



Journée d'étude – 15 mars 2007
“Le bien-être au travail”
Aspects théoriques, pratiques et RH

La violence et le harcèlement au travail

Jean-Philippe Cordier
Avocat associé
Assistant en droit social à la Faculté de droit
et à l'Institut du travail de l'ULB
Conférencier invité à l'école de commerce Solvay

1

Introduction : les métamorphoses du monde du travail

- ❖ L'évolution du monde du travail est marquée par deux tendances :
 - l'émergence d'une préoccupation de plus en plus nette pour la protection du travailleur : *progrès dans les domaines de la protection et de la prévention de la santé au travail*
 - l'affirmation d'une vision de l'organisation mettant en avant, de manière de plus en plus marquée, une attention pour l'efficacité et la productivité : *nouveaux modes d'organisation du travail.*

- ❖ Le stress au travail et le harcèlement se sont alors invités dans un monde où l'on croyait trouver son épanouissement et son bonheur dans le travail et par le travail.

1. La réglementation visant à combattre le harcèlement et la violence au travail

- La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

2. Les projets de modification de la loi du 4 août 1996

- Le projet de loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (projet 2686 – Doc 51)
- Le projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (projet 2687 – Doc 51)
- Le projet d'arrêté royal relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail

3. Situation actuelle

- Le projet n° 51-2686/1
- Le projet n° 51-2687/1 (Chambre) et n° 1959 (2006-2007) (Sénat)
 - Adopté à l'unanimité par la Chambre le 30 novembre 2006
 - Transmis au Sénat le 1er décembre 2006
 - Examen en commission des affaires sociales du Sénat le 17 janvier 2007
 - Signé par le Roi
- Projet d'arrêté royal

4. Les objectifs des projets de modifications

- Accentuer la prévention primaire
- Mise en conformité avec les principes généraux de la politique du bien-être
- Renforcement de la position juridique de la personne de confiance
- Favoriser les procédures internes
- Clarifier les limites de la protection contre le licenciement
- Réglementation adaptée aux comportements excessifs impliquant des tiers

5. La place de la réglementation relative à la violence et au harcèlement au travail dans la législation sur le bien-être : son rapport avec la charge psychosociale.

A. Définition du concept de « bien-être » au travail

- ❖ Pas de définition légale.
- ❖ Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :
 - la sécurité du travail ;
 - la protection de la santé au travail ;
 - la charge psychosociale occasionnée par le travail ;
 - l'ergonomie ;
 - l'hygiène du travail ;
 - l'embellissement des lieux de travail ;
 - les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement ;
 - la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- ❖ Dénominateur commun.

B. L'introduction des nouveaux concepts de violence et de harcèlement

- ❖ Un huitième point à l'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail.
- ❖ L'utilité d'introduire un huitième point ?

C. Les projets de réforme

- ❖ Intégration de la violence et du harcèlement au travail dans le concept de « charge psychosociale »
- ❖ Raison d'être : Nécessité de mener dans l'entreprise une politique qui touche toutes les formes de charge psychosociale occasionnée par le travail
- ❖ Définition de la charge psychosociale (projet d'A.R.):

« Toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail et qui se manifeste notamment par du stress, des conflits, de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ».

6. Le champ d'application personnel : qui est protégé?

A. La situation existante

- Les employeurs
- Les travailleurs sous contrat de travail
- Les travailleurs assimilés
 - Les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;
 - Les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans un établissement de formation;
 - Les personnes liées par un contrat d'apprentissage;
 - Les stagiaires;
 - Les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement de l'enseignement
- Les travailleurs intérimaires (loi du 27 juillet 1987 et A.R. du 19 juillet 1997)

B. Les projets de réforme

- Les règles de procédures judiciaires sont applicables aux tiers qui entrent en contrat avec des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qui sont l'objet de violence et/ou de harcèlement au travail (pas les règles de procédure interne).
- Des règles particulières devront être prévues par arrêté royal pour régler la question des travailleurs d'entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur chez qui ils effectuent leurs activités. Selon l'exposé des motifs, la notion de permanence doit être entendue au sens d'une longue période comme par exemple pour les travailleurs qui font des travaux d'entretien ou le réglage d'appareils.
- Le projet d'A.R. (article 31) à prévoit que :
 - Le travailleur d'une entreprise extérieure peut déposer plainte (faire appel à la procédure interne) auprès du conseiller en prévention de l'établissement au sein duquel il exécute de façon permanente ses activités (nouveau)
 - Si mesures de prévention individuelle à l'égard du travailleur extérieur : contact entre les deux employeurs

7. Les différentes définitions des comportements visés

A. Le harcèlement moral au sens de la loi du 11 juin 2002

a. La définition comme telle

- les conduites abusives et répétées de toutes origines, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution,
- qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, 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 (...) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant .

b. Les interprétations de Marie-France Hirigoyen

« Quelque soit la définition retenue, le harcèlement moral est une violence à petites touches, qui ne se repère pas, mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression. (...) Plus on monte dans la hiérarchie et dans l'échelle socioculturelle, plus les agressions sont sophistiquées, perverses et difficiles à repérer ».

