article 32tredecies, §1: protection contre le licenciement uniquement si la plainte motivée satisfait à toutes les conditions;
- Article 32tredecies, §1: perte de la protection contre le licenciement en cas de plainte irrecevable ou non fondée ou en cas de retrait de la plainte motivée;
- Article 32tredecies, §2: limitation du délai de protection contre le licenciement.

