

Guide de procédure pour l'application des mesures relatives à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Réseaux et niveaux concernés

- Fédération Wallonie-Bruxelles
- Libre subventionné
- libre confessionnel
- libre non confessionnel
- Officiel subventionné
- Niveaux : tous

Type de circulaire

- Circulaire administrative
- Circulaire informative

Période de validité

- A partir du
- Du au

Documents à renvoyer

- Non
- [][][][][] Date limite
- [][][][][] Voir dates figurant dans la circulaire

Mots-clés :

Risques psychosociaux
Violence
Harcèlement moral
Harcèlement sexuel

Destinataires de la circulaire

- Aux Directions des établissements de l'enseignement fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé, des Internats autonomes et Homes d'accueil de l'enseignement spécialisé, organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux Directions des établissements de l'enseignement de promotion sociale organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux Directions des Hautes Écoles organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux Directions des Écoles supérieures des Arts organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux Directions des CPMS organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux Directions des CDPA organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- A la Direction du Centre d'autoformation et de formation continuée à Huy ;
- A la Direction du Centre technique et pédagogique organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- A la Direction du Centre technique horticole de Gembloux ;
- A la Direction du Centre de technologie horticole de Strée ;

Pour information :

- Aux membres du Service général de l'Inspection ;
- Aux membres du Service de vérification ;
- Au S.I.P.P.T. du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Aux organisations syndicales.

Signataire

Ministre / Madame Joëlle MILQUET, Vice-présidente et Ministre de
Administration : l'Éducation, de la Culture et de l'Enfance ;
Monsieur Jean-Claude MARCOURT, Vice-président et Ministre de
l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias ;
Madame Isabelle SIMONIS, Ministre de l'Enseignement de
promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de
l'Égalité des chances

Personnes de contact

Service ou Association : Cellule de coordination de la Médecine du Travail

Nom et prénom	Téléphone	Email
CAMBIER Yves	02/213.59.58.	yves.cambier@cfwb.be

Service ou Association : Personnes de confiance

Nom et prénom	Téléphone	Email
DHONT Pascale	02/213.59.80.	pascale.dhont@cfwb.be
DOM Xavier	02/213.59.61.	xavier.dom@cfwb.be

PREAMBULE

L'emploi dans la présente circulaire des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épïcène en vue d'assurer la lisibilité du texte, nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

En vue de se conformer à la nouvelle législation en la matière¹, cette circulaire abroge et remplace la circulaire n° 3802 du 25 novembre 2011 intitulée « Guide de procédure face à la violence, au harcèlement moral ou sexuel au travail – Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

La circulaire a pour principal objectif de donner, aux chefs d'établissement et aux membres du personnel des établissements d'enseignement et assimilés organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, une information sur les mesures prises par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour appliquer les dispositions intégrées dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les chefs d'établissement sont dans l'obligation d'inscrire cette circulaire à l'ordre du jour de leur prochaine réunion de COCOBA et de la diffuser à tous les membres du personnel.

Il convient de rappeler que l'article 32*bis* de la loi du 4 août 1996 précitée énonce expressément l'obligation pour tout employeur et travailleur qui entrent en contact avec des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

De plus, la loi impose que les éléments suivants soient repris dans le règlement de travail :

- les coordonnées du conseiller en prévention ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses fonctions et, celles de(s) personne(s) de confiance,
- les procédures mises en place.

La circulaire est applicable à tous les travailleurs sans exception (en ce compris les personnes qui suivent une formation professionnelle, les personnes liées par un contrat d'apprentissage, les stagiaires, les élèves et les étudiants pour lesquels le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement).

¹ 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 ; 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 ; arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

CHAPITRE I^{er} : DISPOSITIONS LEGALES

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

Les lois des 28 février et 28 mars 2014 ont profondément modifié les dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ce chapitre fixe désormais un cadre général pour la prévention des risques psychosociaux au travail là où, auparavant, il ne concernait que la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces lois permettent une meilleure prise en compte des dommages à la santé découlant de l'ensemble des risques psychosociaux et favorisent les voies de résolution en quittant l'angle restrictif des comportements abusifs.

La violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail font partie intégrante des risques psychosociaux au travail et doivent donc être abordés via le cadre général pour la prévention des risques psychosociaux au travail. La section 2 du chapitre Vbis accorde toutefois une attention particulière à ces risques spécifiques.

- L'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

Cet arrêté remplace 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.

Il exécute le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et contient des dispositions qui, entre autres, concernent l'analyse des risques et les mesures de prévention, les différentes procédures qui sont applicables aux travailleurs qui estiment subir des dommages suite à l'exposition à des risques psychosociaux au travail, le statut du conseiller en prévention aspects psychosociaux² et de la personne de confiance.

CHAPITRE II : DEFINITIONS

- Les risques psychosociaux au travail

La loi du 4 août 1996 définit, en son article 32/1, les risques psychosociaux au travail 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 »*.

La notion de « risques psychosociaux » englobe ainsi le stress, le burn out, la violence et le harcèlement moral et sexuel.

Le dommage psychique peut, par exemple, se manifester par des angoisses, de la dépression, un état de stress post traumatique... Ces risques peuvent, au niveau physique, entraîner des insomnies, de l'hypertension, des problèmes gastriques, etc.

²  Dans la suite de la circulaire, le conseiller en prévention aspects psychosociaux sera dénommé « conseiller en prévention ».

- **La violence au travail**

La loi du 4 août 1996 définit, en son article 32ter 1°, la violence au travail comme étant « *chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne³(...) est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail* ».

Elle se traduit principalement par des comportements d'agression physique (coups directs mais aussi menaces lors d'une attaque à main armée ...) ou verbale (injures, insultes, brimades...).

- **Le harcèlement moral au travail**

La loi du 4 août 1996 définit, en son article 32ter 2°, le harcèlement moral comme étant un « *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'un travailleur ou d'une autre personne⁴(...), 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 la 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* ».

Le harcèlement moral a donc pour objet ou comme effet (selon que l'auteur agit de façon intentionnelle ou non) de :

- porter atteinte à la personne en tant que telle (sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique et/ou psychique) ;
- mettre en péril l'emploi de cette personne ;
- créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les comportements de harcèlement moral doivent consister en plusieurs conduites abusives similaires ou différentes qui se produisent pendant un certain temps pour pouvoir être considérés comme tels. Ils se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux.

Voici quelques exemples :

- isoler la personne (l'ignorer, la tenir à l'écart de ses collègues, supprimer progressivement ses outils de travail ...)
- discréditer la personne (ne lui confier aucune tâche ou ne lui confier que des tâches inutiles ou inadaptées à sa fonction, en dissimulant les informations nécessaires ...)
- compromettre la santé du travailleur (lui faire exécuter des travaux dangereux, endommager ses outils de travail ...)
- porter atteinte à la personne en tant que telle (la dénigrer, se moquer d'elle, diffuser des ragots, ...)
- empêcher la personne de s'exprimer (l'interrompre continuellement...).

³ à laquelle la disposition est applicable.

⁴ à laquelle la disposition est applicable.