Cette approche a été reprise dans l'exposé des motifs du projet de loi.

c. Les conditions d'existence du harcèlement moral : 4 conditions

1. Les conduites doivent être abusives.

➤ Marie-France Hirigoyen :

« On tend à parler de harcèlement lorsqu'on est bousculé par le temps, assimilant ainsi le terme au stress. On parle également de harcèlement à chaque fois que l'on se sent humilié par sa hiérarchie, même si l'agression est ponctuelle ».

➤ Cour du travail de Bruxelles (16 octobre 2003 et 5 février 2004)

« Le harcèlement, au sens des dispositions légales, implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives ».

2. Les conduites doivent être répétées.

- *« Le harcèlement moral est une violence à petites touches, qui ne se repère pas, mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression, même si l'agression est ponctuelle » (Marie-France Hirigoyen).*
- *Notion de répétition : pas définie*
- *Si fait isolé : peut-être violence au travail*

3. *Les conduites volontaires ou involontaires.*

- Les conduites abusives doivent avoir « *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 ;*
 - ✓ *de mettre en péril son emploi ;*
 - ✓ *ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*
- L'intention de l'auteur n'est pas requise

4. Les conduites doivent avoir lieu lors de l'exécution du travail.

L'article 3, §1er, 15° de la loi du 4 août 1996 relative au bien être définit le lieu de travail comme

« Tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci ».

d. Les formes de comportements visés

- *Isoler la victime* : l'ignorer, la tenir à l'écart de ses collègues, n'accorder aucune attention à sa présence, supprimer progressivement ses outils de travail, semer la discorde entre la victime et ses collègues, interdire de lui parler ...
- *Empêcher la victime de s'exprimer* : l'interrompre continuellement, la critiquer de manière systématique ...
- *Discréditer la victime* : ne plus lui confier aucune tâche, ne lui imposer que des tâches inutiles et absurdes ou des tâches qui ne correspondent pas à sa fonction ...
- *Porter atteinte à la personne en tant qu'individu* : la dénigrer, faire courir des bruits à son sujet, critiquer ses convictions religieuses, ses origines, sa vie privée, se moquer d'elle ...
- *Compromettre la santé de la victime* : obliger une personne à effectuer des travaux dangereux, endommager ses outils de travail et ses affaires personnelles.

e. Les différents types de harcèlement

- « *Mobbing* » : harcèlement d'une victime par un groupe d'égaux – harcèlement horizontal
- « *Bullying* » : harcèlement d'un supérieur à l'égard du subordonné – harcèlement vertical – 63,2% des victimes
- « *Management par le stress* » : comportement de harcèlement moral qui fait partie d'une conception particulière de gestion des ressources humaines (méthode de surveillance par des chefs ou des collègues à l'insu)
- Harcèlement moral au sein de l'entreprise causé par des personnes extérieures à celle-ci

f. L'appréciation de la jurisprudence

« 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 » (Cour du travail de Bruxelles, 16 octobre 2003 et 5 février 2004).

g. Les projets de réforme

➤ Nouvelle définition

- plusieurs conduites abusives similaires ou différentes
- externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution
- qui se produisent pendant un certain temps
- qui ont 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 (...) lors de l'exécution de son travail
- de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
- et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux
- ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique.

