



L.G.S./07/34  
Cl. 07080406

Aux Pouvoirs Organiseurs,  
Aux Chefs d'Etablissements  
de l'Enseignement Fondamental  
de l'Enseignement Secondaire  
de l'Enseignement de Promotion Sociale  
et de l'Enseignement supérieur  
Libres subventionnés  
Et des Centres PMS libres subventionnés

Madame, Monsieur,

Bruxelles, le 26 septembre 2007

**OBJET : Violence, harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail**

**1. Préambule**

- 1.1. Législation
- 1.2. Les objectifs des lois

**2. Définitions**

**3. Les aménagements du règlement de travail imposé par la loi**

**4. Les acteurs**

- 4.1. La personne de confiance
- 4.2. Le conseiller en prévention
- 4.3. L'inspection contrôle bien-être au travail
- 4.4. La protection des travailleurs et des témoins
  - 4.4.1. Le travailleur
    - a. *La protection du travailleur vis-à-vis de l'employeur*
    - b. *La protection du travailleur vis-à-vis des tiers*
  - 4.4.2. La protection des témoins

**5. La procédure**

- 5.1. L'analyse des risques
  - 5.1.1. L'action préventive
  - 5.1.2. L'action curative
- 5.2. L'examen de la procédure interne à l'entreprise
- 5.3. Procédures « externes »
  - 5.3.1. Plaintes auprès des fonctionnaires
  - 5.3.2. La procédure devant les tribunaux du travail

**6. Conclusion**

\* \* \*

# 1. Préambule

## 1.1. Législation

La présente communication a pour objectif de présenter la réglementation sur le harcèlement et la violence au travail tel que modifié par les législations suivantes :

- La loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celle relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- La loi du 6 février 2007 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 ;
- L'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces différents textes ont été publiés au moniteur belge du 6 juin 2007. Les dispositions sont entrées en vigueur le 16 juin 2007.

## 1.2. Les objectifs des lois

Les législations que nous allons examiner ont pour but de peaufiner la loi initiale du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Le législateur a poursuivi huit objectifs :

1. accentuer la prévention primaire
2. renforcer le statut de la personne de confiance
3. donner la priorité aux procédures internes
4. clarifier le rôle de l'inspection contrôle du bien-être au travail
5. clarifier les moyens du tribunal
6. clarifier la disposition relative à la protection contre le licenciement
7. porter une attention particulière au travailleur victime de comportements excessifs de tiers à la relation du travail
8. clarifier l'accès aux pièces et aux informations contenues dans le dossier constitué par le conseiller en prévention.

Dans cette communication, nous nous efforcerons de donner un aperçu des moyens mis à disposition d'une personne qui s'estime harcelée, des acteurs qui interviendront, des obligations mises à charge de l'employeur ainsi que le déroulement d'une procédure type.

Au sein du pouvoir organisateur, nous pourrions distinguer trois niveaux d'intervention destinés à gérer les situations problématiques. Il s'agit :

2. à titre préventif, du plan global de prévention reposant sur l'analyse des risques dressé par l'employeur et soumis à la consultation du comité de prévention et de protection du travail<sup>1</sup> ;
3. la personne de confiance, le cas échéant ;
4. le conseiller en prévention ;

---

<sup>1</sup> À défaut de CPPT, il y a lieu de faire appel à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

Soulignons aussi quelques changements terminologiques et en particulier le fait qu'on ne stigmatisera désormais plus les personnes en tant que « auteur » ou « victime » mais que ces termes sont désormais remplacés par les termes suivants : « personne mise en cause » ou « personne qui déclare être l'objet de harcèlement », « personne qui s'estime victime de harcèlement » et « plaignant ».

## **2. Définitions**

Il convient de définir trois éléments essentiels :

- la violence au travail ;
- le harcèlement moral au travail ;
- et le harcèlement sexuel au travail.

La violence au travail doit être entendue comme toute situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la loi s'adresse<sup>2</sup> est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Le harcèlement moral doit être entendu comme « plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur [...], de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifeste notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Enfin, le harcèlement sexuel doit être entendu comme 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.