- **Le harcèlement sexuel au travail**

La loi du 4 août 1996 définit, en son article 32ter 3°, le harcèlement sexuel au travail comme étant « *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* ».

Le harcèlement sexuel au travail peut donc se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales : regards insistants ou concupiscent, remarques équivoques, exposition de photos pornographiques, attouchements, coups et blessures, viol ...

Il peut s'accompagner, lorsque le harcèlement provient d'un supérieur, de menaces de représailles (de licenciement) ou de propositions comme une promesse d'augmentation ou de promotion ...

CHAPITRE III : ETENDUE DE LA PROTECTION QUANT AUX PERSONNES

- **Quant aux victimes :**

Les victimes de violence ou de harcèlement au travail peuvent être des membres du personnel mais peuvent aussi être des employeurs ou des personnes extérieures à l'entreprise ou à l'institution présentes sur le lieu de travail (des clients, des fournisseurs, ...).

Le travailleur d'une entreprise extérieure qui estime faire l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur de l'entreprise où il exécute, de façon permanente, des activités, peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises à l'égard d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui les activités sont exécutées, prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de la firme extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre.

- **Quant aux auteurs :**

Les auteurs de faits de violence ou de harcèlement moral et/ou sexuel peuvent être d'autres membres du personnel, des employeurs ou des personnes extérieures à l'entreprise ou à l'institution présentes sur le lieu de travail (des élèves, des parents d'élèves...) ou encore des personnes exécutant un travail au sein de l'établissement.

L'employeur dont les travailleurs, dans le cadre de l'exécution de leur contrat, entrent en contact avec des tiers sur leurs lieux de travail, tient compte de cet élément spécifique dans l'analyse des risques et la détermination des mesures de prévention.

A cet effet, un **registre de faits de tiers** est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention du SIPPT.

Ce registre se trouve, en version électronique, sur le site de la Médecine du travail et est sécurisé.

Il contient les déclarations des travailleurs avec la description des faits de violence de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par des personnes étrangères au lieu de travail ainsi que la date des

faits. Ces déclarations ne contiennent pas l'identité du travailleur, sauf s'il accepte de la communiquer.

Seul l'employeur, le conseiller en prévention, la personne de confiance et le conseiller en prévention du SIPPT ont accès à ce registre.

Il est tenu à la disposition de l'inspecteur de la Direction générale du Contrôle du bien-être du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les déclarations des faits doivent être conservées pendant 5 ans à dater de leur consignation dans le registre par le travailleur.

Les travailleurs victimes d'actes de violence par des tiers reçoivent un soutien psychologique approprié auprès des services ou institutions spécialisés dont l'employeur supporte le coût. Le conseiller en prévention donne son avis sur le choix de ces services.

CHAPITRE IV : PROCEDURES DE PREVENTION ET DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DES SITUATIONS DE VIOLENCE ET/OU DE HARCELEMENT MORAL ET/OU SEXUEL AU TRAVAIL

1. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur détermine les mesures qui doivent être prises (mesures matérielles et organisationnelles, information et formation des travailleurs,...) **pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.** Il détermine ces mesures de prévention sur la base d'une **analyse des risques** établie en collaboration avec le conseiller en prévention et en tenant compte de la nature des activités, de leurs spécificités et de la taille de l'entreprise.

Dans ce cadre, il est notamment tenu de :

- **prendre des mesures de prévention spécifiques** pour les travailleurs qui entrent en contact avec le public ;
- **mettre en place les dispositifs et organiser les procédures** directement accessibles au travailleur permettant de gérer les risques psychosociaux, les situations de violence et de harcèlement, en désignant le conseiller en prévention et les personnes de confiance, en donnant aux membres de la ligne hiérarchique les instructions nécessaires, en informant les membres du personnel et en consultant, s'il échet, les comités de concertation syndicale.

Ces procédures permettent au travailleur de demander soit :

- **une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention**, consistant à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation ;
- **une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention** consistant à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et/ou individuelles appropriées suite à l'analyse

de la situation de travail spécifique du demandeur et aux mesures proposées par le conseiller en prévention.

2. DESCRIPTIF DU SYSTEME EXISTANT

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a procédé à la désignation d'un conseiller en prévention externe à l'entreprise (l'asbl SPMT-ARISTA). Celui-ci est spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, ce qui permet aux travailleurs de recevoir un soutien approprié.

Les personnes de confiance ont été désignées pour le secteur scolaire.

Le conseiller en prévention et la personne de confiance ont donc pour tâche principale d'aider, de conseiller et d'accueillir les travailleurs soumis à une problématique psychosociale (dont les faits de violence, de harcèlement moral et/ou sexuel au travail).

La cellule de la Médecine du Travail est chargée de la coordination des dossiers sans préjudice des missions dévolues au SIPPT et des relations entre le Ministère et le SPMT-ARISTA. Cette cellule est ci-après dénommée « Cellule de coordination ».

3. MOYENS D'ACTION A LA DISPOSITION DU MEMBRE DU PERSONNEL

Un membre du personnel qui estime subir un dommage psychique, pouvant également s'accompagner d'un dommage physique, découlant des risques psychosociaux sur son lieu de travail, dispose de plusieurs voies d'action :

- **Il est invité à privilégier la procédure interne**, en s'adressant soit à la personne de confiance soit au conseiller en prévention ;
- Il peut aussi s'adresser directement aux inspecteurs sociaux de la Direction générale du contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- Il peut également intenter directement une procédure devant le tribunal compétent, les services de police, un membre du Ministère public, ou un juge d'instruction.

Ces procédures ne portent évidemment pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du COCOBA ou à la délégation syndicale, en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

A) PROCEDURE INTERNE

Avant de détailler cette procédure interne, il faut noter que le médecin du travail qui constate l'existence d'une situation de violence ou de harcèlement, par exemple au cours d'une consultation spontanée, informe le travailleur des possibilités de s'adresser à la personne de confiance, voire au conseiller en prévention. Le médecin du travail peut informer lui-même le conseiller en prévention, s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de le faire, **sous réserve de l'accord de ce dernier.**

En outre, tout travailleur confronté à une souffrance au travail peut également demander à rencontrer le médecin du travail. Celui-ci le recevra dans le cadre d'une visite spontanée et l'orientera si nécessaire vers le conseiller en prévention.

Lorsqu'un membre du personnel agit par voie interne, deux possibilités s'offrent à lui :

- **soit s'adresser à la personne de confiance ;**
- **soit s'adresser au conseiller en prévention.**

La demande d'intervention psychosociale peut être :

- informelle, lorsque le travailleur demande l'intervention de la personne de confiance ou du conseiller en prévention en vue de chercher une solution au moyen de la voie informelle (cfr ci-dessous), ou
- formelle, l'objectif de cette intervention consistant à demander à l'employeur de prendre des mesures appropriées.

I. La demande d'intervention psychosociale informelle

La personne de confiance ne peut traiter que les demandes d'intervention psychosociale informelles. Si le travailleur le souhaite, il peut s'adresser directement au conseiller en prévention (qui, dans ce cas, assumera le même rôle que la personne de confiance).

