

# Nouvelle législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail

NEWSLETTER, 2 JUIN 2014

## Contenu

1	Adaptation des définitions.....	3
2	Mesures préventives adaptées .....	4
3	Précision du rôle de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux.....	4
4	Nouvelles procédures internes d'intervention psychosociale et possibilité de mesures conservatoires .....	5
5	Échange d'informations et secret professionnel .....	11
6	Protection contre le licenciement et mesures préjudiciables .....	12
7	Introduction d'un dédommagement forfaitaire .....	13
8	En pratique: que doivent concrètement faire les employeurs? .....	14

Chers lecteurs,

Le 1<sup>er</sup> juillet 2002, un nouveau chapitre a été inséré dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, consacré à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement et les comportements sexuels non désirés au travail, désignés ensemble comme un comportement illicite. Cette loi, dénommée dans la pratique, la « loi harcèlement » a fait l'objet d'une révision en profondeur en 2007.

Il est apparu, suite à une nouvelle évaluation de cette loi en 2010 et 2011, que des adaptations supplémentaires étaient nécessaires.

Ces adaptations ont été apportées par le biais de deux nouvelles lois et d'un arrêté royal d'exécution, publiés au Moniteur belge du 28 avril 2014:

- la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- la loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et 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;
- l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

Ces lois et cet arrêté royal entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des nouvelles dispositions, axé principalement sur les modifications apportées par la nouvelle législation, et non, ou alors dans une moindre mesure, sur les dispositions qui n'ont pas été modifiées par la nouvelle législation (par exemple l'action en cessation ou la demande de mesures provisoires, le droit d'action collectif, la procédure pénale). Ceci n'est donc pas un relevé complet de la législation relative aux risques psychosociaux au travail.

Bonne lecture!

## 1 Adaptation des définitions

La nouvelle loi introduit un nouveau concept, en l'occurrence celui de « **risques psychosociaux au travail** ». Ce terme remplace l'ancienne notion de « charge psychosociale occasionnée par le travail ».

Les risques psychosociaux au travail sont définis comme étant: « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* ».

Le dommage psychique peut se manifester par des angoisses, une dépression, un burn-out,... Les affections psychiques vont souvent de pair avec des affections physiques telles que des troubles du sommeil, de l'hypertension, des palpitations cardiaques, des problèmes gastriques et intestinaux.

En ce qui concerne les causes de ces dommages psychiques et physiques, le législateur a opéré une différence entre 5 niveaux:

- *L'organisation du travail*: la structure, la répartition des tâches, les procédures et le style de management;
  - *Le contenu du travail*: les tâches concrètes du travailleur (complexité, variété, charge émotionnelle éventuelle, charge physique, ...);
  - *Les conditions de travail*: l'horaire de travail (travail de nuit, travail en équipes,...), les possibilités de formations, les procédures d'évaluation, ...;
  - *Les conditions de vie au travail*: le contexte matériel dans lequel le travail se déroule (l'aménagement du lieu de travail, les équipements de travail, le bruit, la luminosité,...);
- *Les relations interpersonnelles au travail*: les relations internes (entre les travailleurs et vis-à-vis de la hiérarchie) et externes (entre les travailleurs et les tiers), les possibilités de communication, les contacts.

Les notions connues de violence, harcèlement et comportement sexuel non désiré au travail constituent des exemples de risques psychosociaux. Le stress au travail a été également ajouté à cette liste.

La définition du « harcèlement au travail » a été en outre légèrement modifiée. La nouvelle définition est la suivante: « *ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou 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'une 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 l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre* ».

Par opposition à la violence, il doit être question, pour le harcèlement, de plusieurs conduites irrégulières qui forment ensemble un comportement abusif, sans que cela ne soit nécessairement le cas pour chaque conduite prise séparément.