## **3. Les aménagements du règlement de travail imposé par la loi**

Le règlement de travail devra désormais reprendre :

- 1) les coordonnées du conseiller en prévention ainsi que de la personne de confiance le cas échéant ;
- 2) la procédure interne d'application dans l'entreprise, à savoir l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement au travail ainsi que les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention.

Enfin, le règlement de travail devra mentionner que la personne de confiance a le devoir d'être impartial.

Les règlements de travail spécifiques à chaque fédération seront très prochainement actualisés et transmis aux Commissions paritaires concernées. Nous ne manquerons pas de vous avertir dès leur mise en ligne sur le site du Segec.

---

<sup>2</sup> La loi s'adresse aux:

- travailleurs,
  - personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectuée ou non dans l'établissement de formation ;
  - personnes liées par un contrat d'apprentissage ;
  - stagiaires ;
  - élèves et étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'études prévoit une forme de travail qui est effectuée dans l'établissement d'enseignement ;
- ainsi qu'aux personnes qui les occupent.

## 4. Les acteurs

Nous passerons en revue successivement les diverses personnes appelées à jouer un rôle central dans le cadre de la procédure de harcèlement :

1. la personne de confiance ;
2. le conseiller en prévention ;
3. l'inspection contrôle du bien-être au travail ;
4. les plaignants et les témoins : leur protection.

### 4.1. La personne de confiance

La désignation d'une personne de confiance reste facultative. Néanmoins, une telle personne présente l'avantage de connaître précisément le fonctionnement de l'entreprise, sa culture ainsi que les actions les plus appropriées.

Si le conseiller en prévention fait partie du service externe pour la prévention et la protection et si l'entreprise occupe plus de vingt travailleurs, la personne de confiance devra faire partie des membres du personnel.

La personne de confiance ne peut également être conseillère en prévention. Elle est tenue au secret professionnel. Lorsqu'elle agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, celle-ci n'est plus sous l'autorité de la ligne hiérarchique et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise.

Soulignons qu'une personne de confiance doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction et ce pendant la durée du temps de travail. Elle doit disposer d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité. L'employeur doit lui permettre de suivre les formations adéquates durant la durée de son temps de travail. L'employeur prendra les frais de formation à sa charge.

Les tâches de la personne de confiance sont les suivantes :

- 1) elle participe à l'élaboration des procédures prévues pour le travailleur qui estimera être victime de violence ou d'harcèlement ;
- 2) elle transmettra au conseiller en prévention les données des incidents qu'elle a traité ;
- 3) elle accueillera les travailleurs plaignants et leur dispensera des conseils ;
- 4) elle recevra les plaintes motivées des travailleurs et les transmettra au conseiller en prévention.

Pour procéder à la nomination ou à l'écartement d'une personne de confiance, il convient d'avoir l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. À défaut d'accord, l'employeur peut demander l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance qui tente de concilier les parties. Si la conciliation échoue, l'employeur peut prendre sa décision et, s'il s'écarte de l'avis du fonctionnaire, il doit en communiquer les motifs au comité.

### 4.2. Le conseiller en prévention

L'employeur est **tenu** de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail.

Les pouvoirs organisateurs auront l'obligation de faire appel à un service externe de prévention<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> La loi prévoit la création d'un service interne de prévention mais, vu sa lourdeur, nous n'examinerons pas l'hypothèse du service interne de prévention dans le cadre de la présente communication.

Les tâches du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux sont les suivantes :

- il collabore à l'analyse des risques ;
- il dispense des conseils sur l'accueil des travailleurs qui déclarent être victime d'actes de harcèlement ou de violence ;
- il reçoit les plaintes des travailleurs et les témoignages ;
- il avise l'employeur de l'identité des travailleurs qui bénéficient de la protection contre le licenciement ;
- il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures appropriées ;
- si les mesures n'ont aucun effet ou si l'employeur ne fait pas le nécessaire, il peut s'adresser au service d'inspection ;
- il ouvre et tient à jour un dossier pour chaque plainte motivée qui a été déposée ;

#### 4.3. L'inspection contrôle du bien-être au travail

Cette inspection contrôle le respect de la législation. Le cas échéant, elle mettra en demeure l'employeur de désigner un conseiller en prévention. Au besoin, elle pourra également examiner une situation individuelle et proposer une solution s'il y a urgence et qu'elle constate l'absence de conseiller en prévention.