➤ Introduction de concepts flous

➤ Transposition de directive en droit interne

- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000
- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000
- Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 telle que modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002

HARCÈLEMENT SEXUEL



B- Le harcèlement sexuel au sens de la loi du 11 juin 2002

a. La définition comme telle

« 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 ».

b. Définitions similaires

- A.R. du 18 septembre 1992
- Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (article 5)

c. Précisions fournies par la recommandation du 27 novembre 1991 de la Commission européenne

d. Les projets de réforme

➤ Nouvelle définition

« Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet

de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

➤ Raison d'être de ces modifications : mise en conformité avec la définition du harcèlement sexuel telle que prévue dans la directive 2002/73

➤ Deux aspects :

- Une dimension de genre : comportement non désiré lié au sexe
- Une dimension libidineuse : comportement non désiré à connotation sexuelle



*"Toutes les autres femmes de la société
vous poursuivent pour harcèlement sexuel.
Comme vous ne m'avez jamais harcelé,
je vous poursuis pour discrimination !"*

C. La violence au travail au sens de la loi du 11 juin 2002

a. Définition

- *« Chaque situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ».*
- Comportements instantanés sur les lieux de travail
- Les tiers dont l'employeur n'est pas responsable (grands magasins, hôpitaux, banques)
- Une seule agression suffit, pourvu qu'elle soit suffisamment grave

b. Les projets de réforme

➤ Nouvelle définition (article 32 ter)

« Chaque situation de fait où un travailleur (...) est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ».

➤ Suppression du terme « persécuté »: logique

➤ Notion très large : menace ou agression physique ou psychique

8. Les acteurs de la prévention (5)

- L'employeur (article 5 de la loi du 4 août 1996)
- Les membres de la ligne hiérarchique (articles 12, 13, 14 arrêt royal relatif à la politique du bien-être)
- Les travailleurs (article 6 de la loi sur le bien-être)

➤ Le conseiller en prévention spécialisé en violence et harcèlement au travail

❖ *Projet de loi (article 7 modifiant l'article 32 sexies)*

L'employeur doit au préalable décider à quel service les missions du conseiller en prévention (relatives à la violence et au harcèlement) seront attribuées :

- service interne

ou

- service externe

❖ *Sa désignation*

- L'employeur occupe moins de 50 travailleurs : il doit faire appel au conseiller en prévention du service externe pour la prévention et la protection au travail auquel il fait déjà appel
- L'employeur occupe plus de 50 travailleurs :
 - Il peut désigner un conseiller en prévention dans le service interne moyennant l'accord des représentants des travailleurs au CPPT
 - Il peut faire choix d'un service externe ou doit le faire en cas de refus de désignation du conseiller interne. En ce cas, le service externe auquel l'employeur est déjà affilié.
- Si l'employeur a recours aux services d'un conseiller en prévention (charge psychosociale) dans le service interne, il a également la possibilité de faire appel en complément à un service externe pour la prévention et la protection au travail

❖ *Son rôle :*

1. Il collabore à l'analyse des risques
2. Il dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement, il entend la personne mise en cause et, le cas échéant, il concilie ces personnes
3. Il reçoit les plaintes motivées, il reçoit les témoignages et informe l'employeur que ces personnes sont protégées
4. Il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures destinées à mettre fin aux actes de violence et de harcèlement
5. Il veille au respect des procédures établies
6. Il ouvre et tient à jour un dossier individuel de plaintes à propos des actes de violence et de harcèlement
7. Il établit régulièrement un rapport des plaintes motivées à propos des actes qui se sont produits dans l'entreprise
8. Il participe à l'élaboration des procédures à suivre en cas de violence ou de harcèlement au travail.

❖ *Sa formation*

- Section III du projet d'arrêté royal (art. 9 et 10)
- Article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998

❖ *Ses incompatibilités :*

- Les incompatibilités légales
 - La fonction de médecin du Travail
 - Les représentants des travailleurs au CE et au CPPT
- Les incompatibilités de bon sens
 - Les délégués syndicaux

❖ *Sa protection* : loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention

➤ La personne de confiance

❖ *Sa désignation*

- L'employeur désigne une ou des personnes de confiance après avoir obtenu l'accord de l'ensemble des représentants des travailleurs au CPPT
- Si désaccord, l'employeur doit demander l'avis de l'inspection médicale du SPF Emploi, travail et concertation sociale
- L'employeur peut désigner la ou les personnes de confiance contre l'avis de l'inspection pour autant qu'il transmette au CPPT les raisons pour lesquelles il ne suit pas l'avis
- Elle doit faire partie du personnel de l'employeur si l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et qu'il a recours à un conseiller en prévention d'un service externe

- ❖ *Le cadre de ses fonctions (article 32 sexies du projet de loi et article 16 du projet d'A.R.)*
- Principes
 - ✓ La personne de confiance exerce ses fonctions en toute autonomie
 - ✓ Elle ne peut subir de préjudice en raison de ses activités en tant que personne de confiance
 - ✓ L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tous temps ses missions de manière complète et efficace

