

Publié le : 2014-04-28

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

28 FEVRIER 2014. - Loi 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 (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. - Disposition générale

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2. - Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 2. Dans l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le 3^o, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« 3^o les aspects psychosociaux du travail; ».

Art. 3. Dans l'article 6, alinéa 2, 7^o, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, les mots « de la procédure de plainte » sont remplacés par les mots « des procédures ».

Art. 4. Dans la même loi, l'intitulé du chapitre Vbis, inséré par la loi de 11 juin 2002, est remplacé par ce qui suit :

« Chapitre Vbis. - Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Art. 5. Dans le chapitre Vbis de la même loi, l'intitulé de la section 1^{re} est remplacé par ce qui suit :

« Section 1^{re}. - Généralités ».

Art. 6. Dans le chapitre Vbis, section 1^{re}, de la même loi, il est inséré une sous-section 1^{re} intitulée :

« Sous-section 1^{re}. - Définition des risques psychosociaux au travail ».

Art. 7. Dans la sous-section 1^{re} insérée par l'article 6, il est inséré un article 32/1 rédigé comme suit :

« Art. 32/1. Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: 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. ».

Art. 8. Dans le chapitre Vbis, section 1, de la même loi il est inséré une sous-section 2 intitulée :

« Sous-section 2. - Mesures de prévention ».

Art. 9. Dans la sous-section 2 insérée par l'article 8, il est inséré un article 32/2 rédigé comme suit :

« Art. 32/2. § 1^{er}. L'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail sont celles définies à l'article 32quater, alinéa 3. Elles sont prises après avis du Comité, à l'exception des procédures.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander :

- a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32sexies qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation;
- b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du Comité conformément à l'article 32quater, alinéas 4 à 6, et sont, le cas échéant, conformes aux conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Ces procédures ne portent 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 Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

§ 3. Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, refuse l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle visée au § 2, alinéa 3, b), lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1.

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle qui ne concerne pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention en informe l'employeur après concertation avec le travailleur afin que l'employeur prenne les mesures collectives nécessaires.

Chez les employeurs où sont présents un Comité ou une délégation syndicale, ces mesures collectives sont prises après concertation avec lesdits organes.

Lorsque l'employeur ne prend pas de mesures collectives dans le délai fixé par le Roi ou si le travailleur considère que ces mesures ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention examine la demande et transmet à l'employeur l'avis visé au § 2, alinéa 3, b).

Les dispositions des alinéas 2 à 4 ne portent pas préjudice à l'obligation pour le conseiller en prévention de proposer des mesures à l'employeur, qui peuvent avoir un caractère conservatoire, qui ont pour but de remédier aux risques qui présentent un caractère individuel dans le but de limiter les dommages à l'intégrité physique ou psychique du travailleur qui a introduit la demande.

§ 4. L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger.

§ 5. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques,

les mesures de prévention et les procédures. ».

Art. 10. Dans le chapitre Vbis de la même loi, une section 2 rédigée comme suit est insérée à la suite de la section 1^{re} remplacée par l'article 5 :

« Section 2. - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Art. 11. Dans le chapitre Vbis, section 2, de la même loi, il est inséré une sous-section 1^{re} intitulée :

« Disposition générale et définition ».

Cette sous-section contient les articles 32bis et 32ter.

Art. 12. Dans l'article 32bis, alinéa 3, de la même loi, remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les mots « le présent chapitre » sont remplacés par les mots « la présente section ».

Art. 13. Dans l'article 32ter de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, 1°, les mots « le présent chapitre » sont remplacés par les mots « la présente section »;

2° dans l'alinéa 1^{er}, 2°, les mots « le présent chapitre » sont remplacés par les mots « la présente section »;

3° dans l'alinéa 1^{er}, 2°, les mots « plusieurs conduites abusives » sont remplacés par les mots « ensemble abusif de plusieurs conduites »;

4° dans l'alinéa 1^{er}, 2°, les mots « la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique » sont remplacés par les mots « l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre; »;

5° dans l'alinéa 3, les mots « harcèlement est lié » sont remplacés par les mots « harcèlement ou la violence au travail sont liés »;

6° dans l'alinéa 3, le 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. ».

Art. 14. Dans le chapitre Vbis de la même loi, les mots « Section 2. Mesures de prévention » sont remplacés par les mots « Sous-section 2. Mesures de prévention spécifiques ».

