FAQ RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Dernière mise à jour

- **Juillet 2023 (adaptation aux modifications apportées par la loi du 7 avril 2023[1])**
- **Décembre 2023 (adaptation à la nouvelle obligation de désignation d'une personne de confiance par la loi du 5 novembre 2023[2])**

Table des matières

A. Définition des risques psychosociaux au travail 10

1. Pour parler de risques psychosociaux au travail, il doit s'agir de situations qui contiennent un danger sur lequel l'employeur a un impact. Quand est-il question d'un danger sur lequel l'employeur a un impact ? 10

2. Pour parler de risques psychosociaux au travail, il doit s'agir de situations qui contiennent un danger d'un point de vue objectif. Quand est-il question d'un danger objectif ? 10

B. Analyse des risques a priori (articles I.3-1 et I.3-2 du code du bien-être au travail) 11

1. L'employeur associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lors de l'analyse des risques lorsque la complexité de l'analyse le requiert. Qu'entend-on par « complexité de l'analyse » ? 11

2. L'analyse des risques est réalisée avec la participation des travailleurs. Cela signifie-t-il que tous les travailleurs doivent être entendus ? 11

3. Quelles méthodes peut-on utiliser pour réaliser l'analyse des risques a priori ? Ces méthodes sont-elles validées par le SPF ETCS ? 12

4. Est-il obligatoire de soumettre le questionnaire de l'analyse des risques psychosociaux pour avis préalable au comité ? 12

5. Quelle information sur l'analyse des risques a priori doit être communiquée au comité et sous quelle forme ? 12

6. L'employeur peut-il utiliser pour l'analyse des risques a priori une méthode d'analyse transmise par un consultant externe ? 14

C. Documents de prévention 14

1. Quels éléments doivent être repris dans le règlement de travail ? 14

[1] Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (MB.15 mai 2023)

[2] Loi portant des dispositions diverses relatives au travail (chapitre 5 : Modifications de la loi relative au bien-être concernant la désignation des personnes de confiance et Chapitre 6 : Modifications du Code pénal social), MB (23 novembre 2023, p.108828)

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

2. Selon quelle procédure le règlement de travail doit-il être adapté ? 15

3. Les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux et des personnes de confiance doivent-elles être inscrites autre part que dans le règlement de travail ?..... 15

D. Analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté (articles I.3-4 et I.3-5 du code du bien-être au travail) 15

1. Qu'entend-on par situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté ? 15

2. Cette analyse est réalisée entre autre à la demande d'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail. Quels sont les représentants visés ? 16

3. Que se passe-t-il s'il n'y a pas de comité pour la prévention et la protection au travail dans l'entreprise ? 17

4. Comment l'employeur doit-il réaliser l'analyse des risques de la situation de travail spécifique ? 17

5. Dans quel délai l'analyse doit-elle être réalisée ? 18

6. Le comité doit-il donner son avis sur la méthode d'analyse ? 19

7. Qui sont les personnes jugées utiles par l'employeur à qui il peut transmettre les résultats de l'analyse et sa décision quant aux mesures ? 19

8. Quand la demande d'analyse vise le dysfonctionnement d'un membre de la ligne hiérarchique, quels résultats de cette analyse peuvent être transmis : 19

8.a. Employeur 20

8.b. Comité 21

8.c. Conseillers en prévention concernés par les mesures 21

8.d. Personnes jugées utiles par l'employeur (voir question 7) 21

8.e. Membre de la ligne hiérarchique visé 21

9. Sous quelle forme doivent être transmis les résultats de l'analyse aux différents destinataires ? 22

10. Quels éléments doit apporter le demandeur à l'employeur au moment de l'introduction de la demande d'analyse ? 22

11. Le comité doit-il rendre un avis sur les mesures décidées par l'employeur? 22

E. Procédure interne 23

1. Les bénévoles, indépendants, freelance et travailleurs associatifs peuvent-ils utiliser la procédure interne ? 24

E.1. Refus d'introduire la demande d'intervention psychosociale formelle 24

1. Quand le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse-t-il l'introduction d'une demande ? 25

2. Que doit faire le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui constate que le document de demande d'intervention psychosociale formelle ne répond pas aux exigences légales ? 26

3. Comment et dans quel délai le conseiller en prévention aspects psychosociaux prend-t-il la décision d'accepter ou de refuser la demande ?..... 26