Le travailleur doit avoir la possibilité de rencontrer la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention pendant les heures de travail.

Le conseiller en prévention et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal, excepté dans les cas prévus à l'article 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996.

➤ *Rôle de la personne de confiance :*

Lorsque le membre du personnel s'adresse à la personne de confiance, celle-ci joue le rôle d'intervenant de première ligne. Elle entend le travailleur qui s'adresse à elle **dans un délai de dix jours calendriers** après le premier contact et l'informe des possibilités d'intervention psychosociale. Elle peut intervenir auprès d'une autre personne, notamment de la ligne hiérarchique, et tenter de concilier les personnes impliquées, moyennant leur accord. Elle peut également conseiller au travailleur de s'adresser directement au conseiller en prévention.

II. La demande d'intervention psychosociale formelle

a) *Présentation générale*

La demande d'intervention psychosociale formelle consiste, pour le travailleur, à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et/ou individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures élaborées par le conseiller en prévention.

La situation décrite par le demandeur peut avoir principalement trait à des risques qui présentent soit un caractère collectif, lorsque plus d'une personne dans l'entreprise risque de subir un dommage résultant de cette situation, soit un caractère individuel, lorsque le travailleur introduisant une demande d'intervention psychosociale formelle est le seul à risquer d'être préjudicié.

Le conseiller en prévention doit distinguer les aspects collectifs et individuels de la demande. En effet, les procédures diffèrent selon que l'on se trouve dans l'une ou l'autre des hypothèses (cf. *infra*).

L'intervention psychosociale formelle peut être appliquée à l'ensemble des risques psychosociaux. Cependant, quand la demande d'intervention porte, selon le travailleur, sur des faits de violence et/ou de harcèlement moral et/ou sexuel au travail, cette demande d'intervention s'intitule « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence et/ou de harcèlement moral et/ou sexuel au travail » et certaines spécificités procédurales sont prévues (cf. *infra*).

b) *Introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle (art. 15 à 18 de l'A.R. du 10 avril 2014)*

Après s'être entretenu avec la personne de confiance, le travailleur peut déposer une demande d'intervention psychosociale formelle :

- s'il ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle ou s'il désire mettre fin à cette façon de procéder ;
- si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ;
- ou encore si les faits persistent.

La personne de confiance qui reçoit la demande d'intervention psychosociale formelle, la transmet immédiatement au conseiller en prévention, seul habilité à la traiter.

➤ *Rôle du conseiller en prévention lors de l'introduction de la demande :*

- Le conseiller en prévention doit avoir un entretien personnel avec le travailleur **dans un délai de dix jours calendriers suivant le jour où il a exprimé sa volonté d'introduire une demande.** Le document actant la demande du travailleur doit comprendre une description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre les mesures appropriées. Le document doit être daté et signé par le travailleur.
- Le conseiller en prévention en signe une copie et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu. Si la demande est envoyée au travailleur par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le 3^{ème} jour ouvrable suivant la date de son expédition.
- Le conseiller en prévention accepte ou refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle. Un refus est opposé au demandeur lorsque la situation décrite par celui-ci ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail. La notification du refus ou de l'acceptation de la demande du travailleur a lieu **au plus tard dix jours calendriers après la réception de celle-ci par le conseiller en prévention.**

A défaut de notification endéans ce délai, la demande est réputée acceptée.

*c) **Déroulement de la procédure suite à l'acceptation de la demande***

- Lorsque les faits exposés font courir un/des risque(s) psychosociaux présentant un caractère collectif (art. 19 à 23 de l'A.R. du 10 avril 2014)

Le conseiller en prévention, après concertation avec le travailleur, informe l'employeur, par écrit, dans les meilleurs délais :

- de l'introduction de la demande, sans transmettre l'identité du demandeur ;
- du suivi de la procédure ;
- de la situation de risque décrite ;
- de la date à laquelle l'employeur devra rendre sa décision quant aux suites qu'il réservera à la demande.

Il informe également le demandeur :

- du fait que sa demande a un caractère collectif ;
- du suivi de la procédure ;
- de la date à laquelle l'employeur doit rendre sa décision quant aux suites à donner à la demande.

Durant le délai imparti à l'employeur pour prendre une décision (cfr ci-dessous), le conseiller en prévention, s'il l'estime nécessaire, lui communique par écrit des mesures de prévention individuelles qui peuvent avoir un caractère conservatoire (en cas de risque d'atteinte grave à la santé du demandeur).

L'employeur communique la situation de risque au COCOBA (ou à la délégation syndicale) et :

- demande son avis sur la nécessité de procéder ou non à une analyse de risques ;
- dans l'affirmative, transmet ensuite les résultats de cette analyse (données anonymes) au COCOBA – ou à la délégation syndicale – et demande son avis sur les suites à donner à cette analyse.

L'employeur, dans un délai de 3 mois maximum⁵ à dater de la communication, par le conseiller en prévention, de l'acceptation de la demande, informe, par écrit, de sa décision motivée quant aux suites qu'il réserve à la demande :

- au conseiller en prévention ;
- au SIPPT ;
- au COCOBA ou à la délégation syndicale.

L'employeur met en œuvre, dans les meilleurs délais, les mesures qu'il a décidé de prendre, mesures qui doivent être appropriées selon le travailleur.

Si l'employeur **ne réalise pas d'analyse de risques** et ne prend pas de décision ou de mesures ou s'il ne prend pas les mesures appropriées selon le travailleur, le conseiller en prévention traitera la demande, **avec l'accord écrit du travailleur, comme une demande à caractère individuel.**

⁵ Si l'employeur réalise une analyse de risques, ce délai peut être prolongé de 3 mois maximum.

Si l'employeur **a réalisé une analyse de risques** et ne prend pas de décision ou de mesures ou que les mesures prises sont inappropriées selon le travailleur, il existe deux possibilités :

- soit l'analyse de risques a été réalisée sans le concours du conseiller en prévention et la demande sera traitée par le conseiller en prévention, **avec l'accord écrit du travailleur, comme une demande à caractère individuel** ;
- soit l'analyse de risques a été réalisée avec le concours du conseiller en prévention : ce dernier peut introduire une demande auprès de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

➤ Lorsque les faits exposés font courir un/des risque(s) psychosociaux présentant un caractère individuel (art.24 à 36 de l'A.R. du 10 avril 2014)

Le conseiller en prévention, lorsqu'il traite la demande comme une demande à caractère individuel, en avertit par écrit l'employeur et lui communique l'identité du demandeur.

Il examine la situation de travail problématique en toute impartialité et interroge pour ce faire toute personne qu'il juge utile d'entendre.

Le conseiller en prévention remet un avis écrit⁶ dans un délai maximum de 3 mois⁷ à partir de l'acceptation de la demande :

- à l'employeur ;
- à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle (moyennant l'accord du travailleur) ;

Il transmet, également par écrit, au demandeur et à la personne directement impliquée les informations suivantes :

- la date de la remise de l'avis à l'employeur ;
- les propositions de mesures collectives et individuelles ;
- les justifications de ces propositions.

Il écrit également au SIPPT en l'informant des propositions de mesures de prévention et des justifications de ces propositions.