Il ressort de la jurisprudence que les faits suivants, s'ils sont répétés et combinés à d'autres faits, peuvent notamment constituer

du harcèlement au travail: colporter des rumeurs, modifier de façon injustifiée la fonction, l'horaire,..., attribuer de tâches qui n'entrent pas dans les compétences du travailleur, ne pas donner (assez) de travail, isoler un travailleur, communiquer d'une manière vexante, accuser ou faire des reproches sans justification.

## **2 Mesures préventives adaptées**

Depuis 2002, la dénommée « loi harcèlement » a mis l'accent sur la prévention des comportements illicites. C'est précisément pour cette raison que le législateur a opté pour l'incorporation de cette législation spécifique dans celle relative à la protection du bien-être des travailleurs. Ce bien-être est assuré par des mesures concernant entre autres la sécurité au travail, la protection de la santé, l'hygiène au travail et le milieu de vie, et concernant aussi les aspects psychosociaux du travail.

Les employeurs doivent élaborer, sur la base d'une analyse des risques, un plan global de prévention ainsi qu'un plan d'action annuel relatif au bien-être. Un volet spécifique devait être consacré aux mesures contre la violence, le harcèlement et les comportements sexuels non-désirés au travail.

Désormais, l'employeur doit évaluer et identifier les situations pouvant mener à tous les risques psychosociaux au travail, dans le cadre d'une **analyse générale des risques**. Il prend les mesures préventives nécessaires afin de prévenir ces situations et tout dommage, , ou à tout le moins afin de limiter le dommage qui en résulte (respectivement les mesures préventives primaires, secondaires et tertiaires). Cela concerne à tout le moins les mesures de prévention de la violence, du harcèlement et des comportements sexuels non-désirés, mais des mesures peuvent désormais aussi être prises sur la base de l'analyse des risques afin de prévenir le stress, les conflits et les burn-outs.

Ces mesures sont fixées après avis du comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après 'CPPT') (ou à défaut de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs).

Dans le cadre de ces mesures, l'employeur doit établir, en accord avec le CPPT, des procédures pour les travailleurs qui estiment subir un préjudice psychosocial et qui introduisent une demande d'intervention informelle et/ou formelle (voy. ci-dessous point 4). La loi mentionne expressément que ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du CPPT ou de la délégation syndicale.

En outre, la loi permet qu'une **analyse des risques d'une situation de travail spécifique** soit réalisée soit:

- au niveau *collectif*, à la demande d'un membre de la ligne hiérarchique ou d'au moins 1/3 des représentants des travailleurs au CPPT, lorsqu'ils constatent eux-mêmes un danger ou s'ils en sont avertis par les travailleurs;
- au niveau *individuel*: une telle demande peut être faite dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle (voy. ci-dessous point 4).

Les mesures préventives doivent être évaluées annuellement.

## **3 Précision du rôle de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux**

Depuis la loi « harcèlement » de 2002, un conseiller en prévention aspects psychosociaux (ci-après « CPAP »), interne ou externe, doit être désigné dans chaque entreprise. Parallèlement, les entreprises ont la possibilité de désigner une personne de confiance.

La fonction du conseiller en prévention aspects psychosociaux a été maintenue dans le cadre de la nouvelle loi: dorénavant, si elle exercée en interne, cette fonction ne peut plus être exercée par un membre du personnel de direction de l'entreprise. Le législateur a estimé que cela portait atteinte à l'indépendance requise par la fonction. Le personnel de direction est défini de manière similaire à la notion retenue dans le cadre de la législation relative aux élections sociales.

Une incompatibilité identique a été ajoutée pour la personne de confiance. En outre, celle-ci ne peut pas être un représentant des travailleurs ou de l'employeur au sein du CPPT ou du conseil d'entreprise, ni faire partie de la délégation syndicale.

La personne de confiance est désignée avec l'accord unanime préalable des représentants des travailleurs au sein du CPPT (ou à défaut de la délégation syndicale, ou, à défaut, des travailleurs eux-mêmes). Elle peut également être relevée de ses fonctions après obtention d'un même accord. La nouvelle législation prévoit que l'initiative pour un tel retrait de fonction peut aussi être prise par les représentants des travailleurs.