E.2. Qualification de la demande d'intervention psychosociale formelle..... 27

1. A quelles conditions la demande d'intervention psychosociale formelle a-t-elle un caractère principalement collectif ou individuel ? 27

2. Qui décide si une demande d'intervention psychosociale formelle a un caractère principalement collectif ou individuel ? Comment et dans quel délai se fait cette qualification ? 28

E.3. Mesures conservatoires 29

1. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut-il proposer des mesures conservatoires dans le cadre du traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel hors faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail ? 29

E.4. Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel et demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement 29

E.4.0. Introduction 29

1. Comment la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut-elle être communiquée au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou au service externe pour lequel le conseiller accomplit ses missions ? 29

E.4.1. Examen..... 30

1. Le conseiller en prévention peut-il tenir compte dans son analyse des déclarations de témoins anonymes ? 30

2. Que doit faire le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsque le demandeur ne fait plus partie de l'entreprise pendant le déroulement de l'intervention ? 31

E.4.2. Avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux..... 31

1. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux rédige un avis dans lequel entre autre il identifie les dangers et les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque. Que vise t-on précisément ?..... 31

2. Le conseiller en prévention est-il obligé de qualifier la situation analysée ?..... 32

3. Dans quel délai le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit-il rédiger son avis et le communiquer à l'employeur ? 33

4. Quelles parties de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux doivent être communiquées aux parties ? Quand cela doit-il se faire ? 33

5. Quelle valeur ont les propositions de mesures faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux à l'employeur ?..... 34

6. A qui l'employeur peut-il transmettre l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux et quels éléments de l'avis peut-il transmettre ? 34

7. Dans quelles conditions le travailleur qui envisage d'agir en justice a-t-il accès à l'avis du conseiller en prévention relatif à sa demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail ? 35

E.4.3. Réaction de l'employeur 35

1. L'employeur communique par écrit sa décision motivée au demandeur et à l'éventuelle autre personne directement impliquée. Doit-il transmettre toutes les mesures qu'il prendra à l'ensemble des parties ? 35

2. L'employeur peut-il faire appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux pour la mise en œuvre des mesures de prévention proposées par ce conseiller dans son avis ? ... 36

3. Quelle est l'incidence de la suspension du contrat de travail sur l'obligation de l'employeur de communiquer sa décision concernant les mesures ? 36

4. Un employeur peut-il encore prendre des mesures conservatoires lorsque la démarche du travailleur porte sur des faits qui ont un lien avec un critère de discrimination ? 37

E.4.4. Varia 38

1. Une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail peut-elle être considérée comme une demande à caractère principalement collectif ? 38

2. Qui est l'autre personne directement impliquée ? 39

3. Dans quelles conditions peut-on avoir accès aux déclarations des travailleurs dans le cadre de la procédure pénale? 39

E.5. Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif 41

1. Une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif doit-elle être introduite par plusieurs travailleurs en même temps ? 41

2. Quelle information le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit-il transmettre à l'employeur ? 41

3. Quelles précautions prendre lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif vise essentiellement le comportement d'un membre de la ligne hiérarchique ? 41

4. Comment l'employeur doit-il traiter la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif ? 43

5. Quelles informations l'employeur doit –il communiquer au Comité pour la prévention et la protection au travail ? 45

6. Quelles informations l'employeur doit-il transmettre au comité (ou à la délégation) lorsqu'il a réalisé une analyse de la demande qui vise un membre de la ligne hiérarchique (ou un travailleur en particulier) ? 45

7. Comment l'employeur doit-il traiter la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif lorsqu'il n'y a pas de comité pour la prévention et la protection au travail ou de délégation syndicale ? 46

8. Dans quel délai l'employeur doit-il prendre une décision au sujet de la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif ? 47

9. Quelle démarche peut-on entreprendre lorsque l'employeur ne prend pas de mesures suite à l'examen de la demande à caractère collectif ? 47

10. La protection contre les représailles des lois fédérales de lutte contre les discriminations s'applique-t-elle également à une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif ? 48

E.6. Varia 48

1. L'employeur peut-il déléguer la gestion des demandes d'intervention ? 48

2. Peut-on se faire assister d'un avocat pendant la procédure interne ? 49

3. Quelles sont les procédures qui peuvent être utilisées par un travailleur mis à la disposition d'un autre employeur, par un travailleur intérimaire ou par un stagiaire ? Y-a-t-il une différence avec le travailleur d'une entreprise extérieure ? 49