L'employeur met en œuvre, dans les meilleurs délais, les mesures qu'il a décidé de prendre.

S'il envisage de prendre des mesures individuelles, il avertit au préalable et par écrit le travailleur visé par ces mesures, et ce dans un délai d'1 mois à dater de la réception de l'avis du conseiller en prévention.

Si ces mesures modifient les conditions de travail, l'employeur est tenu de remettre au travailleur concerné une **copie de l'avis complet** du conseiller en prévention **et le travailleur peut être entendu avec l'assistance de son choix**.

⁶ Il remet son avis même si le demandeur ne fait entretemps plus partie de l'entreprise ou de l'institution.

⁷ Ce délai peut être prolongé de 3 mois maximum pour autant que le conseiller en prévention justifie cette prolongation en transmettant les motifs écrits à l'employeur, au demandeur et à l'autre personne directement impliquée.

Dans un délai de 2 mois à partir de la réception de l'avis, l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites réservées à la demande d'intervention psychosociale à caractère individuel :

- au conseiller en prévention ;
- au demandeur et à l'autre personne directement impliquée ;
- au SIPPT.

➤ Lorsque les faits exposés dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel sont des faits de **violence** ou de **harcèlement** moral ou sexuel :

Dans un premier temps et pour une résolution rapide d'une situation suspecte de violence et/ou de harcèlement, il est conseillé au membre du personnel de prendre contact avec son supérieur hiérarchique si celui-ci n'est pas impliqué. Les membres du personnel éprouvant des difficultés relationnelles peuvent également, avant d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle ou de déposer une plainte, recourir à d'autres instances telles que les organisations syndicales, le Service social et le service de la Médecine du Travail.

La procédure mise en place pour une demande d'intervention psychosociale formelle concernant des faits de violence et/ou de harcèlement **connaît certaines spécificités** par rapport à celle prévue dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel pour des risques psychosociaux ne relevant pas de ce type de faits.

Attention :

Hormis ces quelques particularités, le reste de la procédure se conforme aux dispositions générales prévues pour toutes les demandes d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel.

➤ **Spécificités prévues aux articles 37 à 45 de l'A.R. du 10 avril 2014 :**

- Le document introduisant la demande doit comprendre une **description précise des faits, le(s) moment(s) et l'(es) endroit(s) où ils se sont déroulés, l'identité de la(les) personne(s) mise(s) en cause** et la demande à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour mettre fin aux faits. Il doit être remis en mains propres ou par envoi recommandé. Le travailleur et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations datées et signées.

Dès que la demande est acceptée, le conseiller en prévention **informe l'employeur**, de l'identité du travailleur victime des actes de violence et/ou de harcèlement moral et/ou sexuel ainsi que de la protection dont ce dernier et le(s) témoin(s) éventuel(s) bénéficient contre les représailles (cf. chapitre VIII).

Le conseiller en prévention **communique** aussi, dans les meilleurs délais, **à la (aux) personne(s) mise(s) en cause, les faits qui lui (leur) sont reprochés.**

Il **entend les personnes, témoins ou autres qu'il juge utile et examine la demande en toute impartialité.**

Si la **gravité** des faits le requiert, le conseiller en prévention **propose** à l'employeur **des mesures conservatoires** avant la remise de son avis. L'employeur lui communique aussi vite que possible, par écrit, sa décision motivée quant aux suites qu'il va réserver aux propositions de mesures conservatoires.

- Pendant toute la durée de la procédure, l'employeur est tenu, sous peine de sanctions pénales, de mettre en application **les dispositions relatives à la protection** contre les représailles **du demandeur et des témoins et, une fois l'avis rendu, de prendre les mesures adéquates pour mettre fin aux actes incriminés.**⁸

Si l'employeur s'abstient de prendre les mesures conservatoires proposées ou, s'il ne prend pas les mesures appropriées après remise de l'avis du conseiller en prévention et que ce dernier constate, soit, qu'il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur, soit, que la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction, le conseiller en prévention **doit saisir** les inspecteurs sociaux de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail (conformément à l'article 32septies de la loi).

La Direction générale du Contrôle du bien-être au travail peut également solliciter l'auditorat du travail. Si l'auditeur poursuit l'instruction du dossier, il peut citer l'auteur des faits et, dans certaines hypothèses, obliger l'employeur à comparaître devant le tribunal correctionnel.

- Dans le cas d'une demande d'intervention psychosociale pour faits de violence et/ou harcèlement moral et/ou sexuel, une copie de l'avis est transmise au demandeur ou à la personne mise en cause, s'ils en font expressément la demande et dans la mesure où ils envisagent d'ester en justice.

Une copie de cet avis est également fournie au Centre pour l'Égalité des chances et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, lorsque ces institutions en font la demande et moyennant l'accord écrit préalable du travailleur.

➤ **Spécificités prévues dans les différents statuts des membres du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles :**

Le législateur a décidé d'inscrire les mesures visant à protéger les victimes d'actes de violences et de harcèlement moral et/ou sexuel dans les différents statuts des membres du personnel concernés.⁹

Ces mesures instaurent l'examen prioritaire de ces situations lors des opérations statutaires de changement d'affectation.

⁸ C'est le Service fonctionnel de l'AGE concerné par la procédure qui, concrètement, doit prendre les mesures dont question. Pour ce faire, le conseiller en prévention informe la Cellule de coordination de la procédure en cours et de l'identité des témoins entendus.

Lorsque la prise de mesures, par le Ministère, sur la base des recommandations du conseiller en prévention compétent, ne peut être envisagée dans l'immédiat (mesures administratives notamment), une information est donnée au conseiller en prévention qui, le cas échéant, est invité à se concerter avec le service fonctionnel pour décider des mesures provisoires les plus adéquates à prendre. In fine, les décisions définitives sont prises par l'employeur. Si des recommandations du conseiller en prévention vont à l'encontre des statuts des membres du personnel, il ne sera toutefois pas possible à l'Administration de les exécuter.

⁹ Articles 51bis et suivants de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements ; articles 37quater et suivants de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française ; articles 89 et suivants (personnel administratif) et articles 236 et suivants (personnel ouvrier) du décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française ; articles 47 et suivants du décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des périculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française.

Dès lors que les faits de violence et/ou de harcèlement sont avérés par une décision en justice ou sur base d'un rapport du SEPPT (SPMT-ARISTA), la victime peut demander un changement d'affectation de circonstance.

Conditions pour bénéficier de cet examen prioritaire :

- pour les victimes d'un acte de violence :
 - avoir été reconnues comme telles par la Cellule des accidents du travail du personnel enseignant ;
 - **et** avoir déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- pour les victimes de harcèlement moral et/ou sexuel :
 - le harcèlement doit avoir été reconnu par une décision de justice **ou** par un rapport du SEPPT (SMPT-ARISTA) attestant du harcèlement.

Les actes de violence ou de harcèlement doivent être en relation directe avec le service du membre du personnel.