Là où la désignation d'une personne de confiance était jusqu'à présent facultative, la nouvelle législation prévoit la possibilité pour les représentants des travailleurs au sein du CPPT (ou à défaut pour la délégation syndicale ou, à défaut, pour les travailleurs) d'obliger l'employeur, sur demande unanime, de désigner une personne de confiance.

Si aucune personne de confiance n'a été désignée au sein de l'entreprise et s'il y a un CPAP externe, le conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail accomplira désormais la mission d'information de la personne de confiance, préalable à l'intervention psychosociale (voy. infra point 4.2), sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs où la fonction de conseiller en prévention est exercée par l'employeur et à moins que la personne

concernée ou le CPPT (ou la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs) ne le refuse. Le législateur voulait de cette manière s'assurer que dans un nombre maximal d'entreprises, une information interne puisse être donnée sur les interventions en cas de risques psychosociaux.

Les conseillers en prévention et les personnes de confiance qui ont encore été désignés sous l'empire de l'ancienne loi peuvent continuer à exercer leur fonction. Les nouvelles conditions ne valent que pour les nouvelles désignations.

#### **4 Nouvelles procédures internes d'intervention psychosociale et possibilité de mesures conservatoires**

##### **4.1 Généralités**

Les employeurs ont l'obligation de prévoir des procédures pouvant être suivies par les travailleurs qui estiment subir un dommage psychique, ne devant pas nécessairement aller de pair avec un préjudice physique, consécutif à un risque psychosocial.

La procédure interne se déroule en trois phases:

- une première phase, préalable;
- une seconde phase par le biais de laquelle le travailleur demande une intervention psychosociale, et;
- une phase durant laquelle la demande est traitée et suivie d'une décision de l'employeur.

Tout comme la législation prévoit à l'heure actuelle une procédure de conciliation informelle et une procédure de plainte formelle, le travailleur conserve dans le cadre de la nouvelle législation le choix:

- soit de demander une **intervention psychosociale informelle** au CPAP ou à la personne de confiance;
- soit de demander une **intervention psychosociale formelle** au CPAP.

Les procédures peuvent dorénavant concerner d'autres risques psychosociaux que la violence, le harcèlement et les comportements sexuels non désirés au travail.

#### 4.2 Phase préalable à la demande d'intervention psychosociale

Au plus tard dix jours calendriers après le premier contact, la personne de confiance ou le CPAP entend le travailleur qui estime subir un dommage lié à un risque psychosocial, et l'informe des possibilités d'intervention (cf. *infra*).

Le travailleur peut ensuite choisir le type d'intervention qu'il sollicite.

#### 4.3 L'intervention psychosociale informelle

Une intervention psychosociale informelle consiste en une recherche, par le CPAP ou la personne de confiance, de concert avec le travailleur ayant introduit la demande, d'une solution aux problèmes relatifs aux aspects psychosociaux. La réglementation propose trois méthodes auxquelles le CPAP ou la personne de confiance peuvent avoir recours :

- la tenue d'entretiens;
- l'intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, en particulier auprès d'un membre de la ligne hiérarchique du travailleur concerné;
- une conciliation entre les personnes concernées, moyennant leur accord.

Le travailleur choisit le type d'intervention psychosociale informelle dont il souhaite faire usage. Son choix doit être constaté par écrit.

Au moins une fois par an, le CPAP communique à l'employeur les conclusions qu'il a tirées des incidents de nature psychosociale qui se sont présentées de façon répétée et qui ont fait l'objet d'une procédure informelle, aussi bien par le CPAP que par la personne de confiance. Cette communication s'effectue sous forme collective et anonyme.

#### 4.4 L'intervention psychosociale formelle

Une demande d'intervention psychosociale formelle implique que le travailleur demande à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles adaptées sur la base d'une analyse de la situation de travail spécifique, et sur la base des propositions que le CPAP a formulées dans un avis motivé.