- Ses moyens et spécificités
 - ✓ La personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur fait partie du SIPP
 - ✓ La personne de confiance a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution
 - ✓ Elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions (les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance – ou le conseiller en prévention – pendant les heures de travail – art. 26 projet d'arrêté royal)
 - ✓ Elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité
 - ✓ Elle a le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts avec le conseiller en prévention compétant qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission
 - ✓ Elle dispose des compétences en terme de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions

❖ *Son rôle*

1. Elle participe à l'élaboration des procédures à suivre en cas de violence ou de harcèlement
2. Elle dispense des conseils, accorde l'accueil, entend la personne mise en cause et, le cas échéant, concilie les parties
3. Elle reçoit les plaintes motivées
4. Elle transmet les plaintes motivées au conseiller en prévention
5. Elle collabore étroitement avec le conseiller en prévention

❖ *Sa formation (article 16 alinéa 2 du projet d'arrêté royal et Annexe I à l'arrêté royal)*

❖ *Son incompatibilité*

- Incompatibilité légale (projet de loi)
 - Le médecin du Travail
- Incompatibilité de bon sens
 - Les mandats de délégué syndical ou de représentant des travailleurs au CE et au CPPT

❖ *Sa protection* : Aucune à strictement parler

- L'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement, sur la personne de confiance pour obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction (article 16 projet d'A.R.)
- Si écartement de sa fonction : obligation d'obtenir l'accord au préalable de tous les représentants des travailleurs

9. Les obligations des employeurs en matière de prévention de la violence et du harcèlement au travail

➤ Mise en place d'organes de prévention

- ❖ Désignation d'un conseiller en prévention spécialisé
- ❖ Désignation le cas échéant de personnes de confiance

➤ Les principes généraux de prévention

- ❖ Planification de la prévention
- ❖ Système dynamique de gestion des risques

- La mise en œuvre de la politique de prévention : Analyse des risques
- ❖ L'employeur doit identifier et analyser les risques de violence et de harcèlement au travail dans son entreprise
- ❖ Le résultat de cette analyse est consigné dans :
 - Le plan global de prévention (5 ans)
 - Le plan annuel d'action (1 an)
 - Le registre de prévention dans les entreprises en contact avec le public (actes commis par des tiers)

➤ Les mesures de prévention

- ❖ En fonction de l'analyse des risques, l'employeur doit adopter des mesures de prévention qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement au travail
- ❖ En fonction du contenu du travail, des conditions de travail, des circonstances de travail et des relations de travail, l'employeur doit prendre les mesures de prévention collective appropriées en vue de prévenir la charge psychosociale (article 3 du projet d'A.R.)

- ❖ Le projet de loi prévoit les mesures que l'employeur doit au minimum adopter
 - Les mesures matérielles et organisationnelles de manière à prévenir les faits de violence ou de harcèlement (avis CPPT) ;
 - La mise en place de procédures en cas de survenance de faits de violence ou d'harcèlement (accord préalable CPPT). Elles doivent avoir notamment trait à:
 - ✓ L'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de comportements inadéquats au travail
 - ✓ Les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent entrer en contact avec le conseiller en prévention ou la personne de confiance
 - ✓ L'intervention rapide et impartiale du conseiller en prévention ou de la personne de confiance
 - ✓ Les mesures de remise au travail
 - Les mesures spécifiques pour les travailleurs qui sont en contact avec le public (avis CPPT)
 - Les obligations de la ligne hiérarchique dans le cadre de la prévention (avis CPPT)
 - L'information et la formation des travailleurs (avis CPPT)
 - L'information du CPPT (avis CPPT)

❖ *L'information du CPPT*

- Les mesures doivent être prises après avis préalable du CPPT ;
- Les mesures concernant les règles de procédure doivent par contre être prises après accord du CPPT.

❖ *Les mesures de prévention primaires (prévenir et donc éviter les risques)*

- 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.

❖ *Les mesures de prévention secondaires (prévenir et donc éviter le dommage)*

- 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 ;
- 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.

- ❖ *Les mesures de prévention tertiaires (limiter le dommage)*
- Les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes.