B) PROCEDURES EXTERNES

I. Auprès de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Le travailleur peut s'adresser directement aux inspecteurs sociaux de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sans passer par la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent. Ils examineront si l'employeur respecte les dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Néanmoins, il convient d'attirer l'attention des membres du personnel sur le fait que la loi vise à privilégier le recours à la procédure interne, lequel a plus de chance d'aboutir rapidement à une solution.

Le travailleur peut introduire une demande auprès de l'inspection de la Direction générale du contrôle du bien être pour une des raisons suivantes :

- l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;
- l'employeur n'a pas mis en place les procédures internes légales ;
- les procédures internes mises en place n'ont pas pu être appliquées légalement ;
- la demande d'intervention psychosociale n'a pas abouti à mettre fin à ces faits ;

Si aucune de ces hypothèses n'est rencontrée, le travailleur ne bénéficie d'aucune protection¹⁰ et peut être contraint à suivre la procédure interne.

¹⁰ telle que décrite au chapitre VII.

Un membre du personnel peut également intenter directement une procédure devant le tribunal du travail compétent (procédure civile) ou déposer plainte auprès des services de police, de l'auditeur du travail ou d'un juge d'instruction (procédure pénale) sans passer par la procédure interne.

Le droit d'agir en justice est, sous certaines conditions, également reconnu à diverses organisations protectrices des intérêts de la victime (syndicats, associations telles que le Centre interfédéral pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ...). Le pouvoir de ces associations ne porte pas atteinte au droit du travailleur d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. Leur pouvoir est, par ailleurs, subordonné à l'accord de la personne victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

➤ La procédure civile

La compétence des tribunaux du travail a été élargie à l'ensemble des risques psychosociaux au travail (article 578, 11°, du Code Judiciaire).

Il est maintenant possible que la responsabilité de l'employeur soit engagée pour d'autres problèmes que la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, comme le stress ou le burn-out.

L'article 32decies de la loi du 4 août 1996 prévoit, pour les **cas spécifiques de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail**, que toute personne (travailleur, employeur, tiers) qui estime être victime de tels comportements peut immédiatement engager une action auprès du Tribunal du travail pour:

- obtenir un dédommagement en réparation du dommage matériel et moral

Ce dédommagement correspond, selon le choix de la victime, soit au dommage réellement subi (dont elle doit prouver l'ampleur), soit à un montant forfaitaire qui correspond à trois mois de salaire brut de la victime¹¹. Le montant est augmenté jusqu'à six mois de salaire brut :

- quand les comportements sont liés à une forme de discrimination (en raison de la race ou de l'origine ethnique, des convictions philosophiques ou religieuses, de l'âge, d'un handicap, de l'orientation sexuelle,...) ;
- quand l'auteur se trouve dans une relation d'autorité par rapport à la victime ;
- en raison de la gravité des faits.

A noter qu'un tiers, victime de comportements abusifs, dans le cadre de sa vie privée, de la part d'un travailleur, ne peut exiger cette indemnisation forfaitaire (par exemple, le client d'un commerce qui est harcelé par un des employés).

- obtenir une injonction du juge à l'égard de l'auteur afin que les faits cessent (action en cessation)

¹¹ Ce montant est plafonné, il ne peut dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.

- imposer des mesures à l'employeur pour mettre fin aux faits ou d'autres mesures relatives à la prévention

Si le juge constate que le travailleur s'adresse à lui sans avoir préalablement fait usage de la procédure interne instaurée par l'employeur, il peut ordonner au travailleur d'appliquer cette procédure et suspendra la procédure judiciaire dans l'attente des résultats de la procédure interne.¹²

Le partage de la charge de la preuve est prévu à l'article 32undecies de la loi, afin de favoriser la prise en considération des demandes d'intervention psychosociales et des plaintes. **La personne qui s'estime victime doit établir**, devant la juridiction compétente, **des faits** qui permettent de présumer l'existence de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. **C'est alors à la personne mise en cause** (partie défenderesse) **qu'il incombe de prouver qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral/sexuel au travail.**

Remarque : Cette disposition ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

➤ **La procédure pénale**

L'auditorat du travail évalue lui-même la nécessité et l'opportunité d'engager une poursuite pénale. S'il ne classe pas le dossier, il peut assigner devant le Tribunal correctionnel l'auteur des comportements abusifs et dans certaines circonstances, l'employeur, ses mandataires et préposés qui auraient commis une infraction à la législation.

¹² Toutefois, le juge examinera vraisemblablement sans attendre l'affaire portée devant lui lorsque la procédure interne pose problème (lorsque l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ou qu'il n'a pas mis en place les procédures internes légales, lorsque les procédures internes mises en place n'ont pas pu être appliquées légalement ou que la demande d'intervention psychosociale n'a pas permis de mettre fin aux faits) ou encore si la procédure mise en place par l'employeur n'est pas appropriée, compte tenu de la gravité de la situation.

Synthèse des moyens d'action à la disposition du Membre Du Personnel (MDP)

I. PROCEDURE INTERNE

- Possibilité de s'adresser :
 - à la personne de confiance
 - au conseiller en prévention
 - au médecin du travail → si accord du MDP, information au conseiller en prévention

- La Demande d'Intervention Psychosociale (DIP) peut être :

- **Informelle** : saisie de la personne de confiance ou du conseiller en prévention (assurant le rôle de la personne de confiance)

Max 10 jours



- entend le MDP et l'informe des possibilités d'intervention psychosociale
- peut tenter une conciliation, moyennant l'accord des parties
- peut conseiller au MDP de s'adresser directement au conseiller en prévention

- **Formelle** : le MDP peut déposer une DIS formelle :

Après s'être entretenu avec la personne de confiance

- s'il ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle
- s'il désire mettre fin à cette façon de procéder
- si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution
- ou si les faits persistent

Dans ce cas, transmission de la demande de la personne de confiance au conseiller en Prévention



- s'entretient avec le MDP et acte sa demande
- se positionne par rapport à la demande introduite par le MDP (dans les 10 jours)

Accord

expresse ou implicite (*si pas de réaction dans le délai*)