4. Le travailleur est-il couvert par l'assurance de l'employeur en cas d'accident lorsqu'il se rend chez le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou la personne de confiance ? 50

F. La personne de confiance 51

F.1. Désignation 51

1. Est-ce que la désignation d'une personne de confiance est obligatoire ? 51

2. La personne de confiance doit-elle faire partie du personnel ? 51

3. Tableau résumé relatif à la désignation d'une personne de confiance en fonction du nombre de travailleurs occupés 52

4. Comment le terme « d'employeur » doit-il être compris dans le cadre de la désignation obligatoire d'une personne de confiance ? L'employeur est-il considéré comme l'entité juridique ou comme l'unité technique d'exploitation ? 52

5. Comment le nombre de travailleurs est-il comptabilisé dans le cadre de la désignation obligatoire d'une personne de confiance ? 52

6. Que se passe-t-il s'il n'y a pas de comité pour la prévention et la protection au travail ? 53

7. Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne peut-il exercer la fonction de personne de confiance ? 54

8. Lorsque tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, tous les travailleurs demandent la désignation d'une personne de confiance, l'employeur est-il obligé d'en désigner une ? 54

9. Que se passe-t-il si l'employeur, qui est tenu d'avoir au moins une personne de confiance en interne, ne trouve pas de candidat ? Suffit-il alors que le conseiller en

prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du service externe intervienne en tant que personne de confiance ? 55

10. Qu'en est-il de la possibilité pour le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du service externe d'intervenir de manière informelle si aucune personne de confiance n'est désignée chez l'employeur occupant moins de 50 mais plus de 20 travailleurs ? 55

11. Les employeurs qui disposent d'un service interne commun de prévention et de protection au travail sont-ils également tenus de désigner une personne de confiance interne pour chaque entité juridique employant 50 travailleurs ou plus ? 56

F.2. Incompatibilités 56

1. Les nouvelles incompatibilités sont-elles aussi applicables à l'égard des personnes de confiance désignées avant le 1er septembre 2014 ? Quid du délégué syndical et des délégués du personnel ou de l'employeur au comité pour la prévention et la protection au travail ou au conseil d'entreprise ? Quid du personnel de direction ? 56

2. Tous les membres de la ligne hiérarchique tombent-ils sous l'incompatibilité applicable aux personnes qui font partie du personnel de direction ? 57

3. La personne de confiance ne peut pas être délégué syndical. Est-ce que cela vaut aussi pour les travailleurs syndiqués ? 57

4. Le conseiller en prévention interne pour la sécurité du travail peut-il être désigné comme personne de confiance ? 58

F.3. Formation 58

1. Toutes les personnes de confiance doivent-elles suivre la nouvelle formation ? 58

2. Qu'entend-t-on par supervision ? 59

3. Les institutions qui dispensent une formation pour personne de confiance doivent-t-elles être agréés par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ? 59

F.4. Missions 59

1. Quand la personne de confiance doit-elle participer aux réunions du comité pour la prévention et la protection au travail ? 59

2. La personne de confiance peut-elle participer à la réalisation de l'analyse des risques a priori ? 60

3. La personne de confiance peut-elle participer au traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle ? 60

4. Que peut faire la personne de confiance lorsqu'elle constate un problème collectif suite à une demande d'intervention psychosociale informelle ? 60

F.5. Varia 61

1. La personne de confiance bénéficie-t-elle d'une protection juridique spécifique ? 61

2. L'employeur donne les informations pertinentes à la personne de confiance afin de lui permettre d'accomplir efficacement ses missions. De quelles informations s'agit-il ? 61

3. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance s'échangent les informations pertinentes sur leurs interventions psychosociales. De quelles informations s'agit-il ? 62

4. Un policier est-il obligé de signaler les infractions pénales s'il en a connaissance dans l'exercice de ses fonctions de personne de confiance ? 62

5. Est-il permis de créer une base de données accessible au CPAP afin de savoir si d'autres personnes impliquées/mises en cause apparaissent plus d'une fois lors des entretiens avec la personne de confiance ? 63

6. La loi imposant la désignation d'une personne de confiance aux employeurs de 50 travailleurs et plus est entrée en vigueur le 1er décembre 2023. Une période transitoire est-elle prévue pour que les employeurs aient le temps de désigner une personne de confiance ? 63