- Les mesures spécifiques concernant les travailleurs en contact avec le public : des nouveautés! (art. 32 quinquies – art. 6 du projet de loi)
- ❖ Acte de violence commis par des tiers à la relation de travail
- ❖ Obligation de l'employeur de fournir à ces travailleurs un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisées
- ❖ Le coût de cette mesure est à charge de l'employeur mais pourrait être limitée par un arrêté royal
- ❖ Analyse des risques spécifiques pour les faits commis par des tiers (article 12 projet de l'A.R.)
- ❖ Registre spécifique dans lequel les travailleurs qui estiment avoir été l'objet de violence ou de harcèlement peuvent acter leur déclaration
 - Description des faits et des dates
 - Elle ne comprend pas l'identité du déclarant

- Rapport annuel du conseiller en prévention (article 8 du projet d'A.R.)

- ❖ Rapport sur l'ensemble des activités relatives à la prévention de la charge psychosociale
 - Compte tenu de l'ensemble des activités relatives à la prévention de la charge psychosociale
 - Données collectives et anonymes concernant les incidents de nature psychosociale qui se sont répétés ou qui ont été communiqués au conseiller en prévention
 - Rapport tenu par le service interne et soumis pour information au CPPT

- **Information et formation de tout le personnel de l'entreprise**
- ❖ L'employeur doit informer tout son personnel sur l'analyse des risques, sur les mesures de préventions, sur les procédures, les services de soutien et d'aide spécialisés, etc.
- ❖ Les mesures de prévention doivent figurer dans le règlement de travail (procédure simplifiée)
- ❖ Le règlement de travail devra au moins contenir
 - Les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance
 - Les procédures applicables et en vigueur au sein de l'entreprise pour combattre la violence et le harcèlement

- ❖ L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du CPPT disposent de toutes les informations relatives (art. 15 projet d'A.R.):
 - aux résultats de l'analyse des risques et au rapport annuel du conseiller en prévention
 - aux mesures de prévention collectives applicables
 - aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur déclare être l'objet de violence ou de harcèlement
 - au droit pour le travailleur de faire acter une déclaration dans le registre des plaintes
 - aux services et aux institutions auxquels il est fait appel
 - à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement

- ❖ L'employeur doit également veiller à ce que les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique et les membres du CPPT reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention.

10. Les obligations des travailleurs en matière de prévention de la violence et du harcèlement au travail : la coopération

- Les travailleurs doivent participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre par l'employeur dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail
 - ❖ Le travailleur doit-il dénoncer les faits?
- Les travailleurs doivent s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail
- Les travailleurs doivent s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte

11. La procédure interne de traitement d'une plainte

➤ Hiérarchie des procédures

- ❖ La situation actuelle : Possibilité de cumul
- ❖ Les projets de réforme : Respect des procédures internes (article 21 et suivant du projet d'arrêté royal)

➤ La procédure informelle

- ❖ Priorité à la personne de confiance sauf si le plaignant préfère s'adresser directement au conseiller en prévention (article 22 du projet d'A.R.)
- ❖ Premier contact
- ❖ Dans les 8 jours du premier contact, la personne de confiance entend et informe le plaignant d'une possibilité de conciliation
- ❖ Conciliation = processus de recherche de solution entre les parties (article 23 du projet d'arrêté royal)
- ❖ Si les parties le souhaitent
- ❖ Deux hypothèses :
 - La conciliation aboutit : c'est tant mieux
 - La conciliation n'aboutit pas : possibilité du dépôt d'une plainte motivée

- ❖ Si le travailleur ne souhaite pas utiliser la procédure informelle
 - Il peut alors déposer une plainte motivée directement auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention mais à condition d'avoir eu un entretien préalable (en réalité les deux entretiens) avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention avant d'introduire sa plainte motivée
 - Premier contact – Deuxième contact
 - La signature de la plainte motivée vaut comme accusé de réception et devra mentionner que l'entretien personnel a eu lieu.

- **La procédure formelle – Dépôt d'une plainte motivée**
 - ❖ Si la conciliation n'aboutit pas ou si elle s'avère impossible, le travailleur qui est l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée
 - ❖ La personne de confiance ou le conseiller en prévention remet une copie de la plainte motivée qu'elle signe et qui a valeur d'accusé de réception
 - ❖ La personne de confiance transmet immédiatement la plainte motivée au conseiller en prévention
 - ❖ Le conseiller en prévention doit immédiatement informer l'employeur du fait que le travailleur (doit il transmet l'identité) a déposé une plainte motivée et qu'il est donc protégé contre le licenciement

