

Table des matières

PRÉFACE	1
PARTIE 1. CONTEXTE	3
Chapitre 1. Des études révélatrices	3
Chapitre 2. L'état des lieux au niveau international et européen	7
Section 1. L'Organisation internationale du travail (OIT)	7
Section 2. Le Conseil de l'Europe	10
Section 3. L'Union européenne	12
§ 1. La recommandation 92/131/CEE	12
§ 2. Les enquêtes sur les conditions de vie et de travail	14
I. La violence physique	16
II. Le harcèlement moral	16
III. Le harcèlement sexuel	17
IV. Le stress	17
§ 3. Les travaux de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail	19
§ 4. Les directives européennes	20
§ 5. Les accords-cadres européens	23
Chapitre 3. La situation en Belgique	26
Section 1. La situation antérieure à 2002	26
Section 2. Les lois des 11 et 17 juin 2002	28
Section 3. L'évaluation du dispositif de 2002 et la réforme de 2007	30

PARTIE 2. LE CHAMP D'APPLICATION	33
Chapitre 1. Le champ d'application temporel	33
Section 1. Les lois des 11 et 17 juin 2002	33
Section 2. L'arrêté royal du 11 juillet 2002	35
Section 3. Les lois des 10 janvier et 6 février 2007	36
Section 4. L'arrêté royal du 17 mai 2007	37
§ 1. Principe	37
§ 2. Tempéraments	37
Chapitre 2. Le champ d'application personnel	38
Section 1. Les bénéficiaires	38
§ 1. Les travailleurs et les employeurs qui les occupent	38
§ 2. Les travailleurs assimilés	39
I. Les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne	39
II. Les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation	40
III. Les personnes liées par un contrat d'apprentissage	41
IV. Les stagiaires	42
V. Les élèves et les étudiants dont le programme d'étude prévoit une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement	44
§ 3. L'extension du champ d'application personnel	44
I. Par arrêté royal	44
II. Par la loi du 11 juin 2002	45
A. Principes	45
B. Catégories particulières	46
1. Les domestiques et autres gens de maison	46

2. Les tiers qui entrent en contact avec les travailleurs	46
3. Les travailleurs d'entreprises extérieures (dits "permanents")	47
§ 4. Les dispositions complémentaires pour la fonction publique	48
I. Les agents fédéraux	48
II. Les agents des Communautés et des Régions	50
Section 2. Les acteurs de la prévention	54
§ 1. Les acteurs généraux	54
I. L'employeur	54
II. La ligne hiérarchique	56
A. Notion	56
B. Obligations	57
III. Les travailleurs	58
IV. Les organisations syndicales	58
V. Le conseiller en prévention médecin du travail	59
VI. Les conseillers en prévention "ordinaires"	59
VII. Le CPPT	60
§ 2. Les acteurs spécialisés	61
I. Le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail	61
A. Désignation	61
B. Incompatibilités (légalles ou de bon sens)	62
C. Compétences requises	64
D. Missions	65
1. La collaboration à l'analyse des risques	66
2. L'accueil et le conseil aux personnes	66
3. La réception des plaintes motivées et des témoignages	66
4. L'examen des plaintes motivées	67
5. La saisine des fonctionnaires	67
6. La participation au choix des services et institutions psychosociales	68
7. L'ouverture et la tenue des dossiers individuels	68
8. La participation à la rédaction du rapport annuel	68
E. Protection	68
II. La personne de confiance	70
A. Désignation	70
B. Incompatibilités (légalles ou de bon sens)	71
C. Compétences requises	72

LE BIEN-ÊTRE PSYCHOSOCIAL AU TRAVAIL

D. Missions	73
1. Principes	73
2. Les missions dans le cadre de la participation à l'analyse des risques	74
3. Les missions dans le cadre des plaintes informelles ou formelles	75
3.1. L'accueil, les conseils et l'examen de dossiers individuels (phase informelle)	75
3.2. La réception des plaintes motivées	76
E. Le fonctionnement autonome de la personne de confiance	76
F. Protection	78
§ 3. Les experts	79
PARTIE 3. LES COMPOSANTES DE LA CHARGE PSYCHOSOCIALE	81
Chapitre 1. Remarques préalables	81
Section 1. La relativité des concepts	81
Section 2. L'interprétation par les juridictions du travail	82
Chapitre 2. La charge psychosociale occasionnée par le travail	84
Section 1. Définition	84
Section 2. Éléments constitutifs	85
§ 1. Toute charge de nature psychosociale	85
I. Notion de "charge de nature psychosociale"	85
II. Le stress et les conflits	87
A. Remarque	87
B. Le stress	87
C. Les conflits	88
§ 2. Qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou survient à l'occasion de l'exécution du travail	90
§ 3. Qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne	91