G. Conseiller en prévention du service interne (SIPPT) 64

1. Le conseiller en prévention du service interne peut –il intervenir dans l'analyse des risques psychosociaux de l'entreprise (a priori) ou dans l'analyse d'une situation de travail spécifique lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe n'est pas impliqué ? 64

2. Quel est le rôle du conseiller en prévention interne lorsque l'analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté est confiée au conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail du service externe ? 65

3. A quelles informations le conseiller en prévention du service interne a-t-il accès au niveau de la prévention des risques psychosociaux au travail ? 65

4. Quels sont les prérogatives du conseiller en prévention chargé de la direction du service interne vis-à-vis du conseiller en prévention aspects psychosociaux faisant partie du service interne de prévention ? A-t-il accès aux documents de demande individuelle ? 68

H. Le conseiller en prévention - médecin du travail 69

1. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut-il avoir accès automatiquement à l'identité des travailleurs ayant introduit une demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux ? 69

I. Le comité pour la prévention et la protection au travail 70

1. Tableau récapitulatif de ses missions 70

J. La protection contre les représailles 72

1. Quand un travailleur bénéficie-t-il de la protection contre les représailles ? 72

2. Quand la protection contre les représailles commence-t-elle à courir ? 75

3. Combien de temps dure la protection contre les représailles ? 75

4. Que peut faire le travailleur lorsqu'il considère que l'employeur ne respecte pas la protection contre les représailles ? 75

5. Le retrait de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a t-il une influence sur la protection contre les représailles ? 76

6. Les témoins directs, travailleurs d'une entreprise extérieure bénéficient-ils de la protection contre les représailles ? 76

7. Dans quelles circonstances est-on protégé contre les représailles dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle ? 76

8. Les lois fédérales de lutte contre les discriminations prévoient la possibilité pour le travailleur protégé de demander une preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution auprès de qui la démarche protégée est réalisée. 77

8.1. La demande de cette preuve est-elle une condition pour pouvoir bénéficier de la protection ? 78

8.2. À qui cette preuve peut-elle être demandée ? 78

8.3. Que doit mentionner cette preuve écrite ? 78

8.4. Cette preuve doit-elle être délivrée systématiquement ou seulement à la demande de la personne concernée ? 79

8.5. Cette preuve peut-elle également être demandée lorsqu'un travailleur fait une déclaration dans le registre des faits de tiers ? 79

8.6. Cette preuve doit-elle faire partie du dossier individuel du conseiller en prévention aspects psychosociaux ? 79

9. La protection contre les représailles des lois fédérales de lutte contre les discriminations ne vise-t-elle que les démarches dénonçant des comportements de violence ou de harcèlement moral liés à un critère de discrimination ? 79

10. Quels sont les critères de discrimination visés par les lois fédérales de lutte contre les discriminations ? 80

11. Comment la loi du 7 avril 2023 doit-elle être appliquée dans le temps ? S'applique-t-elle uniquement aux situations postérieures à son entrée en vigueur ou également aux situations antérieures ? 80

K. Inspection du Contrôle du bien-être au travail 82

1. Un travailleur peut-il s'adresser directement à l'inspection du contrôle du bien-être au travail ? Que se passe-t-il alors ? 82

2. Quand le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit- il faire appel à l'inspection du contrôle du bien-être au travail ? 83

L. Conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail 84

L.1. Désignation –écartement 84

1. Doit-on avoir terminé la formation avant de pouvoir exercer les missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux ? 84

L.2. Incompatibilités 85

L.3. Formation 85

L.4. Missions 85

L.5. Secret professionnel 85

L.6. Protection 85

1. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui intervient dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale portant sur des faits discriminatoires est-il protégé contre les représailles ? 85

A. Définition des risques psychosociaux au travail

1. ***Pour parler de risques psychosociaux au travail, il doit s'agir de situations qui contiennent un danger sur lequel l'employeur a un impact. Quand est-il question d'un danger sur lequel l'employeur a un impact ?***

   Les risques psychosociaux au travail concernent uniquement les éléments sur lesquels l'employeur a un impact. Il doit donc avoir la possibilité d'agir sur le danger et les facteurs qui peuvent contribuer à l'apparition du dommage.