❖ *Notion de plainte motivée*

- Pas de définition légale
- Question de bon sens et sens courant: le plaignant doit donner les raisons pour lesquelles il se considère comme victime
- Interprétation de la jurisprudence (tribunal du Travail de Bruxelles, 14 octobre 2003, R.G. n° 67/2003, inédit)
- Les projets de réforme : définition de la notion de plainte motivée (art. 27 du projet d'arrêté royal)
 - Document daté et signé par le travailleur
 - Il doit contenir
 - (1) La demande à l'employeur de prendre les mesures afin de mettre fin aux actes dénoncés
 - (2) La description précise des faits constitutifs selon le travailleur de violence ou de harcèlement
 - (3) Le moment et l'endroit où les faits se sont déroulés
 - (4) L'identité de la personne mise en cause

❖ *Personnes à qui la plainte motivée doit être adressée - art. 32 nonies – art. 11 (projet de loi)*

- La personne de confiance
- Le conseiller en prévention
- L'inspection médicale (rôle subsidiaire à tout le moins au niveau individuel)
- Au médecin du Travail : le médecin du travail peut transmettre la plainte au conseiller en prévention avec l'accord du travailleur

❖ *Informations et accès aux documents dans le cadre de l'examen de la plainte motivée (art. 32 quater decies du projet de loi)*

- Le plaignant reçoit une copie de la plainte motivée
- La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations

❖ *Rôle du conseiller en prévention au niveau de l'instruction de la plainte motivée*

- Il examine en toute impartialité la plainte motivée
- Il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés (il n'est pas précisé le délai ??)
- Il entend les personnes concernées
- Il fait des propositions et suggestions à l'employeur relatives aux mesures adéquates à appliquer.

❖ *Rapport suite à l'enquête : Avis écrit du conseiller en prévention*

- **Contenu**
 - ✓ Le compte rendu des faits;
 - ✓ Le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;
 - ✓ La constatation que selon lui, les faits peuvent ou non être considérés comme de la violence ou du harcèlement
- **Décision positive** (les faits sont constitutifs de violence ou de harcèlement)
 - ✓ L'analyse de toutes les causes des faits;
 - ✓ Les mesures à prendre afin de faire cesser les faits dans le cas individuel;
 - ✓ Les autres mesures de prévention à mettre en œuvre
- **Décision négative** (les faits sont d'une autre nature que la violence ou du harcèlement et occasionnent une charge psychosociale)
 - ✓ L'analyse de toutes les causes des faits;
 - ✓ La recommandation à l'employeur de prendre éventuellement des mesures appropriées
- **Délai**
 - ✓ L'avis doit être remis dans les trois mois du dépôt de la plainte motivée
 - ✓ Possibilité d'une prolongation de 3 mois maximum mais à justifier par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée
 - ✓ Pas de sanction en cas de dépassement ???

❖ *Si les faits sont considérés comme de la violence ou du harcèlement*

- L'employeur en informe le plaignant et la personne mise en cause
- Il les informe des mesures individuelles qu'il envisage de prendre
- Il transmet à la personne mise en cause des informations contenues dans l'avis du conseiller en prévention si les mesures que l'employeur compte prendre modifient les conditions de travail du travailleur (exemple: déplacement, changement d'affectation, etc...)

❖ *Si les faits ne sont pas considérés comme de la violence ou du harcèlement*

- L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause
- Il leur fait part des raisons pour lesquelles le comportement n'est pas considéré comme de la violence ou du harcèlement

➤ Le dossier individuel de la plainte

❖ *Notion*

❖ *Contenu*

- Les documents reprenant les déclarations de la victime et des témoins et le résultat de la tentative de conciliation
- Les documents reprenant les déclarations du ou des auteur(s) de la violence ou du harcèlement
- Les propositions à l'employeur relatives aux mesures adéquates à appliquer
- Le cas échéant, la demande d'intervention de l'inspection médicale
- Le document contenant la plainte motivée
- Le document par lequel la plainte motivée a été notifiée à l'employeur
- Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention

❖ *Une restriction*

Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention lors de ses démarches et qui lui sont spécifiquement réservées ne peuvent figurer dans le dossier individuel de plainte.

- Limitation de l'information et de l'accès aux documents (section 4 – article 32 sexies decies et septies decies du projet de loi ainsi que articles 29 et 30 du projet d'arrêté royal)

- ❖ *Limitation des informations à fournir par l'employeur*
 - Deux situations
 - ✓ L'employeur envisage de modifier les conditions de travail du travailleur (la personne concernée)
 - ✓ Le travailleur concerné envisage d'introduire une action en justice

 - L'employeur fournit une copie de l'avis du conseiller en prévention LIMITÉ aux éléments suivants:
 - ✓ Le compte rendu des faits;
 - ✓ La constatation faite par le conseiller en prévention que les faits peuvent ou non être considérés comme de la violence ou du harcèlement;
 - ✓ Le résultat de la tentative de conciliation;
 - ✓ L'analyse de toutes les causes des faits;
 - ✓ Les mesures à prendre afin de faire cesser les faits ou les recommandations faites à l'employeur afin de prendre des mesures individuelles.