Une distinction est faite selon que la demande d'intervention présente ou non un caractère principalement collectif, et a trait ou non à des faits de violence, de harcèlement ou de comportements sexuels non désirés au travail, ou à d'autres risques psychosociaux.

##### 4.4.1 Introduction de la demande

Le travailleur peut introduire une demande d'intervention psychosociale formelle sans qu'il ne soit contraint de suivre préalablement la procédure informelle. Il peut également introduire une demande d'intervention formelle lorsque la procédure informelle n'a pas abouti à une solution.

Préalablement à l'introduction de la demande, le travailleur doit obligatoirement s'entretenir personnellement avec le CPAP. Cet entretien a lieu dans les dix jours calendriers suivant le jour où le travailleur a exprimé sa volonté d'introduire sa demande.

La demande d'intervention psychosociale formelle est formulée par le biais d'un document écrit décrivant la situation de travail problématique et dans lequel le travailleur demande à l'employeur de mettre en œuvre les mesures appropriées (l'ancienne « plainte motivée »). Le travailleur peut aussi envoyer sa demande par recommandé.

Dorénavant, le CPAP devra refuser d'intervenir si la situation décrite par le travailleur ne contient *manifestement* pas de risques psychosociaux au travail. L'usage du mot « manifestement » laisse à penser qu'il s'agit d'une première appréciation superficielle par laquelle le CPAP met en

œuvre une appréciation marginale afin de déterminer s'il y a effectivement ou non un danger de dommage psychique ou physique. Ceci ne sera par exemple pas le cas lorsque le travailleur a reçu une évaluation négative ou a subi un stress momentané suite à un pic de travail, qui est retourné à la normale.

Le CPAP communique sa décision à ce sujet dans les dix jours calendriers de la réception de la demande. À défaut de réponse de sa part endéans ce délai, la demande est considérée comme étant acceptée.

La CPAP vérifie également si la situation que le travailleur décrit concerne principalement des risques qui présentent un caractère collectif ou individuel. Le traitement de ces deux types de demandes étant différent (cf. *infra*).

#### 4.4.2 Demande à caractère principalement collectif

##### a) Information à l'employeur et au travailleur

Si le CPAP a accepté la demande d'intervention psychosociale formelle, et si celle-ci présente un caractère principalement collectif, il porte le plus rapidement possible les éléments suivants à la connaissance de l'employeur et du travailleur demandeur:

- le fait qu'une demande d'intervention psychosociale formelle ayant un caractère principalement collectif a été introduite;
- la procédure de traitement de la demande;
- la date à laquelle l'employeur doit prendre sa décision concernant les suites qu'il entend donner à la demande.

Il est question d'une demande ayant un caractère principalement collectif lorsque plus d'une personne risque d'être touchée et lorsque cela se rapporte à un problème organisationnel plutôt qu'à une situation individuelle.

L'employeur doit en outre être informé de la situation à risque qui a été décrite par le travailleur, sans que l'identité du travailleur lui soit communiquée.

##### b) Consultation du CPPT ou de la délégation syndicale

L'employeur est tenu de demander l'avis du CPPT ou (à défaut de CPPT) de la délégation syndicale concernant:

- les modalités de traitement de la demande;
- les suites à donner à celle-ci.

##### c) Analyse des risques

L'employeur peut, avant de prendre sa décision concernant les suites à donner, effectuer une analyse spécifique des risques (voy. *supra*, point 2).

##### d) Décision

Dans les trois mois suivant la communication faite par le CPAP, l'employeur doit communiquer par écrit sa décision motivée concernant les suites qu'il entend réserver à la demande. S'il a effectué une analyse des risques spécifique, ce délai peut être prolongé de maximum trois mois.

L'employeur communique sa décision:

- au CPAP qui à son tour en informe le travailleur concerné;
- au conseil en prévention chargé de la gestion du service interne de prévention et de protection au travail, si le CPAP appartient à un service externe;
- au CPPT ou à la délégation syndicale.

Subséquentement, l'employeur est tenu de mettre en œuvre les mesures qu'il a décidées, le plus rapidement possible.