Section 3. La charge psychosociale et les accidents du travail	92
§ 1. Principes	92
§ 2. Applications	93
I. Situations de stress non liées à la violence	93
II. Situations de stress liées à la violence	94
Chapitre 3. Le harcèlement	96
Section 1. L'évolution de la notion de harcèlement	96
Section 2. Le harcèlement sexuel au travail	97
§ 1. Définition	97
§ 2. Éléments constitutifs	98
I. Tout comportement	98
II. Non désiré	99
III. Verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle	99
IV. Ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne	99
V. Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant	100
VI. Remarques	101
A. Le choix ou le cumul des concepts	101
B. L'exécution du travail	101
C. La discrimination	102
§ 3. Applications	104
I. Remarque	104
II. Faits antérieurs à la loi du 11 juin 2002	104
A. Le harcèlement sexuel est établi	104
B. Le harcèlement sexuel n'est pas établi	108
III. Faits postérieurs à la loi du 11 juin 2002	111
Section 3. Le harcèlement moral au travail	114
§ 1. Définition	114
§ 2. Éléments constitutifs	117
I. Plusieurs conduites abusives	117
A. Les conduites doivent être récurrentes	117
Le bien-être psychosocial au travail	XIII

LE BIEN-ÊTRE PSYCHOSOCIAL AU TRAVAIL

B. Les conduites doivent être fautives	118
1. Principes	118
2. Cas d'espèce	121
2.1. Le refus, réitéré ou non, d'accéder aux demandes du travailleur	121
2.2. L'exercice d'une autorité rigide ou maladroite	122
2.3. L'évaluation du travailleur	123
2.4. Les mesures de contrôle	124
2.5. Les procédures disciplinaires	126
2.6. Le vécu du travailleur	126
2.7. La modification des tâches ou de l'environnement de travail	127
2.8. Le licenciement et son contexte	129
II. Les conduites peuvent être internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution	130
III. Les conduites se produisent pendant un certain temps	130
IV. Les conduites ont pour objet ou pour effet	131
A. De porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne	132
1. Types de comportements	132
2. Atteinte individuelle	133
B. Lors de l'exécution de son travail	134
C. De mettre son emploi en péril	135
D. Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant	136
VI. Ces conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux	136
VII. Elles peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique	137
VIII. Exigences implicites	138
§ 3. Applications	139
Section 4. Le harcèlement au sens du Code pénal	144
§ 1. La portée de l'article 442 <i>bis</i> du code pénal	144
§ 2. Jurisprudence	147

Section 4. Le harcèlement et la discrimination	150
§ 1. En droit européen	150
§ 2. En droit belge	151
Chapitre 4. La violence au travail	154
Section 1. Définition	154
Section 2. Éléments constitutifs	154
§ 1. Chaque situation de fait	154
§ 2. Menace ou agression physique ou psychique	155
§ 3. Lors de l'exécution du travail	156
Section 3. Applications	156
§ 1. La violence physique	156
§ 2. La violence psychique	157
Section 4. Remarques	158
§ 1. La violence et les infractions du Code pénal	158
§ 2. Les causes de la violence	158
PARTIE 4. L'APPROCHE ET LA PRISE EN CHARGE INTERNES	161
Chapitre 1. Le système dynamique de gestion des risques	161
Section 1. Les principes généraux de prévention	161
Section 2. Le plan global (quinquennal) de prévention et le plan d'action annuel	162
Section 3. La concertation avec les membres de la ligne hiérarchique, les services de prévention et de protection au travail et le CPPT	164
§ 1. Lors de l'élaboration, de la programmation, de la mise en œuvre et de l'évaluation	164
Le bien-être psychosocial au travail	XV