 - Les propositions et recommandations de mesures collectives ne sont pas communiquées à la personne mise en cause

❖ *Limitation du droit d'accès de la personne concernée aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données*

- Dérogation à la loi du 8 décembre 1992
- Raison d'être de ces dérogations contenues dans l'avis de la commission de la protection de la vie privée du 12 juillet 2006 (avis n° 22/2006)
- La personne concernée (plus que probablement le travailleur mis en cause) n'a pas accès:
 - (1) Aux notes prises par le conseiller en prévention et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés en dehors de l'examen de la plainte motivée;
 - (2) À la plainte motivée;
 - (3) Aux documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la plainte motivée;
 - (4) Au rapport du conseiller en prévention;
 - (5) Aux données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leur sont spécifiquement réservées.

12. La procédure externe de traitement d'une plainte

- Profond changement dans le projet de loi (art. 32 decies loi du 4 août 1996)
- Principes

Toute personne qui justifie d'un intérêt peut :

- Intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter la loi
- et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts

➤ **Préalable**

- Le juge peut contraindre le travailleur à utiliser la procédure mise en place par l'employeur en cas de traitement d'une plainte motivée si le travailleur s'est directement adressé au Tribunal
- Suspension de la procédure judiciaire dans l'attente de la clôture de la procédure interne

➤ **L'action en cessation sociale ou le pouvoir d'injonction judiciaire**

Le juge peut intimer l'ordre de mettre fin aux actes de violence ou de harcèlement au travail à celui qui s'en rend coupable (employeur, travailleur ou tiers) même si les faits sont pénalement réprimés.

➤ Règles de procédure judiciaire

A. L'action en cessation

- La demande est introduite par requête contradictoire (rapidité et facilité d'usage) devant le président du Tribunal du travail
- L'action est soumise au président du Tribunal du travail et instruite selon les formes et les délais de la procédure en référé
- Concours avec l'action pénale: suspension de l'action pénale jusqu'à une décision coulée en force de chose jugée soit rendue dans l'action en cessation : « Le civil tient le pénal en l'état »
- Envoi d'une copie non signée de l'ordonnance dans les 5 jours du prononcé
- Possibilité de levée de la mesure si preuve de la cessation
- Possibilité d'un affichage de la décision à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ou diffusion par voie de presse

B. L'action visant à obtenir des mesures provisoires

- Le président du Tribunal du travail peut imposer des mesures provisoires qui ont trait :
 - ❖ A l'application des mesures de prévention
 - ❖ Aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement
- Introduite par requête contradictoire devant le président du Tribunal du travail
- Instruction de la demande selon les formes et les délais de la procédure en référé

- **Partage de la charge de la preuve (article 32 undecies)**
 - Le plaignant va devoir établir devant le juge des faits qui permettent de présumer de l'existence de violence ou de harcèlement
 - Ce sera au défendeur (travailleur, employeur ou tiers) qu'il incombera de prouver qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement: preuve d'un fait négatif
 - Ce partage de la charge de la preuve ne s'applique pas aux procédures pénales dans lesquelles le défendeur est présumé innocent : la charge de la preuve incombe dans ce cas en premier lieu au plaignant et au ministère public

➤ Le droit d'action en justice de certaines organisations (article 32 duodecies)

- Les organisations syndicales et les organisations patronales
- Les organisations syndicales relevant du secteur public (en général)
- Les établissements d'utilité publique et les ASBL (si atteintes aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre)
- Leur droit d'action est subordonné à l'accord de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement

13. La protection du plaignant et des témoins (article 32 tredecies – article 13 projet de loi)

➤ Les personnes protégées

- Le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution selon les procédures en vigueur
- Le travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès de l'inspection médicale
- Le travailleur qui intente une action en justice ou pour lequel une action en justice est intentée par une des organisations compétentes
- Les travailleurs qui interviennent comme témoins
- Le travailleur qui a déposé une plainte auprès de la police ou d'un juge d'instruction