   Par exemple : l'employeur n'a aucun impact sur l'origine d'un problème relationnel entre deux travailleurs qui relève de la sphère privée ou sur la personnalité atypique d'un travailleur.

   Il n'a pas non plus d'impact sur le fait que ses travailleurs éprouvent une charge émotionnelle lorsqu'ils travaillent dans des services d'urgences d'ambulance ou de pompier. L'employeur ne peut pas retirer cette charge émotionnelle vu qu'elle est inhérente au contenu du travail. Par contre, il a bien un impact sur les conséquences que ces éléments peuvent entrainer pour le travail. Ainsi bien que l'employeur ne puisse pas prendre des mesures pour supprimer le danger, il devra prendre des mesures pour éviter que les travailleurs soumis à cette charge émotionnelle subissent un dommage à leur santé (notamment grâce à des formations).

2. ***Pour parler de risques psychosociaux au travail, il doit s'agir de situations qui contiennent un danger d'un point de vue objectif. Quand est-il question d'un danger objectif ?***

   Le danger est la propriété intrinsèque d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé ou la sécurité du (des) travailleur(s).

   Le caractère objectif du danger signifie que l'expérience subjective du travailleur individuel n'est pas déterminante. Dès lors que la situation peut être considérée comme normale, l'employeur ne pourra pas être tenu responsable de la souffrance du travailleur. Le danger est donc objectif lorsqu'il pourrait causer un dommage psychique (éventuellement accompagné d'un dommage physique) à tout travailleur moyen placé dans les mêmes circonstances.

B. Analyse des risques a priori (articles I.3-1 et I.3-2 du code du bien-être au travail)

1. *L'employeur associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lors de l'analyse des risques lorsque la complexité de l'analyse le requiert. Qu'entend-on par « complexité de l'analyse » ?*

La complexité de l'analyse dépend de deux facteurs :

1) Un premier facteur a trait à la connaissance et à la compétence présentes dans l'entreprise relatives à la matière des risques psychosociaux, entre autre celles du conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail. On peut supposer que dans les entreprises du secteur tertiaire, il y a moins de risques classiques pour la sécurité et la santé des travailleurs, de sorte que ce conseiller en prévention puisse également s'occuper des risques psychosociaux.

2) Un deuxième facteur a trait à la complexité des facteurs de la situation de travail à analyser. Cette complexité va dépendre entre autre du nombre de travailleurs, du climat social, de la diversité des postes de travail, de la diversité des catégories de travailleurs, de la complexité de la structure de l'organisation.

C'est l'employeur qui estime la complexité de l'analyse. C'est lui qui décide si l'association du conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail est requise pour l'analyse des risques. L'inspection peut imposer l'intervention de ce conseiller si elle constate par la suite que l'analyse des risques réalisée en interne présente des lacunes.

2. *L'analyse des risques est réalisée avec la participation des travailleurs. Cela signifie-t-il que tous les travailleurs doivent être entendus ?*

Non. Tous les travailleurs ne doivent pas être entendus. La participation des travailleurs signifie que l'employeur doit utiliser une méthode d'analyse participative : soit sous forme de questionnaires (qui donnent des résultats quantitatifs), soit sous forme de groupes de discussion (qui donnent des résultats qualitatifs).

3. *Quelles méthodes peut-on utiliser pour réaliser l'analyse des risques a priori ? Ces méthodes sont-elles validées par le SPF ETCS ?*

Sous réserve du caractère participatif de l'analyse, la règlementation n'impose pas la méthode à utiliser pour réaliser l'analyse des risques.

Pour des exemples de méthodes, nous vous renvoyons à la boîte à outils du site www.respectautravail.be (chapitre « diagnostic » et « autres outils »).

Le guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail (téléchargeable à l'adresse http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=39970) décrit quant à lui les étapes à suivre pour réaliser l'analyse.

4. *Est-il obligatoire de soumettre le questionnaire de l'analyse des risques psychosociaux pour avis préalable au comité ?*

La législation prévoit de manière générale une consultation du comité lors de l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation du système dynamique de gestion des risques. L'analyse des risques fait partie du système dynamique de gestion des risques. Il en découle qu'on peut raisonnablement exiger que l'employeur consulte le comité au minimum sur les modalités de la mise en œuvre de l'analyse des risques (dont le choix de la méthode utilisée, de l'expert, du timing, …). Le contenu du questionnaire d'analyse relève quant à lui d'avantage de la compétence des experts, tel que le conseiller en prévention (aspects psychosociaux).