#### 4.4. La protection des travailleurs et des témoins

##### 4.4.1. Le travailleur

###### ***a. La protection du travailleur vis-à-vis de l'employeur***

Un travailleur qui a déposé une plainte motivée est protégé contre un licenciement ou une modification unilatérale du travail de ce dernier. L'employeur ne pourra modifier les conditions de travail ou licencier que s'il peut dûment justifier sa décision. L'employeur supportera donc entièrement la charge de la preuve.

Si l'employeur passait outre à cette obligation, le travailleur n'est plus désormais obligé de demander sa réintégration et il aura droit à une indemnité équivalente soit à six mois de rémunération soit à l'indemnisation de l'étendue exacte de son préjudice. Naturellement, dans ce dernier cas, il appartiendra au travailleur de prouver l'étendue de son préjudice.

La protection prend cours à partir du dépôt de la plainte. Cette plainte peut être soit la plainte motivée auprès du conseiller en prévention, soit une plainte auprès des services de police, du ministère public, du juge d'instruction, de l'auditorat, ...

###### ***b. La protection du travailleur vis-à-vis des tiers***

L'employeur doit, dans sa politique de prévention, avoir un souci particulier de la situation des travailleurs qui entrent en contact avec des tiers.

Par ailleurs, un travailleur d'une entreprise extérieure qui exécute de façon permanente des activités au sein de l'établissement (p. ex. un travailleur d'une entreprise de nettoyage de l'établissement) qui estime être l'objet de violence ou harcèlement de la part d'un travailleur de l'établissement dans lequel il travaille pourra désormais faire appel à la procédure interne de l'entreprise avec laquelle il n'a pas de contrat de travail.

Enfin, signalons que l'employeur devra supporter la charge financière du soutien psychologique des travailleurs victimes d'actes de **violence** commis par des tiers. Le montant de cette intervention pourra être limité à l'avenir par un arrêté royal pris par le Roi. Le législateur a ici eu le souci d'assurer un soutien à certaines personnes telles qu'un employé de banque victime d'une attaque à main armée ou d'un conducteur de bus victime d'une agression. Dans les travaux préparatoires, le législateur a précisé que seuls les faits commis par des tiers étaient visés. Les faits se produisant entre collègues ne seraient pas visés par l'article 32 quinquies de la loi du 10 janvier 2007. Suivant le législateur, cette limitation serait justifiée parce que le besoin de soutien psychologique découlerait directement du travail lui-même dès lors que le risque de violence est inhérent au travail qui est exécuté.<sup>4</sup>

L'employeur pourra toujours se retourner contre l'auteur des faits pour obtenir un dédommagement.

#### *4.1.1. La protection des témoins*

L'article 32 tredecies, § 1, 5° étend au travailleur, qui intervient comme témoin, la protection accordée au travailleur qui a déposé une plainte motivée en matière de violence et harcèlement.

## **5. La procédure**

Nous traiterons ici successivement de :

- l'analyse de risques ;
- la procédure interne à l'entreprise ;
- la procédure externe à l'entreprise à savoir la procédure judiciaire.

### 5.1. L'analyse des risques

Cette analyse devra avoir lieu, d'une part, lors de l'élaboration du plan de prévention (5.1.1.) et, d'autre part, si, après que ce plan ait été élaboré, des incidents répétitifs devaient se présenter (5.1.2.).

#### 5.1.1. L'action préventive

L'employeur a l'obligation de procéder à une analyse des risques au sein de l'établissement. Sur base de cette analyse, il définira les mesures de prévention qui devront être prises pour prévenir la violence et le harcèlement. Le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail assistera l'employeur dans cette tâche.