➤ Précisions quant à la notion de témoin

- La personne qui intervient dans le cadre de l'examen de la plainte motivée et le témoin qui intervient en justice

Selon l'exposé des motifs, il faut en outre que:

- La personne doit elle-même avoir vu ou entendu des faits qui portent directement sur la situation problématique
- Les déclarations doivent être consignées dans un écrit daté et signé

- Le début et la fin de la protection (article 32 tredecies § 6 nouveau)
 - La protection commence:
 - À partir du dépôt de la plainte motivée
 - À partir du dépôt du témoignage
 - À partir de la convocation ou de la citation à témoigner pour le témoin en justice (le témoin de justice devant informer son employeur)
 - La protection ne prend donc pas cours à partir du moment où l'employeur est avisé du dépôt de la plainte : caractère rétroactif de la protection (la loi a donc défini le point de départ exact de la protection)
 - La protection prend fin:
 - Soit 12 mois après le dépôt de la plainte ou du dépôt du témoignage
 - Soit 3 mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée
 - Situation en cas de retrait de la plainte
 - Situation en cas de plainte non fondée

➤ La protection contre le licenciement

- L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail (utilisation d'un terme très large)
- Ni modifier de façon injustifiée les conditions de travail dans les 12 mois qui suivent (interprétée avec une certaine souplesse) :
 - Le dépôt d'une plainte
 - L'intentement d'une action en justice
 - La déposition d'un témoignage
- Si l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, les motifs de sa décision devront être étrangers à la plainte ou à l'action en justice

- Sanctions : montant forfaitaire de 6 mois ou le préjudice réellement subi
- Suppression du caractère obligatoire de la demande de réintégration
- Le travailleur demande sa réintégration dans les 30 jours de son licenciement ou de la modification de son contrat
 - Si l'employeur accepte de le réintégrer, il paiera au travailleur la rémunération perdue
 - Si l'employeur refuse de le réintégrer, il devra payer au travailleur une indemnité spéciale de protection de 6 mois si le licenciement est la conséquence de la plainte
- Le travailleur ne demande pas sa réintégration : il a droit à une indemnité spéciale de protection de 6 mois si les faits de violence ou de harcèlement sont reconnus par le juge

14. La question du secret professionnel

➤ Généralités

- Evocation de la question du secret professionnel :
 - Dans l'avis du CNT (1366) du 17 juillet 2001
 - Dans le rapport d'évaluation de la loi de juillet 2004

➤ Projet de loi : nouvel article 32 quinquies decies

« Le conseiller en prévention et les personnes de confiance sont tenues au secret professionnel visé par l'article 458 du Code Pénal ».

➤ Définition du secret professionnel

L'article 458 du Code pénal dispose que:

« Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes les autres personnes dépositaires, par état ou par profession de secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice (...) et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 100 BEF à 500 BEF ».

➤ **Raisons d'être du secret professionnel**

- Facilite les révélations
- Rapport de confiance
- Données à caractère personnel

- Comment concilier le principe du secret professionnel avec la mission de conseiller en prévention et des personnes de confiance ?
- *Principes* : le conseiller en prévention et la personne de confiance ne peuvent révéler ce qui est porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction
- *Exception* : le secret professionnel ne peut être un obstacle à l'exercice de leur mission

- Les projets de réforme

Le projet de loi prévoit cinq (5) dérogations à l'obligation de secret professionnel:

1. Dans le cadre de la phase de conciliation, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent aux personnes qui participent à la conciliation les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de celle-ci.

2. Dans le cadre de la plainte motivée

- ❖ le conseiller en prévention est tenu de communiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés
- ❖ Le conseiller en prévention transmet à l'employeur un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la plainte motivée
- ❖ Le conseiller en prévention fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée ainsi que la demande d'intervention de l'inspection médicale
- ❖ Le conseiller en prévention tient à la disposition de l'inspection médicale le dossier individuel de plainte à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention compétent

15. Extension des missions et des compétences des inspecteurs sociaux

- Contraindre l'employeur à faire le choix d'un service interne ou d'un service externe de prévention et de protection
- Ordonner à l'employeur qu'il prenne des mesures organisationnelles en cas d'inexistence de service de prévention lorsque la santé ou la sécurité des travailleurs est en danger

16. Enseignement de la jurisprudence

Risque de pénalisation des affaires de harcèlement

17. Conclusions

Le praticien sera dans l'incertitude et n'aura d'autre ressource que de suivre le précepte moral connu.

« Ecoute la voix de ta conscience, elle est ton juge »