§ 2. Les obligations spécifiques de la ligne hiérarchique	164
§ 3. L'évaluation du système dynamique de gestion des risques	165
§ 4. Remarques	166
Chapitre 2. L'analyse des risques psychosociaux	166
Section 1. Les principes	166
Section 2. Mise en œuvre	168
§ 1. Méthodes	168
§ 2. Le registre des faits de tiers	170
I. Le contenu du registre	170
II. La tenue et l'accès au registre	170
III. Remarques	171
§ 3. L'inscription dans le plan global de prévention et dans le plan d'action annuel	171
Chapitre 3. Les mesures de prévention psychosociales	172
Section 1. Le contexte	172
Section 2. La prévention primaire (l'évitement des risques)	172
§ 1. Une approche globale et collective	172
§ 2. Des mesures matérielles et organisationnelles	173
§ 3. Une procédure adaptée	175
§ 4. L'information et la formation	176
§ 5. Le rôle de la ligne hiérarchique	177
§ 6. Le rôle des travailleurs	178
I. Participer positivement à la politique de prévention	178
II. S'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement	179
III. S'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte	179
Section 3. La prévention secondaire (l'évitement du dommage)	180

Section 4. La prévention tertiaire (la limitation du dommage)	180
§ 1. Principes	180
§ 2. La remise au travail	181
I. La collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail	181
II. L'examen de reprise du travail	181
III. L'examen de pré-reprise du travail	182
IV. La procédure de reclassement	183
§ 3. Les mesures d'accompagnement	183
I. Les mesures générales	183
II. Les mesures particulières: le soutien psychologique en cas de violence externe	184
A. Le soutien psychologique au bénéfice des travailleurs qui ont été l'objet des actes de violence	184
B. Le soutien psychologique au bénéfice des autres travailleurs	185
Chapitre 4. La procédure interne	186
Section 1. La priorité aux procédures internes	186
Section 2. La procédure informelle	188
§ 1. Principes	188
§ 2. Le déroulement de la procédure informelle	188
§ 3. Outils et méthodes	190
Section 3. La procédure formelle	191
§ 1. La plainte motivée, point de départ de la procédure formelle	191
§ 2. Les personnes qui peuvent recevoir la plainte motivée	192
§ 3. Les formalités liées au dépôt d'une plainte motivée	193
I. L'entretien personnel obligatoire	193
II. La signature et la remise d'une copie de la plainte motivée au travailleur	193
III. La communication immédiate au conseiller en prévention psychosociale et l'avertissement immédiat de l'employeur	194

§ 4.	La notion de plainte motivée	194
§ 5.	Le traitement de la plainte motivée	196
§ 6.	L'avis à remettre à l'employeur	196
	I. Principes	196
	II. Le délai pour remettre l'avis	198
	III. Les actions individuelles ultérieures	198
	IV. Les actions collectives ultérieures	200
§ 7.	Le dossier individuel de plainte	201
§ 8.	La fin de la procédure interne	201
	I. Position du problème	201
	II. La conciliation	202
	III. Le départ de l'entreprise ou du service	202
	IV. Le retrait de la plainte	203
§ 9.	Les situations impliquant des tiers	203
	I. Le tiers fait l'objet du comportement excessif	203
	A. Le tiers est un travailleur ou une personne assimilée	203
	B. Le tiers est un indépendant	204
	C. Remarques	205
	1. L'interdiction de principe de la mise à disposition de personnel	205
	2. La coordination avec la politique du bien-être de l'employeur d'origine	207
	3. La présence d'autres travailleurs permanents	207
	II. Le tiers est l'auteur du comportement excessif	208
§ 10.	Les facilités en termes de temps de travail	208
Chapitre V. L'accès aux documents et le secret professionnel		209
Section 1. Principes		209
Section 2. L'accès aux documents et informations		211
§ 1.	L'accès aux documents et informations dans la phase informelle	211
	I. La communication des informations pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation	211
	II. La communication d'informations pertinentes en dehors de la conciliation	212