Art. 15. Dans l'article 32quater de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le § 1^{er}, alinéa 1, les mots « § 1^{er}. » sont abrogés;

2° dans le § 1^{er}, alinéa 3, 2°, b), les mots « et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail; » sont remplacés par les mots « visé à l'article 32sexies, § 1^{er} et à la personne de confiance; »;

3° dans le § 1^{er}, alinéa 3, 3°, les mots « , qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail » sont abrogés;

4° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 16. A l'article 32sexies de la même loi, remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

"Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé. »;

2° dans le paragraphe 2, les modifications suivantes sont apportées :

a) l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Il les écarte de leur fonction :

1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité;

2° soit à la demande de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité et avec son accord. »;

b) dans l'alinéa 4, les mots « la personne de confiance » sont remplacés par les mots « au moins une des personnes de confiance »;

c) deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre l'alinéa 6 et l'alinéa 7 :

« La personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance. »;

3° il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

« § 2/1. Lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité en font la demande, l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées au § 2. »;

4° il est inséré un paragraphe 2/2 rédigé comme suit :

« § 2/2. Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 4 à 9, par :

1° le conseiller en prévention visé au § 1^{er};

2° le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 33, § 1^{er}, alinéa 2 dans les conditions déterminées par le Roi, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou du Comité. ».

5° Il est inséré un paragraphe 2/3 rédigé comme suit :

« § 2/3. Pour l'application de la présente disposition, on entend par personnel de direction: les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.".

Art. 17. L'article 32septies de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32septies. § 1^{er}. Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, communiquées en application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, c, avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b.

§ 2. Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance :

1° lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1^{er};

2° lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que :

a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;

b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l'article 32sexies, § 2/3. ».

Art. 18. L'article 32octies de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est abrogé.

Art. 19. Dans le chapitre Vbis de la même loi, les mots « Section 3 » sont remplacés par les mots « Sous-section 3 ».

Art. 20. Dans l'article 32nonies de la même loi, l'alinéa 1^{er}, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. ».

Art. 21. Dans l'article 32tredecies de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable. »;

2° il est inséré un paragraphe 1^{er}/1 rédigé comme suit :

« § 1^{er}/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er} :

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement

moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice. »;

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée. »;

4° dans les paragraphes 3 et 4, les mots « avant les faits qui ont motivé la plainte » sont chaque fois remplacés par « avant la rupture ou la modification »;

5° dans le § 4, alinéa 1^{er}, 2°, les mots « la modification unilatérale des conditions de travail » sont remplacés par les mots « la mesure prise par l'employeur »;

6° dans le § 6, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé. »;

7° dans le paragraphe 6, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

« Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. »;

8° dans le paragraphe 6, alinéa 3, qui devient l'alinéa 4, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « aux alinéas 1^{er} et 2 » sont remplacés par les mots « aux alinéas 1^{er} et 3 »;

b) les mots « est introduite. » sont remplacés par les mots « , répondant au prescrit du § 1^{er}/1, 2° et 3°, est réceptionnée par son destinataire. »;

9° le paragraphe 6 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1^{er}, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie 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 du fait qu'il bénéficie de la protection. ».

Art. 22. Dans le chapitre Vbis de la même loi, les mots « Section 4. Information et accès aux documents » sont remplacés par les mots « Section 3. Communication d'informations et accès aux documents ».

Art. 23. L'article 32quaterdecies de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32quaterdecies. Le travailleur qui demande une intervention psychosociale formelle, reçoit une copie de sa demande.

Dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations. ».

Art. 24. L'article 32quinquiesdecies de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

« Art. 32quinquiesdecies. Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal. Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur :

a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, § 3, alinéa 2;

b) le conseiller en prévention informe par écrit l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 5;

c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;

d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;

e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;

3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes :

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32tredecies, § 1^{er}/1, 5°;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au point 2°, c, si la gravité des faits le requiert;

d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies;

e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à

l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;

4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;

6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;

7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. ».

Art. 25. L'article 32sexiesdecies de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32sexiesdecies. L'employeur remet une copie de l'avis visé à l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°, c), uniquement aux personnes suivantes :

1° au travailleur vis-à-vis duquel il envisage de prendre des mesures en application du présent chapitre, qui peuvent modifier ses conditions de travail;

2° à la personne qui a introduit la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou à la personne mise en cause dans cette demande, dans l'hypothèse où elles envisagent d'agir en justice.