---

<sup>4</sup> Rappelons brièvement que l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17/05/1999 portant application de l'article 28 du décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale notamment par la mise en œuvre de discriminations positives prévoit l'intervention de la Communauté française pour un soutien psychologique d'urgence (limité à 12 séances). Pour de plus amples renseignements, nous renvoyons à la circulaire 123 du 15/10/2002 et à la circulaire n° 1361 du 1/02/2006.

Les mesures de prévention doivent comprendre au moins :

- les mesures matérielles et organisationnelles pour prévenir la violence et le harcèlement moral ;
- les mesures spécifiques de protection au profit des travailleurs qui entrent en contact avec d'autres personnes sur le lieu du travail ;
- les obligations de la ligne hiérarchique ;
- l'information et la formation des travailleurs ;
- l'information du comité pour la protection et prévention au travail s'il existe ;

L'ensemble de ces mesures devront être soumises pour avis au comité pour la protection et prévention au travail s'il existe.

Par ailleurs, l'employeur devra déterminer les procédures qui seront d'application quand les actes de harcèlement ou de violence seront signalés. Il s'agit de :

- la procédure d'accueil et de premiers conseils au plaignant ;
- les modalités selon lesquelles les plaignants pourront faire appel au conseiller en prévention et, le cas échéant, à la personne de confiance ;
- le devoir d'impartialité de la personne de confiance et du conseiller en prévention ;
- la procédure suivant laquelle seront remis au travail les travailleurs ayant déclaré avoir été l'objet de violence ou de harcèlement ainsi que les mesures d'accompagnement de ces personnes à cette occasion ;

Ces mesures seront soumises à l'accord du CPPT. A défaut d'accord, l'avis de l'inspection du contrôle du bien-être au travail remettra son avis et en cas de désaccord persistant, l'employeur pourra prendre des mesures qui rassemblent l'accord d'au moins deux tiers des membres du comité.

### 5.1.2. L'action curative

L'intervention de l'employeur s'imposera également à la suite d'incidents répétitifs en matière de stress, de harcèlement, de violence ou de conflit.

Pour ce faire, l'employeur collaborera avec le conseiller en prévention et demandera l'avis du comité sur les mesures préconisées. Cette procédure sera également d'application si le conseiller en prévention a donné un avis suite à une plainte.

### 5.2. L'examen de la procédure interne à l'entreprise

Cette procédure se caractérise théoriquement par plusieurs étapes successives.

Les étapes de la procédure sont les suivantes :

1<sup>ère</sup> étape. La saisine de la personne de confiance ou du conseiller en prévention.

Le conseiller en prévention ou la personne de confiance recevra le plaignant dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. À ce stade, la personne de confiance ou le conseiller en prévention ne sont pas encore tenu de consigner une plainte. En effet, il peut transiter par la deuxième étape.

2<sup>ème</sup> étape. Le conseiller en prévention ou la personne de confiance peut proposer une conciliation. Un tel processus ne pourra être démarré sans l'accord du plaignant.

3<sup>ème</sup> étape. Si le plaignant l'estime nécessaire, il déposera alors une plainte motivée. La plainte est un document daté et signé par le travailleur qui comprend :

- la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes ;
- la description précise des faits constitutifs de violence ou harcèlement ;
- le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ;
- l'identité des personnes mises en cause.

L'article 25 de l'arrêté royal impose un entretien personnel avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention avant d'introduire une plainte motivée. Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il doit aviser immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection contre le licenciement et les modifications au contrat de travail.

4<sup>ème</sup> étape. Le conseiller en prévention examine les faits et entend les personnes concernées ainsi que les témoins.

L'avis du conseiller en prévention doit normalement être remis dans un délai de trois mois. Ce délai sera prolongeable trois fois maximum si le conseiller en prévention peut justifier son retard et en donner les motifs.

5<sup>ème</sup> étape. L'employeur informe ensuite le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.

Si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmettra à ce dernier une copie du conseiller en prévention et devra entendre ce travailleur qui pourra se faire assister lors de cet entretien.