Si l'employeur s'abstient de communiquer sa décision aux acteurs mentionnés ci-dessus et s'il n'a pas procédé à une analyse des risques, le CPAP examinera la demande comme si celle-ci présentait un caractère principalement individuel, moyennant l'accord du travailleur.

e) Conséquences

Ce qu'il se passe après que l'employeur a communiqué sa décision aux acteurs mentionnés ci-dessus, dépend de la question de savoir si l'employeur a effectué ou non une analyse spécifique des risques, et des mesures qu'il a décidées.

	Analyse des risques spécifique	Pas d'analyse des risques spécifique
Employeur adopte les mesures requises	Fin de la procédure	Fin de la procédure
Employeur décide de ne pas prendre de mesures	Plainte auprès de l'inspection du bien-être possible	Examen de la demande par le CPAP, comme une demande à caractère individuel, avec accord du travailleur
Le demandeur estime que les mesures de prévention ne sont pas appropriées à sa situation	Plainte auprès de l'inspection du bien-être possible	Examen de la demande par le CPAP, comme une demande à caractère individuel, avec accord du travailleur

**4.4.3 Demande à caractère principalement individuel**

a) Information à l'employeur

Dans l'hypothèse où une demande d'intervention psychosociale formelle revêt un caractère principalement individuel, le CPAP informe par écrit l'employeur de cette demande ainsi que de l'identité du travailleur.

b) Examen et avis

Le CPAP examine ensuite la situation spécifique de travail. Dans le cadre de cet examen, le CPAP peut entendre toutes les personnes qu'il juge utile. Les personnes entendues reçoivent une copie de leur déclaration.

Après l'examen, le CPAP rédige un avis contenant les éléments suivants:

- la description et le contexte de la demande;
- l'identification des dangers pour le travailleur concerné et l'ensemble des travailleurs;
- les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque;
- les démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger éventuel et limiter le dommage;
- les propositions de mesures de prévention collectives et individuelles nécessaires à mettre en œuvre pour éliminer le danger éventuel et limiter le dommage dans la situation spécifique de travail;
- les propositions de mesures de prévention collectives qui doivent être mises en œuvre afin d'en prévenir la répétition dans d'autres situations de travail.

Le CPAP fait parvenir cet avis, dans un délai de 3 mois à partir de l'acceptation de la demande, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue de manière informelle dans le cadre de la procédure et moyennant l'accord du travailleur.

Ce délai peut être prolongé de maximum trois mois.

L'avis doit toujours être communiqué, même si le travailleur concerné a entre-temps quitté l'entreprise.

Ensuite, le CPAP informe dans les meilleurs délais le travailleur et les autres personnes concernées des éléments suivants:

- la date de remise de son avis à l'employeur;
- les propositions de mesures de prévention reprises dans l'avis.

Simultanément, si le CPAP fait partie d'un SEPP, il en informe le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne.

#### c) Décision

Après la réception de l'avis du CPAP, il appartient à l'employeur de déterminer quelles mesures doivent être prises.

S'il envisage de prendre des mesures individuelles à l'égard d'un travailleur, il en avertit préalablement par écrit le travailleur, au plus tard un mois après avoir reçu l'avis du CPAP.

Si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, le travailleur doit également recevoir une copie de l'avis du CPAP et être entendu par l'employeur. Le travailleur peut se faire assister par lors de cet entretien.

L'employeur communique sa décision définitive motivée aux personnes suivantes:

- le CPAP;

- le travailleur demandeur et les autres personnes directement impliquées;
- le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne si le CPAP fait partie d'un SEPP.

Ensuite, l'employeur se chargera de la mise en œuvre des mesures dans les meilleurs délais.

#### **4.4.4 La demande d'intervention psychosociale pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail**

##### a) La procédure dérogatoire

Lorsque la demande du travailleur porte sur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la procédure d'intervention formelle se déroule de la même manière que pour les autres risques psychosociaux, avec quelques particularités.