5. *Quelle information sur l'analyse des risques a priori doit être communiquée au comité et sous quelle forme ?*

L'employeur doit communiquer les résultats de l'analyse des risques a priori au comité et doit lui demander son avis sur les mesures de prévention collectives qui découlent de l'analyse des risques.

L'objectif de cette communication est de susciter la concertation sociale sur les dangers et les risques collectifs qui peuvent survenir dans l'entreprise ou l'institution dans le volet psychosocial et lui permettre de rendre un avis sur les mesures de prévention collectives envisagées par l'employeur. L'employeur est en effet légalement tenu de fournir toutes les informations nécessaires au comité afin qu'il puisse émettre ses avis en connaissance de cause. Seules des données collectives et anonymes peuvent être transmises au comité. L'objectif n'est donc pas de révéler des situations individuelles (par exemple X a un conflit avec Y) mais de décrire les risques au niveau collectif.

Le niveau collectif ne se limite pas aux risques liés à l'organisation du travail dans son ensemble ou aux différents postes de travail car cela ne donnerait pas une image suffisante des risques présents dans l'entreprise. Le niveau des services doit être également pris en compte vu l'impact de l'organisation du travail sur les services en particulier, les conditions de vie au travail propres aux services et surtout les relations interpersonnelles tout-à-fait distinctes d'un service à un autre. Le comité peut donc avoir accès à l'évaluation des risques propres à chaque service. Les services visent les groupes de personnes travaillant sous l'autorité d'un même manager.

En outre, il est possible que des problématiques collectives aient pour origine le comportement d'une personne individuelle identifiable (sans que son identité soit transmise). Vu son caractère collectif, le comité doit également être informé de ce type de danger. Cependant, afin de respecter la législation relative au traitement de données à caractère personnel, seules les informations nécessaires, adéquates et pertinentes lui permettant d'avoir une connaissance suffisante du danger collectif pour pouvoir se positionner sur le caractère approprié des mesures collectives devront être transmises au comité. Ainsi il faudra veiller à rester au niveau de l'analyse psychosociale, éviter l'acte d'accusation d'une personne en particulier et viser plutôt la fonction. L'analyse prendra en compte l'ensemble des sources de dangers présents dans le service et les facteurs de risque collectifs auxquels est soumis cette personne en particulier qui peuvent être la cause de son dysfonctionnement. Seuls les facteurs collectifs seront explicités au comité, et non les facteurs individuels touchant par exemple à la personnalité ou à la santé de la personne. Seules les mesures de prévention collectives, touchant aux facteurs collectifs pourront être transmises au comité. Le comité peut être informé du fait que des mesures individuelles sont envisagées mais il ne doit pas en connaître le contenu.

Le risque de diffusion de données sensibles à l'extérieur du comité est en outre limité par le fait que tous les membres du comité sont légalement soumis à un devoir de discrétion. Le non-respect de cette obligation est sanctionné pénalement par le code pénal social.

Enfin, seuls les *résultats* de l'analyse des risques et pas l'analyse en tant que telle doivent être transmis au comité. Les résultats de l'analyse ne peuvent pas permettre de connaître le contenu des déclarations d'un travailleur spécifique et l'identité des personnes entendues ne peut pas être communiquées. Lorsque des questionnaires ont été utilisés pour l'analyse des risques par exemple, l'idée n'est pas de transmettre toutes les réponses des participants mais un résumé de celles-ci. Cela donne une image globale des problèmes rencontrés.

Ces informations seront transmises au comité par écrit.

6. *L'employeur peut-il utiliser pour l'analyse des risques a priori une méthode d'analyse transmise par un consultant externe ?*

La législation n'impose aucune méthode ni instrument pour la réalisation de l'analyse des risques. La méthode utilisée est laissée à la libre appréciation de l'employeur, sous sa responsabilité.

Cependant pour l'analyse des risques a priori, la législation précise que l'employeur doit associer le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie de son service interne.

A défaut il associe le conseiller spécialisé de son service externe lorsque la complexité de l'analyse le requiert. Lorsque la situation n'est pas complexe et que le conseiller spécialisé n'est pas présent en interne, il relève des missions du conseiller en prévention sécurité interne d'être associé à l'analyse (voir question G1).