Risques psychosociaux
présentant un caractère
collectif

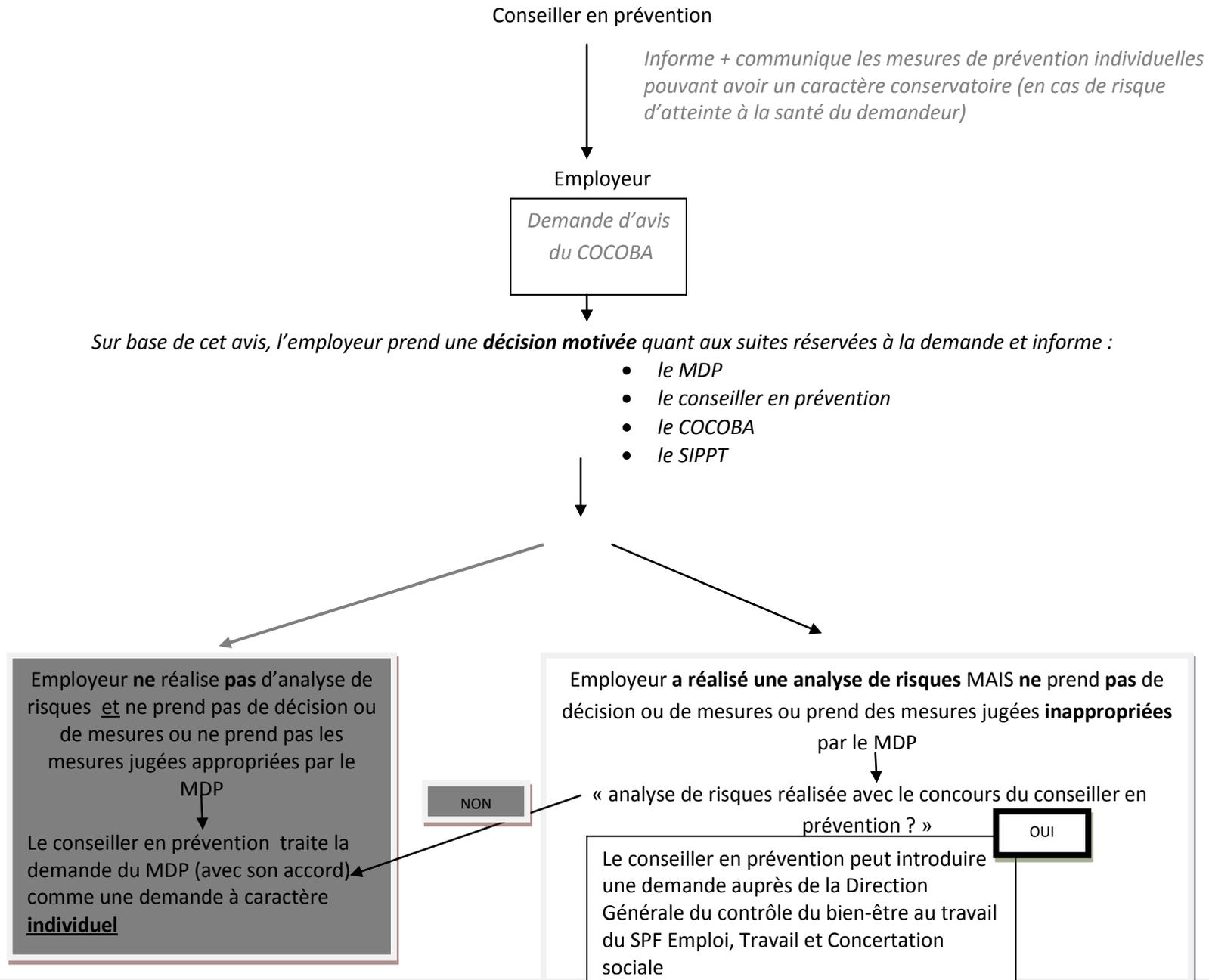
*Lorsque plus d'une personne dans l'entreprise risque de
subir un dommage résultant de cette situation*

Risques psychosociaux
présentant un caractère
individuel

*Lorsque le MDP introduisant la demande est le seul à
risquer être préjudicié*

Refus

Procédure interne pour risques psychosociaux présentant un caractère **collectif**



Procédure interne pour risques psychosociaux présentant un caractère **individuel**

Acteur	Faits de violence et/ou de harcèlement moral/sexuel	Autres faits
MDP	<p>Le document introduisant sa demande doit comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la description des faits • les moments et endroits où ils se sont déroulés • l'identité de la (des) personne(s) mise(s) en cause • la demande adressée à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits 	
CONSEILLER EN PREVENTION	<p style="text-align: center;">1. AVERTIT ET COMMUNIQUE L'IDENTITE DU DEMANDEUR A L'EMPLOYEUR</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>+ l'informe du fait que le MDP et les témoins éventuels bénéficient d'une protection contre les représailles  Risque de sanction pénale en cas de non respect</p> <p>+ propose, si la gravité des faits le requiert, des mesures conservatoires</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>communique les faits reprochés au(x) personne(s) mise(s) en cause</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">2. EXAMINE LA SITUATION ET INTERROGE TOUTE PERSONNE QU'IL JUGE UTILE D'ENTENDRE</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>Le MDP et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations datées et signées</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">3. REMET UN AVIS ECRIT A :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ L'EMPLOYEUR ○ la personne de confiance si elle est intervenue dans le cadre d'une DIS informelle <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>Si demande écrite et recours en justice envisagé, transmet une copie de l'avis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ au MDP ○ à la personne mise en cause ○ au Centre pour l'égalité des chances et/ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">4. TRANSMET DES INFORMATIONS :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ au MDP ○ à la personne directement impliquée ○ au SIPPT 	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: fit-content; margin: 20px auto; padding: 5px; text-align: center;"> Avec l'accord du MDP </div>

EMPLOYEUR	1. MET EN ŒUVRE LES MESURES QU'IL A DECIDE DE PRENDRE	
	<p>★ Risque de sanction pénale si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates pour mettre fin aux actes incriminés</p> <p>De plus, si le conseiller en prévention constate qu'il existe un danger grave et immédiat pour le MDP OU que la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction :</p> <p>Saisie des inspecteurs sociaux de la Direction générale du contrôle du bien-être au travail → Éventuellement auditorat du travail → instruction du dossier avec comme possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ citer l'auteur des faits ▪ obliger l'employeur à comparaître devant le Tribunal correctionnel 	
	2. AVERTIT LE MDP SI PRISE DE MESURES INDIVIDUELLES	
	3. SI MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL :	
	<ul style="list-style-type: none"> • REMET AU MDP UNE COPIE DE L'AVIS COMPLET DU CONSEILLER EN PREVENTION • ENTEND LE MDP, SI CELUI-CI LE SOUHAITE, AVEC L'ASSISTANCE DE SON CHOIX 	
	4. COMMUNIQUE SA DECISION MOTIVEE QUANT AUX SUITES RESERVEES A LA DIS A CARACTERE INDIVIDUEL :	
	<ul style="list-style-type: none"> • au conseiller en prévention • au demandeur • à l'autre personne directement impliquée • au SIPPT 	
	+ quant aux propositions de mesures conservatoires	

II. PROCEDURES EXTERNES

Le MDP peut se lancer dans une procédure externe si :

- l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail
- l'employeur n'a pas mis en place les procédures internes légales
- les procédures internes mises en place n'ont pas pu être appliquées légalement
- la DIS n'a pas permis de mettre fin aux faits
- la procédure mise en place par l'employeur n'est pas appropriée compte tenu de la gravité de la situation

Auprès de la Direction générale du contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Procédures judiciaires

Procédure civile

Le MDP ou une organisation / association protectrice de ses intérêts peut introduire une action auprès du Tribunal du travail

Procédure pénale

Le MDP peut porter plainte auprès :

- des services de police
- de l'auditeur du travail
- du juge d'instruction

L'auditeur du travail peut assigner devant le Tribunal correctionnel :

- l'auteur des comportements abusifs
- dans certaines circonstances, l'employeur, ses mandataires et/ou préposés qui auraient commis une infraction à la législation

CHAPITRE V : LES PROCEDURES MISES EN ŒUVRE ET L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

La personne de confiance se tient à la disposition de tout membre du personnel qui estime subir un dommage psychique et /ou physique à sa santé découlant des risques psychosociaux au travail ou être victime de harcèlement moral ou sexuel et/ou de faits de violence au travail. Elle peut être rencontrée et contactée par téléphone, télécopie, mail et courrier (voir les coordonnées en fin de circulaire).