Tout d'abord, la demande d'intervention psychosociale formelle contient également le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ainsi que l'identité de la personne mise en cause. Le CPAP refuse la demande lorsque la situation ne contient manifestement pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. La notification du refus ou de l'acceptation a lieu au plus tard dans les dix jours calendriers après la réception de la demande. Passé ce délai, la demande est réputée acceptée.

Par ailleurs, le travailleur qui a introduit une telle demande bénéficie d'une protection contre le licenciement (cf. *infra* - point 6). Le CPAP en informe expressément l'employeur.

Si le travailleur d'une entreprise extérieure estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'une autre entreprise, la 'victime' peut faire appel à la procédure interne de l'employeur chez qui il exécute les activités - même s'il ne s'agit pas de son propre employeur.

b) Examen

Le CPAP informe la personne mise en cause des faits qui lui sont reprochés.

Quand un travailleur a déposé un témoignage dans le cadre de l'examen de la demande, il bénéficie, à l'instar du travailleur qui a fait la demande d'intervention, d'une protection contre le licenciement (*cf. infra*). La CPAP en informe à chaque fois l'employeur.

Si nécessaire, le CPAP peut recommander des mesures conservatoires (*cf. infra*).

c) Avis et décision

Comme lors d'une procédure formelle "normale" à caractère principalement individuel, le CPAP rédige un avis et le communique à l'employeur et, le cas échéant, à la personne de confiance, et ce, endéans les trois mois après acceptation de la demande.

Ce qui est particulier à la demande formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, c'est que le CPAP peut communiquer son avis au Centre pour l'Égalité des chances et de lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, lorsque ces institutions en font la demande et pour autant que le travailleur ait donné son accord. De cette manière, ces deux institutions peuvent se faire une opinion plus objective de la situation et mieux évaluer l'opportunité de leur intervention. Par ailleurs, cela participera également aux missions de monitoring de ces institutions.

Une copie de l'avis est également communiquée au demandeur ou à la personne mise en cause quand ceux-ci envisagent d'introduire une procédure judiciaire.

Pour le surplus, nous renvoyons à ce qui a été exposé plus haut sous le point 4.4.3.

d) Conséquences

Quand l'employeur satisfait à son obligation de mettre en œuvre aussi vite que possible les mesures appropriées, la procédure prend fin.

Si, au contraire, l'employeur omet de mettre en œuvre les mesures appropriées, le CPAP peut faire appel l'inspection du Contrôle du bien-être au travail lorsque:

- il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur : est visée ici la situation où il est presque certain que le travailleur va subir une grave atteinte à sa santé, qui peut avoir pour conséquence qu'il perde son travail. Cette atteinte se manifesterait immédiatement.
- la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction : en raison de la relation d'autorité il sera en effet compliqué de mener une procédure interne.

**4.5 Mesures conservatoires**

Comme exposé ci-avant, le déroulement de la procédure formelle prend un certain temps. Dans le cas où il y a un risque immédiat pour la santé du travailleur, une intervention plus rapide peut être nécessaire.

La possibilité de prendre des mesures conservatoires - lesquelles ont uniquement pour but d'éviter ou de prévenir de nouveaux dommages, et qui par conséquent ne sont pas définitives - est prévue dans l'hypothèse d'une procédure formelle à caractère principalement collectif, et pour les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. La procédure varie légèrement en fonction de la situation rencontrée.

De telles mesures conservatoires peuvent par exemple consister en une adaptation temporaire du temps de travail ou des tâches à effectuer.

a) Demande formelle à caractère principalement collectif

Le CPAP dispose dans ce cas de la possibilité, après l'acceptation de la demande et, en tout état de cause, avant l'échéance du délai de trois mois endéans lequel l'employeur doit prendre une décision (*cf. supra*) - de proposer des mesures de prévention pour éviter que la santé du demandeur soit affectée.