Il en découle qu'un employeur pourrait choisir d'utiliser une méthode d'analyse transmise par un consultant externe, mais il devra associer son service interne ou externe pour la réalisation de l'analyse. Cette association comprend au moins le fait de rendre un avis sur la méthode appliquée et un feed-back sur les résultats de l'analyse.

C. Documents de prévention

1. *Quels éléments doivent être repris dans le règlement de travail ?*

- Les coordonnées du service externe pour la prévention et la protection au travail (nom, lieu, numéro de téléphone) peuvent (mais ne doivent pas) remplacer celles du conseiller en prévention aspects psychosociaux de ce service. Ce qui permet de ne pas devoir modifier le règlement de travail chaque fois que le conseiller en prévention est remplacé.

- Les procédures accessibles au travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail (décrites dans livre 1er, titre 3 du code du bien-être au travail).

Ces éléments doivent être adaptés suite à la loi du 7 avril 2023, notamment pour modifier la définition du harcèlement sexuel, évoquer la protection contre les représailles dans la phase informelle de la procédure pour les faits discriminatoires, pour mentionner la rubrique supplémentaire de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail concernant le lien éventuel des faits avec un critère de discrimination, pour ajouter l'obligation du conseiller aspects

psychosociaux d'informer l'employeur sur la nature des faits mentionnés dans la demande, …

Un modèle de règlement de travail adapté à la nouvelle règlementation (article 19) est téléchargeable sur le site du SPF ETCS à l'adresse suivante : https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/reglement-de-travail - le modèle se trouve sous l'onglet "Documentation"

2. *Selon quelle procédure le règlement de travail doit-il être adapté ?*

Les adaptations du règlement du travail (voir question C.1) ne doivent pas être réalisées en respectant les procédures des articles 11, 12 et 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant le règlement de travail (voir article 14, 2°, s de cette loi) mais peuvent être introduites selon la procédure simplifiée de modification du règlement. Cela signifie que pour adapter le règlement de travail il ne faut pas recevoir l'accord du Conseil d'entreprise ou des travailleurs. Elles peuvent être introduites directement dans le règlement de travail. Cela se justifie par le fait que, préalablement, il aura fallu obtenir l'accord du comité pour la prévention et la protection au travail sur les procédures internes et l'accord des représentants des travailleurs au sein du comité sur la désignation du conseiller en prévention aspects psychosociaux interne et des éventuelles personnes de confiance.

Les modifications du règlement de travail doivent être envoyées à la direction régionale du Contrôle des lois sociales compétente et cela, dans les huit jours de leur entrée en vigueur.

3. *Les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux et des personnes de confiance doivent-elles être inscrites autre part que dans le règlement de travail ?*

L'employeur mentionne à un endroit facilement accessible pour les travailleurs, les noms et coordonnées des conseillers en prévention compétents pour la sécurité du travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux, et le cas échéant le nom et les coordonnées de la personne de confiance et du service externe pour la prévention et la protection au travail. Cela peut se faire par voie d'affichage, via l'intranet, …

D. Analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté (articles I.3-4 et I.3-5 du code du bien-être au travail)

1. *Qu'entend-on par situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté ?*

La législation permet à un membre de la ligne hiérarchique ou à un tiers de la délégation des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail de demander à

l'employeur qu'une analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté soit réalisée en respectant des modalités spécifiques.

L'objectif est de prendre au plus vite des mesures collectives pour éviter que séparément les travailleurs n'engagent des procédures individuelles.

Est visé un danger auquel un ensemble de travailleurs sont confrontés dans une même situation de travail spécifique. Par exemple, les travailleurs d'un même service ou les travailleurs qui occupent une même fonction ou qui ont les mêmes types d'horaires.

Le danger est la propriété intrinsèque d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé ou la sécurité des travailleurs.

Le danger doit déjà être présent dans la situation de travail spécifique. Il n'est donc pas possible de demander une analyse des risques d'une situation de travail spécifique pour des situations dans laquelle le danger ne s'est pas encore présenté.

Il est par exemple question d'un danger lorsque survient un conflit dans un service ou un département déterminé. Le danger peut également être constaté sur base des dommages qui en découlent, par exemple une augmentation importante du niveau de stress ou un pourcentage d'absence dans un service ou un département déterminé.