TABLE DES MATIÈRES

§ 2.	L'accès aux documents et informations dans la phase formelle	212
I.	La communication des faits reprochés à la personne mise en cause	212
II.	L'avis écrit à l'employeur	213
III.	La communication de l'existence de la plainte	214
IV.	L'accès de l'inspection du travail au dossier individuel de plainte	214
V.	La communication d'informations par l'employeur	215
§ 3.	Les dérogations à la loi relative à la protection de la vie privée	216
Section 3. Le secret professionnel		218
§ 1.	Remarque préliminaire	218
§ 2.	Principes	218
I.	Un secret absolu ou un secret relatif?	218
II.	Les éléments essentiels du délit de violation du secret professionnel	220
A.	Une révélation	220
B.	Le caractère professionnel des secrets révélés	221
C.	La qualité du confident	221
D.	L'intention délictueuse	221
§ 3.	Le secret professionnel et la personne de confiance	223
§ 4.	Le secret professionnel et le conseiller en prévention psychosociale	223
§ 5.	Le secret professionnel et les autres conseillers en prévention	224
PARTIE 5. L'APPROCHE ET LA PRISE EN CHARGE EXTERNES		225
Chapitre 1. L'intervention des services d'inspection, de la police, de l'auditorat du travail et du juge d'instruction		225
Section 1. L'intervention des services d'inspection		225
§ 1.	Un rôle de surveillance et d'intervention	225
§ 2.	L'inspection et le secret professionnel	227
§ 3.	La collaboration avec l'auditorat du travail	229
Le bien-être psychosocial au travail		XIX

Section 2. L'intervention de la police	229
Section 3. L'intervention du ministère public (auditorat du travail)	231
§ 1. Principes	231
§ 2. Remarques	233
Section 4. L'intervention d'un juge d'instruction	234
Chapitre 2. Les procédures judiciaires	235
Section 1. Remarques préliminaires	235
Section 2. Le tribunal compétent	236
§ 1. Le tribunal du travail	236
§ 2. Le tribunal correctionnel	237
Section 3. Les personnes qui peuvent introduire une demande en justice	238
Section 4. Les modes d'introduction: citation ou requête?	240
Section 5. L'objet de la demande	240
§ 1. L'action en cessation	240
I. Principes	240
II. Procédure	241
III. Applications	243
§ 2. Les mesures provisoires au sens de la loi du 4 août 1996	244
I. Principes	244
II. Les types de mesures provisoires	245
A. Les mesures provisoires relatives à l'application des mesures de prévention	245
B. Les mesures provisoires qui permettent de mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail	245
§ 3. Les mesures provisoires au sens du Code judiciaire	246
§ 4. La demande d'indemnisation	248

Section 5. Le partage de la charge de la preuve	249
§ 1. Principes	249
I. Le mécanisme du partage de la charge de la preuve	249
II. Les conditions pour obtenir le partage de la charge de la preuve	250
III. Les procédures visées	251
IV. Remarques	252
§ 2. Applications	252
Section 6. L'astreinte	253
Section 7. La suspension de la procédure judiciaire	255
§ 1. Principe et portée	255
§ 2. Les avantages	257
Section 8. La communication à l'auditorat du travail	258
Section 9. Les voies de recours	258
Section 10. La conciliation et la médiation	260
§ 1. Remarque préalable	260
§ 2. La conciliation	261
§ 3. La médiation	262
I. Principes	262
II. La médiation volontaire	264
III. La médiation judiciaire	265
Chapitre 3. Les procédures devant le Conseil d'État	266
Section 1. Principes	266
§ 1. Les recours en annulation et en suspension des actes administratifs	266
§ 2. Les actes susceptibles de recours	268
§ 3. Les moyens d'annulation	269
§ 4. La procédure	271
Le bien-être psychosocial au travail	XXI

Section 2. Applications	272
§ 1. Remarque	272
§ 2. Les arrêts ordonnant la suspension de l'acte administratif	272
§ 3. Les arrêts d'annulation de l'acte administratif	274
§ 4. Les arrêts de rejet	275
PARTIE 6. LA PROTECTION DU PLAIGNANT ET DES TÉMOINS	277
Chapitre 1. Principes	277
Chapitre 2. Les éléments constitutifs	283
Section 1. L'interdiction de rompre la relation de travail ou de modifier les conditions de travail	283
§ 1. L'interdiction de rompre la relation de travail	283
§ 2. L'interdiction de modifier les conditions de travail	283
§ 3. L'acte équipollent à rupture	284
I. Principes	284
II. Applications à la problématique du harcèlement	285
Section 2. Les personnes protégées	287
§ 1. Les personnes qui déposent une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention	287
§ 2. Le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance	288
§ 3. Le travailleur qui a déposé une plainte (motivée) auprès des services de police, du Ministère public ou du juge d'instruction	289
§ 4. Le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice	289
§ 5. Le travailleur qui intervient comme témoin	289
I. Principes	289
II. Remarques	290