Les coordonnées communiquées aux membres du personnel pour contacter le conseiller en prévention compétent sont celles de la personne de confiance qui assure la prise en charge des appels et communique notamment selon le cas les coordonnées des services administratifs du SPMT-ARISTA ou du conseiller en prévention spécialisé.

Les relations entre le conseiller en prévention et le Ministère s'organisent comme suit :

- le conseiller en prévention notifie les demandes d'intervention psychosociale individuelle avec l'identité du demandeur et ses avis complets,¹³ par envoi recommandé, au Secrétariat général du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'attention de la Cellule de coordination de la Médecine du travail ;
- la Cellule de coordination informe les directions compétentes de l'AGE dès qu'elle a connaissance du dépôt d'une demande d'intervention psychosociale ;
- dès que la Cellule de coordination reçoit notification de l'avis du conseiller en prévention, elle en accuse réception dans les plus brefs délais, en précisant les coordonnées du fonctionnaire de l'AGE à qui l'avis est transmis par même courrier ;
- l'avis du conseiller en prévention est transmis dans un délai de 3 mois maximum après examen de la situation de travail en toute impartialité en tenant compte des informations transmises par le(s) personne(s) qu'il juge utile d'entendre. A cet effet, il peut solliciter un entretien avec l'employeur avant de rendre ses conclusions et recommandations. Il informe la Cellule de coordination de la Médecine du travail de sa démarche en vue d'obtenir les coordonnées du responsable du service fonctionnel concerné à contacter ;
- le délai pour la remise de l'avis peut être prolongé de 3 mois maximum à condition d'informer le demandeur, l'employeur et la(les) personne(s) mise(s) en cause des motifs justifiant cette prolongation ;
- le conseiller en prévention communique par écrit, dans les meilleurs délais, au demandeur et à(aux) l'autre(s) personne(s) directement en cause :
 - o la date de remise de son avis à l'employeur ;

¹³ L'avis du conseiller en prévention contient dans le cadre des demandes d'intervention psychosociale formelles :

- la description de la demande et de son contexte ;
- l'identification des dangers pour le demandeur et l'ensemble des travailleurs ;
- les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risques, notamment au niveau 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 ;
- le cas échéant, les démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages ;
- les propositions de mesures de prévention collectives et individuelles nécessaires, à mettre en œuvre, dans la situation de travail spécifique, pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages et les justifications de ces propositions ;
- les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail et les justifications de ces propositions.

- les propositions de mesures de prévention et leurs justifications s'il échet.
- simultanément à cet envoi, il transmet également par écrit au conseiller en prévention chargé de la direction du SIPPT, les propositions de mesures de prévention ainsi que leurs justifications dans la mesure où ces dernières lui permettent d'exercer ses missions de coordination.

La Cellule de coordination de la Médecine du travail qui reçoit, via le Secrétariat général, les avis du conseiller en prévention communique au demandeur et à la (aux) personne(s) mise(s) en cause, la date de remise de l'avis, les propositions de mesures et les justifications de ces propositions s'il échet. Dans cette communication, il est fait mention du service fonctionnel chargé de prendre les mesures appropriées.

Il appartient aux responsables des services compétents de l'A.G.E., chacun pour les agents qui les concernent, de donner suite aux mesures préconisées par le conseiller en prévention.

Si le service fonctionnel de l'A.G.E. concerné envisage de prendre des mesures individuelles à l'égard d'un travailleur, il l'en avertit préalablement, **au plus tard un mois, après la réception de l'avis du conseiller en prévention.**

Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, il lui transmet une copie de l'avis du conseiller en prévention et entend le travailleur qui peut se faire assister de la personne de son choix.

Au plus tard dans les deux mois après la réception de l'avis, les services fonctionnels concernés communiquent les mesures prises ou proposées afin de mettre fin aux problèmes de nature psychosociale à l'origine de la demande :

- au conseiller en prévention ;
- au demandeur et à l'(aux) autre(s) personne(s) impliquée(s) ;
- ainsi qu'au SIPPT.

Une réunion est organisée mensuellement entre l'asbl SPMT-ARISTA et la Cellule de Coordination pour faire le point sur les dossiers en cours.

CHAPITRE VI : USAGE ABUSIF DE LA PROCEDURE DE PLAINTE POUR VIOLENCE OU HARCELEMENT

L'article 6, 7°, de la loi, prévoit que les travailleurs doivent s'abstenir de tout usage abusif des procédures. Dans la mesure où l'employeur serait amené à constater un tel comportement de la part d'un travailleur, notamment dans le but de nuire à une personne ou d'obtenir un avantage personnel, il serait alors habilité à proposer, conformément aux dispositions statutaires, des sanctions disciplinaires ou de décider d'un licenciement.

CHAPITRE VII : PROTECTION DU DEMANDEUR CONTRE LE LICENCIEMENT ET LA MODIFICATION DE SES CONDITIONS DE TRAVAIL EN RAISON DE LA DEMANDE D'INTERVENTION PSYCHOSOCIALE FORMELLE POUR DES FAITS DE VIOLENCE OU DE HARCELEMENT MORAL ET/OU SEXUEL

1. PROTECTION DU DEMANDEUR ET DES TEMOINS

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail porte que :

- l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail ou modifier unilatéralement les conditions de travail de façon injustifiée, sauf pour des motifs étrangers à la demande ou à la plainte ;
- l'employeur ne peut prendre, pendant l'existence des relations de travail ni après la cessation de celles-ci, aucune mesure préjudiciable liée à la demande ou à la plainte ;
- l'employeur ne peut pas poser ces actes dans les douze mois qui suivent l'introduction d'une demande d'intervention formelle, le dépôt d'une plainte en externe ou la déposition d'un témoignage ;
- il en va de même si ces actes sont posés après qu'une action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à 3 mois après le jugement définitif ;
- si, néanmoins, l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail dans les délais visés ci-dessus, il lui reviendra de prouver que les motifs de la décision sont étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

Cette protection débute à partir de la date de réception de la demande d'intervention psychosociale par le conseiller en prévention, à condition qu'elle ait été acceptée ou dès que le témoignage est déposé ou que la plainte est réceptionnée par son destinataire. Elle concerne :

- les travailleurs qui ont introduit une demande d'intervention psychosociale formelle ;
- ceux qui ont déposé plainte auprès des inspecteurs sociaux, des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction. Dans ce cas, le destinataire de la plainte est tenu d'informer, **dans les plus brefs délais**, l'employeur, du dépôt d'une plainte et de la protection dont bénéficie le travailleur ;
- ceux qui intentent une action en justice ou pour lesquels une des organisations habilitées par la loi à introduire une action en justice tendant à faire respecter les dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, bénéficient de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au Greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur qu'il bénéficie de la protection ;
- les travailleurs témoins qui préviennent eux-mêmes l'employeur de la protection qui leur est accordée.