S'il l'estime nécessaire en vue de l'application des mesures de prévention, il remet aux membres de la ligne hiérarchique du demandeur les éléments de l'avis nécessaires pour atteindre cet objectif.

La législation relative à la publicité des actes administratifs n'est pas d'application :

1° à la copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'alinéa 1^{er} vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation;

2° aux documents du dossier individuel de demande qui sont en possession du fonctionnaire chargé de la surveillance. ».

Art. 26. A l'article 32septiesdecies de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le texte néerlandophone les mots « De betrokken persoon heeft, » sont abrogés et les mots « heeft de betrokken persoon » sont insérés entre les mots « persoonsgegevens, » et les mots « geen toegang »;

2° au 1°, les mots « en dehors de l'examen d'une plainte motivée » sont remplacés par les mots « dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle »;

3° le 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° la demande d'intervention psychosociale formelle, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 1^{er}, et de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, b) »;

4° au 3°, les mots « la plainte motivée » sont remplacés par les mots « la demande d'intervention psychosociale formelle »;

5° le 4° est remplacé par ce qui suit :

« 4° l'avis du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°, c), d), e), et de l'article 32sexiesdecies; »;
6° les mots « conseiller en prévention » sont remplacés par « conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er} ».

Art. 27. Dans l'article 32octiesdecies, alinéa 2, de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, les mots « constatées à l'occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail » sont remplacés par les mots « découlant de l'application du présent chapitre ».

Art. 28. Dans la même loi, il est inséré un article 32noniesdecies rédigé comme suit :

« Art. 32noniesdecies. Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants :

1° les coordonnées du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions, et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance;

2° les procédures visées à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, et 32quater, alinéa 3, 2°. ».

Art. 29. Dans la même loi, il est inséré un article 32vicies rédigé comme suit :

« Art. 32vicies. Le fonctionnaire chargé de la surveillance tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration. ».

Art. 30. Dans l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4, de la même loi, les mots « 4 à 32 » sont remplacés par les mots « 4 à 32vicies ».

Art. 31. Dans la loi, il est inséré un article 53bis rédigé comme suit :

« Art. 53bis. Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions spécifiques sont uniquement confiées aux membres représentant les travailleurs au sein du Comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement. ».

Art. 32. Dans l'article 59, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, de la même loi, les mots « ou de personne de confiance » sont insérés entre les mots « lieux de travail » et les mots « . Le Roi fixe ».

CHAPITRE 3. - Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 33. L'article 14, 2°, s), modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :
« s) les éléments visés à l'article 32noniesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. ».

CHAPITRE 4. - Dispositions transitoires

Art. 34. L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail d'application avant l'entrée en vigueur de la présente loi reste applicable vis-à-vis des travailleurs qui ont déposé une plainte, un témoignage ou intenté une action en justice avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

A l'exception des articles 32sexiesdecies, alinéa 3 et 32quinquiesdecies, alinéa 2, 4°, les articles 32septies et 32quaterdecies à 32septiesdecies de la loi précitée d'application avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux plaintes motivées introduites avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 35. Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur de la présente loi en tant que conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ou en tant que personne de confiance peuvent continuer à exercer la fonction même si les conditions des articles 32sexies, § 1^{er}, alinéa 3 et 32sexies, § 2, alinéas 7 et 8, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne sont pas remplies.

Art. 36. Les éléments visés à l'article 32noniesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont repris dans le règlement de travail dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE 5. - Dispositions finales

Art. 37. La présente loi entre en vigueur le premier jour du treizième mois qui suit le mois au cours duquel elle est publiée au Moniteur belge.

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1^{er}.

Donné à Bruxelles, le 28 février 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,

Mme M. DE CONINCK

Note

(1) Chambre des représentants

(www.lachambre.be) :

Documents : 53 - 3101

Compte rendu intégral : 7 novembre 2013

Sénat (www.senate.be) :

Documents : 5 - 2467

Projet non évoqué par le Sénat

[debut](#)

[premier mot](#)

[dernier mot](#)

Publié le : 2014-04-28