L'employeur doit mettre en œuvre aussi vite que possible ces mesures ou des mesures qui offrent un niveau de protection équivalent.

b) Faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

Si la gravité des faits l'exige, le conseiller en prévention va également dans ce cas-ci proposer des mesures conservatoires à l'employeur. Il le fait avant de communiquer son avis. Par la suite, l'employeur communique au plus vite au CPAP et par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il va donner aux propositions de mesures conservatoires. Si l'employeur ne procède pas à la prise de mesures appropriées, le CPAP fera appel au Contrôle du bien-être au travail pour que les actions nécessaires soient entreprises.

#### **4.6 Le rôle du Contrôle du bien-être au travail**

Le travailleur conserve en vertu de la nouvelle loi, la possibilité de faire directement appel à l'inspection du Contrôle du bien-être au travail, mais seulement s'il s'estime être victime de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

## **5 Échange d'informations et secret professionnel**

---

La nouvelle réglementation concernant les risques psychosociaux au travail prévoit expressément une collaboration et un échange d'informations entre les différents acteurs. Ainsi, le CPAP et la personne de confiance doivent régulièrement se consulter. En cas de changement du service externe pour la prévention et la protection au travail, les dossiers individuels doivent être transférés. Le conseiller en prévention - médecin du travail peut également se concerter avec le CPAP s'il considère que des mesures doivent être prises.

Pareils flux d'informations doivent bien entendu être protégés pour que la protection de la vie privée des travailleurs concernés ne soit pas mise en danger.

Le législateur a donc aussi expressément prévu que tant le conseiller en prévention que la personne de confiance étaient tenus par le secret professionnel tel que défini par le Code pénal social. Les obligations dans le cadre de la législation relative aux risques psychosociaux au travail - comme, par exemple, la production de l'avis du CPAP - n'y dérogent pas.

C'est également dans ce cadre que la loi prévoit maintenant expressément que le principe de publicité des actes administratifs n'est pas d'application à l'avis du CPAP si l'employeur est une autorité administrative : de cette façon, le législateur essaye de préserver la vie privée du travailleur.

## 6 Protection contre le licenciement et mesures préjudiciables

### 6.1 Elargissement de la protection

Un travailleur qui introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des **faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel** au travail auprès du CPAP, est protégé contre le licenciement par l'employeur.

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014, la protection sera étendue à toute mesure préjudiciable qui serait prise en représailles à la demande formelle ou à la plainte du travailleur, même après la cessation des relations de travail. On pense notamment au refus de remettre une lettre de recommandation ou au refus de prolonger un contrat à durée déterminée. Pour les interventions en rapport avec les autres risques psychosociaux, il n'est pas prévu de protection.

Une mesure qui serait prise dans le cadre de l'obligation de l'employeur de prendre des mesures à la suite de la demande d'intervention psychosociale pour autant qu'elle présente un caractère proportionnel et raisonnable, ne sera pas considérée comme une mesure préjudiciable.

### 6.2 Qui est protégé ?

Selon la nouvelle loi, sont protégés:

- Le travailleur qui a introduit au niveau de l'entreprise, conformément à la procédure interne, une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et pour autant que la demande ait été acceptée par le CPAP;
- Le travailleur qui a introduit une plainte externe pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail auprès de l'inspection Contrôle du bien-être au travail, des services de police,

d'un membre du ministère public ou du juge d'instruction pour un des motifs suivants:

- l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux;
  - l'employeur n'a pas mis en place de procédure interne;
  - selon le travailleur, le traitement de la demande d'intervention psychosociale interne pour des faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail;
  - selon le travailleur, les procédures internes n'ont pas été appliquées légalement;
  - la procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits dont le travailleur a été l'objet.
- Le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions légales concernant la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
  - Le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du CPAP, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

### 6.3 Objet de la protection

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail ou prendre des mesures préjudiciables à l'encontre des travailleurs protégés à moins qu'il puisse apporter la preuve que les motifs du licenciement ou de la prise des mesures préjudiciables sont étrangers à la demande d'intervention formelle, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

### 6.4 Durée de la protection

Les travailleurs bénéficient d'une protection:

- durant une période de 12 mois suivant la réception de la demande d'intervention formelle par le CPAP (mais à la condition que le CPAP ait accepté la demande), la réception de la plainte externe ou le dépôt du témoignage ;
- à partir de l'introduction de la procédure judiciaire jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

### 6.5 Sanction

Lorsque la protection est violée par l'employeur, le travailleur a droit à une indemnité de protection qui est évaluée forfaitairement à 6 mois de rémunération brute. Le travailleur peut aussi réclamer le dommage réellement subi, mais, dans ce cas, il doit prouver l'étendue de ce préjudice.