2. ACTIONS CONTRE LES REPRESAILLES

Dans le cas où l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en violation des dispositions précitées, le travailleur ou son organisation syndicale, peut demander sa réintégration dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

L'employeur qui réintègre le travailleur dans le cadre de sa fonction est tenu de payer la rémunération perdue et de verser les cotisations sociales afférentes à cette rémunération.

En outre, l'employeur doit payer une indemnité¹⁴ au travailleur dans les cas suivants :

- lorsque le travailleur n'est pas réintégré et que le juge estime que le licenciement ou la mesure prise par l'employeur était contraire aux dispositions de l'article 32tredecies de la loi (résumé au point 1 du présent chapitre) ;
- lorsque le travailleur n'introduit pas de demande de réintégration et que le juge estime le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions de l'article 32tredecies susmentionné.

CHAPITRE VIII : ACCÈS AUX DOSSIERS, CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS ET PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE À L'ÉGARD DES TRAITEMENTS DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

❖ Le conseiller en prévention ouvre et tient à jour un dossier individuel par demande d'intervention psychosociale. Ce dossier est confié à sa garde pendant vingt ans à partir de la date d'introduction de la demande et relève de sa responsabilité exclusive. Toutefois, il est tenu à la disposition des inspecteurs de la Direction générale du Contrôle du bien-être du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le dossier individuel de demande, en ce compris les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention, peuvent être transmises, par lui-même ou par l'inspecteur de la Direction générale du Contrôle du bien-être, au Ministère public qui les demande pour autant que la personne entendue ait donné son consentement écrit à cette transmission dans sa déclaration.

❖ L'article 32sexiesdecies, §3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que la législation relative à la publicité des actes administratifs¹⁵ ne s'applique pas à :

- la copie de l'avis du conseiller en prévention vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation ;
- aux documents du dossier individuel de demande d'intervention psychosociale qui sont en possession de l'inspecteur de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

¹⁴ Il s'agira soit d'un montant forfaitaire fixé sur la base de six mois de salaire brut, soit d'un montant lié au dommage réellement subi par le travailleur, ce dernier devant alors prouver l'étendue de son préjudice auprès du Tribunal du travail.

¹⁵ Décret du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration.

❖ L'article 32septiesdecies de la loi du 4 août 1996 susmentionnée prévoit, par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, que la personne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à leur origine contenues dans :

- les notes prises par le conseiller en prévention et par la personne de confiance au cours des entretiens réalisés dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle ;
- la demande d'intervention psychosociale formelle ;
- les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle ;
- l'avis du conseiller en prévention ;
- les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leur sont exclusivement réservées.

Ceci sous réserve des exceptions énumérées à l'article 32septiesdecies de la loi du 4 août 1996 précitée.

CHAPITRE IX : LE SUIVI PSYCHOLOGIQUE

La Fédération Wallonie-Bruxelles n'intervient financièrement pour un suivi psychologique que si celui-ci est recommandé par un conseiller en prévention ayant examiné la demande d'intervention psychosociale introduite par le travailleur.

Le dispositif mis en place est le suivant :

- Le travailleur recourt au psychologue ou psychiatre de son choix. Le cas échéant, la Cellule de coordination lui communique, à sa demande et à titre indicatif, une liste des prestataires auxquels il peut s'adresser. Il communique à la Cellule de coordination le nom du psychologue ou du psychiatre choisi.
- La prise en charge des frais de consultation psychologique et/ou psychiatrique est limitée à 3.725 €
- A titre exceptionnel, sur demande dûment motivée, le travailleur peut être autorisé à dépasser le seuil de 3.725 € La demande doit être introduite auprès de la Cellule de coordination. La décision est prise par le Secrétaire général sur base de l'article 52, §1^{er}, 4^o de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 février 1998¹⁶ portant délégation de compétence et de signature (fonctionnaires ordonnateurs).
- Les frais remboursés ou pris en charge, totalement ou partiellement, soit en vertu d'une autre disposition légale ou réglementaire, soit en vertu d'un contrat d'assurance souscrit par le demandeur ou par tout tiers, ne donnent pas lieu à intervention.

¹⁶Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 février 1998 portant délégations de compétence et de signature aux fonctionnaires généraux et à certains autres agents des Services du Gouvernement de la Communauté française - Ministère de la Communauté française.

- Les frais sont remboursés sur base des pièces justificatives transmises à la Cellule de Coordination.

CHAPITRE X : ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES À PRENDRE PAR L'EMPLOYEUR

Lorsque le service fonctionnel de l'AGE concerné par l'avis du conseiller en prévention souhaite l'assistance de celui-ci dans la mise en œuvre des mesures visant à mettre fin aux situations de violence ou de harcèlement, il transmet cette demande à la Cellule de coordination de la Médecine du travail qui détermine avec l'asbl SPMT-ARISTA, les prestations qui pourront être rendues pour cette mission par le conseiller en prévention.

COORDONNEES DES SERVICES ET PERSONNES DE PREMIERE LIGNE DIRECTEMENT CONCERNEES PAR LA MISE EN ŒUVRE DES PROCEDURES DE PROTECTION DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET ASSIMILES ORGANISES PAR LA COMMUNAUTE FRANCAISE

❖ Personnes de confiance :

Monsieur Xavier DOM, travailleur social
Boulevard Léopold II, 44 - 1^{er} étage - Bureau 1^E 150.1
1080 BRUXELLES

Il peut être contacté durant les heures de service au n° 02/213.59.61 ou au numéro de GSM 0478/54.57.86

Fax : 02/213.59.51

Adresse courriel : xavier.dom@cfwb.be

Madame Pascale DHONT, assistante sociale
Boulevard Léopold II, 44 - 1^{er} étage Bureau 1^E 150.1
1080 BRUXELLES

Elle peut être contactée durant les heures de service au n° 02/213.59.80 ou au n° de GSM : 0486/09.07.73

Fax : 02/213.59.51

Adresse courriel : pascale.dhont@cfwb.be

❖ Conseillers en prévention aspects psychosociaux de l'Association SPMT-ARISTA :

Leurs coordonnées peuvent être obtenues auprès de la personne de confiance ou de la Cellule de coordination de la Médecine du travail.

❖ Cellule de coordination (Médecine du Travail) :

Cellule de coordination de la Médecine du travail
Boulevard Léopold II, 44 - 1^{er} étage bureau 1^E143
1080 BRUXELLES

Responsable : Monsieur Yves CAMBIER

Tél. 02/213.59.58 – GSM : 0486/09.07.23

Fax. : 02/213.59.57

Adresse courriel : yves.cambier@cfwb.be

Nous vous remercions de votre collaboration.

La Vice-présidente, Ministre de l'Education
de la Culture et de l'Enfance,

Le Vice-président, Ministre de l'Enseignement
supérieur, de la Recherche
et des Médias,

Joëlle MILQUET

Jean-Claude MARCOURT

La Ministre de l'Enseignement, de la promotion sociale,
de la Jeunesse, des Droits des femmes
et de l'Egalité des chances,

Isabelle SIMONIS