Le conseiller en prévention spécialisé est responsable du dossier individuel de plainte. Ce dossier comprendra :

- la plainte motivée ;
- le document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée ;
- le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation ;
- les notifications éventuelles de prolongation du délai pour rendre un avis ;
- l'avis rendu par le conseiller en prévention à l'employeur ;
- éventuellement, la demande d'intervention des services d'inspection ;
- les déclarations des personnes entendues par le conseiller (rappelons que le conseiller en prévention est tenu au secret professionnel).

Par ailleurs, la loi règle spécifiquement l'accès au dossier par les personnes intéressées et déroge ponctuellement à la réglementation générale en matière de vie privée et de droit à l'accès aux documents.

Par dérogation au secret professionnel, la loi autorise le conseiller en prévention et la personne de confiance à communiquer les informations qu'elles estiment pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent ;

Le conseiller en prévention est tenu de communiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés ;

Le conseiller en prévention sera autorisé à transmettre à l'employeur son avis sur la situation dont il a été saisi suite à la plainte motivée ;

Par ailleurs, lorsque l'employeur envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier les conditions de travail du travailleur ou lorsque le travailleur envisage d'introduire une action en justice, l'employeur fournira au travailleur une copie des éléments suivants de l'avis du conseiller en prévention :

- 1° le compte rendu des faits ;
- 2° l'avis du conseiller en prévention ;
- 3° le résultat de la tentative de conciliation ;
- 4° l'analyse des faits de la cause ;
- 5° les mesures préconisées.

### 5.3. Procédures « externes »

#### 5.3.1. Plaintes auprès des fonctionnaires

La personne qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement peut déposer plainte auprès de divers fonctionnaires : Le plaignant peut s'adresser ainsi aux services de police, aux fonctionnaires chargés de la surveillance et du respect de la législation, aux membres du ministère public, à l'auditeur du travail ainsi qu'au juge d'instruction.

Ces fonctionnaires seront tenus d'informer le plus rapidement possible l'employeur de l'existence d'une plainte.

#### 5.3.2. La procédure devant les tribunaux du travail

Le tribunal du travail peut connaître également des problèmes de violence et d'harcèlement. S'il peut être saisi directement, il peut également suspendre la procédure et imposer au travailleur de poursuivre la procédure interne si cela lui semble judicieux.

L'article 32 decies de la loi prévoit également la possibilité de saisir le président du tribunal du travail pour ordonner la cessation immédiate des violences ou du harcèlement qu'il constaterait. Le président peut statuer nonobstant toute autre poursuite exercée, par exemple, devant une juridiction pénale. Le président du tribunal du travail peut également ordonner des mesures provisoires.

## **6. Conclusion**

La loi sur le harcèlement impose à l'employeur de procéder à une analyse des risques préventive avec le conseiller en prévention et de mettre en place des procédures qui devront être soumises à l'accord des travailleurs.

Le règlement de travail devra reprendre les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance. Il comprendra également la procédure d'application en matière de harcèlement et de violence.

La nomination d'une personne de confiance est facultative mais peut se révéler utile.

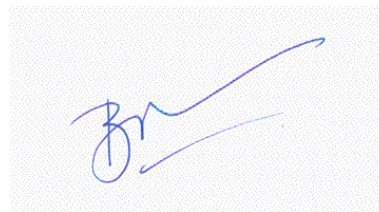
Une personne qui dépose une plainte motivée ou qui dépose une plainte auprès d'un fonctionnaire chargé de la surveillance ainsi qu'auprès des services de police, d'un membre du ministère public ou d'un juge d'instruction dispose d'une protection contre le licenciement et contre les modifications unilatérales des conditions de travail.

Les témoins bénéficient également de la protection contre le licenciement.

\* \* \*

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, plus particulièrement Jean DE BREUCK, juriste d'entreprise (tél. 02/256.70.45, courriel : [jean.debreuck@segec.be](mailto:jean.debreuck@segec.be)).

En espérant que ces informations pourront vous être utiles, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.



Bénédicte BEAUDUIN  
Directrice

## Annexe 1 : schéma