Le travailleur peut, mais ne doit pas, demander au préalable sa réintégration.

## 7 Introduction d'un dédommagement forfaitaire

---

Un travailleur qui se considère victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, a la possibilité de demander devant les juridictions du travail des dommages et intérêts en réparation du dommage matériel et moral.

Il y a toujours un glissement de la charge de la preuve : si la victime établit devant la juridiction l'existence de 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 moral ou sexuel au travail incombe au défendeur.

Alors qu'actuellement la victime doit pouvoir démontrer son dommage et l'étendue de celui-ci, la nouvelle loi introduit un dédommagement forfaitaire correspondant à 3 mois de rémunération brute (plafonnée - en 2014, à 40.927,18 EUR sur base annuelle). Ce dédommagement peut être augmenté jusqu'à 6 mois de rémunération brute (plafonnée de la même manière) dans les cas suivants:

- lorsque les comportements sont liés à un critère de discrimination prévu dans la loi anti-discriminations (couleur de peau, convictions religieuses, orientation sexuelle, etc.);
- lorsque l'auteur des faits se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;
- en raison de la gravité des faits.

La victime conserve cependant toujours la possibilité de démontrer le dommage réellement subi, s'il est plus élevé.

## **8 En pratique: que doivent concrètement faire les employeurs?**

---

Les employeurs doivent, avant le 1<sup>er</sup> septembre 2014, prendre un certain nombre de mesures:

- La mise en œuvre d'une analyse générale des risques pour identifier et évaluer les risques psychosociaux au sein de l'entreprise et déterminer sur cette base des mesures de prévention;
- Élaborer les procédures internes d'intervention formelle et informelle pour tous les risques psychosociaux (en ce compris mais pas exclusivement la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail) conformément à la nouvelle législation;
- Prévoir l'information et la formation nécessaire au niveau des membres du CPPT ou de la délégation syndicale, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs;
- Adapter le règlement de travail : incorporation des procédures internes adaptées. Les coordonnées de la personne de confiance et du CPAP doivent être reprises dans le règlement de travail. A cette fin, il peut être recouru à la procédure simplifiée;
- Pour les modifications du règlement de travail, il a été prévu un délai de six mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Concrètement, cela signifie que les règlements de travail doivent être adaptés pour le 1<sup>er</sup> mars 2015.

Nous sommes bien entendu à votre disposition pour vous aider pour la mise en œuvre de ces mesures!

**Bruxelles**

280, Bd. du Souverain  
1160 Bruxelles  
Tel.: 02 761 46 00  
Fax: 02 761 47 00

**Liège**

Bd. Frère Orban 25  
4000 Liège  
Tel.: 04 229 80 11  
Fax: 04 229 80 22

**Anvers**

Commodity House  
G. Lemanstraat 74  
2600 Anvers  
Tel.: 03 285 97 80  
Fax: 03 285 97 90

**Gand**

F. Lousbergkaai 103  
bus 4-5  
9000 Gand  
Tel.: 09 261 50 00  
Fax: 09 261 55 00

**Courtrai**

Ring Bedrijvenpark  
Brugsesteenweg 255  
8500 Courtrai  
Tel.: 056 26 08 60  
Fax: 056 26 08 70

**Hasselt**

Luikersteenweg 227  
3500 Hasselt  
Tel.: 011 24 79 10  
Fax: 011 24 79 11

*Partners with you.* ●

*Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.*