Section 3. La charge de la preuve	292
§ 1. Principes	292
§ 2. Applications	295
I. Exemples de motifs jugés liés à la plainte	295
A. Le licenciement pour non-exécution de tâches que le travailleur a précisément dénoncées dans sa plainte	295
B. Le licenciement pour l'animosité entre travailleurs, précisément dénoncée dans la plainte	296
C. Une procédure de licenciement non aboutie	296
D. Le refus de signer une déclaration commune liée à la plainte	297
E. La suppression du poste de travail dans lequel le travailleur a été muté suite à sa plainte	298
F. L'incapacité de plus de six mois	298
II. Exemples de motifs jugés étrangers à la plainte	299
A. L'impossibilité de collaborer	299
B. Les fautes caractérisées	300
C. Le refus de la visite du médecin-contrôle	301
D. L'ignorance de la plainte	301
E. Les difficultés économiques	301
F. L'incapacité de plus de six mois	302
Section 4. Le début de la protection: le dépôt de la plainte ou la déposition du témoignage	302
Section 5. La fin de la protection	306
§ 1. Principes	306
§ 2. Les procédures devant les juridictions du travail	308
§ 3. Les procédures pénales	308
§ 4. Les procédures devant le Conseil d'État	310
§ 5. La demande facultative de réintégration	311
Chapitre 3. L'indemnité de protection	311
Section 1. Principes	311

LE BIEN-ÊTRE PSYCHOSOCIAL AU TRAVAIL

Section 2. Plaintes ou témoignages abusifs	312
§ 1. Plaintes abusives	312
§ 2. Témoignages abusifs	313
Section 3. Cumuls	314
Section 4. Aspects de sécurité sociale et aspects fiscaux	314
§ 1. Aspects de sécurité sociale	314
§ 2. Aspects fiscaux	316
PARTIE 7. LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	317
Chapitre 1. Le cadre général	317
Chapitre 2. La responsabilité civile des acteurs de la prévention	319
Section 1. La responsabilité de l'employeur	319
§ 1. Principes	319
§ 2. Obligations de moyen ou de résultat	320
§ 3. Applications	323
Section 2. La responsabilité (limitée) des travailleurs	326
§ 1. L'article 18 de la loi relative aux contrats de travail	326
I. Le champ d'application de l'article 18	326
II. Le dol	327
III. La faute lourde	328
IV. La faute légère habituelle	329
V. L'existence d'un dommage	330
§ 2. La responsabilité spécifique de certaines catégories de travailleurs	330
I. La responsabilité civile des membres de la ligne hiérarchique	330
II. La responsabilité civile des conseillers en prévention psychosociale	331

Chapitre 3. La responsabilité pénale des acteurs de la prévention	333
Section 1. La responsabilité pénale de l'employeur, de ses préposés et mandataires	333
§ 1. Principes	333
§ 2. Applications	335
Section 2. La responsabilité pénale des personnes morales	338
§ 1. Principes	338
§ 2. La mise en échec de ces règles par les règles d'imputabilité de la loi sur le bien-être	340
§ 3. La condamnation de la personne morale sur la base de l'article 442 <i>bis</i> du Code pénal	341
Section 3. La responsabilité pénale des travailleurs	342
§ 1. Principes	342
§ 2. Applications	343
Section 4. La responsabilité pénale des conseillers en prévention	347
§ 1. Principes	347
§ 2. Tempéraments	348
I. En cas de manquement à leur mission légale	348
II. En cas de violation du secret professionnel	350
Section 4. La responsabilité pénale des personnes de confiance	350
CONCLUSION	351
ANNEXE: EXEMPLE DE CLAUSES-TYPES À INSÉRER DANS LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL – PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL AU TRAVAIL	353
BIBLIOGRAPHIE	361
INDEX	365