Cela ne s'applique pas à la situation de travail d'un travailleur en particulier ou de plusieurs travailleurs vivant séparément des situations différentes. Pour ces situations s'applique la procédure interne accessible aux travailleurs individuels.

Cela ne s'applique pas non plus aux situations qui peuvent avoir des conséquences pour tous les travailleurs de l'entreprise. Dans ce cas il est question d'une modification pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail, qui nécessite un réexamen des mesures de prévention prises sur base de l'analyse des risques a priori.

2. *Cette analyse est réalisée entre autre à la demande d'un tiers au moins de la délégation des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail. Quels sont les représentants visés ?*

Il faut prendre en compte le tiers du nombre théorique de membres effectifs de la délégation des travailleurs tel que prévu dans le règlement d'ordre intérieur. Il n'est pas tenu compte du tiers des membres présents le jour de la réunion du Comité au cours de laquelle la demande est introduite ni du tiers des membres suppléants.

3. *Que se passe-t-il s'il n'y a pas de comité pour la prévention et la protection au travail dans l'entreprise ?*

A défaut de comité, ce minimum légal du tiers s'applique à la délégation syndicale, et à défaut de délégation syndicale, à l'ensemble des travailleurs.

Les travailleurs ont la possibilité d'introduire cette demande dans un registre mis à leur disposition par l'employeur ou de la communiquer au service interne de prévention et de protection au travail (ou au service externe si l'employeur exerce lui-même la fonction de conseiller en prévention). Ce service informera l'employeur de la demande. L'employeur devra y donner suite en respectant les modalités légales décrites à la question D.4.

4. *Comment l'employeur doit-il réaliser l'analyse des risques de la situation de travail spécifique ?*

1) L'employeur réalise l'analyse des risques avec la participation des travailleurs. L'analyse n'exige cependant pas que tous les travailleurs soient entendus formellement, par voie de questionnaires ou oralement.

   Elle n'exige pas que soient analysées l'ensemble des sources de dangers présents dans ces 5 domaines. L'objectif est de supprimer le danger collectif pour mettre fin aux dommages ou de les éviter le plus rapidement possible par la prise de mesures appropriées. Dans certaines situations, une table ronde, l'écoute de la hiérarchie et d'un échantillon de travailleurs suffit pour détecter les dangers issus des 5T rapidement -et réaliser ainsi l'analyse des risques- et prendre les mesures qui s'imposent. Dans d'autres situations une analyse plus approfondie s'impose et exige l'analyse approfondie des 5T.

   L'inspection du CBE vérifie avant tout si la situation est suffisamment analysée. Si les 5T ne se retrouvent pas clairement dans le rapport, l'inspecteur peut demander au CPAP d'expliquer le rapport ou d'expliquer pourquoi cela n'a pas été pris en compte et, si elle l'estime nécessaire demander un approfondissement de l'analyse.

2) Il associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux dans les cas suivants :
   - Lorsque celui-ci appartient au service interne de prévention et de protection au travail, il est toujours associé à l'analyse des risques et donne un avis sur les mesures de prévention avant que l'employeur ne les prenne.
   - Lorsque l'employeur fait appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, celui-ci sera associé à l'analyse des risques et donnera un avis sur les mesures de prévention avant que l'employeur ne les prenne lorsqu'il s'agit de situations complexes.

La complexité de la situation dépend de deux facteurs :

- Un premier facteur a trait à la connaissance et la compétence présentes dans l'entreprise sur la matière des risques psychosociaux, entre autre celles du conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail. On peut supposer que dans les entreprises du secteur tertiaire, il y a moins de risques classiques pour la sécurité et la santé des travailleurs, de sorte que ce conseiller en prévention puisse également s'occuper des risques psychosociaux.
- Un deuxième facteur a trait à la nature de la situation même. La situation peut être complexe vu les différents facteurs qui l'influencent. Une telle situation peut difficilement être résolue de manière autonome dans l'entreprise mais exige un degré d'expertise qui n'est normalement pas présent dans l'entreprise.

C'est l'employeur qui estime la complexité de la situation. C'est lui qui décide si l'association du conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail est requise pour l'analyse. L'inspection peut imposer l'intervention de ce conseiller si elle constate par la suite que l'analyse des risques réalisée en interne présente des lacunes.

3) Cette analyse des risques tient compte des mêmes éléments que l'analyse des risques a priori, à savoir l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail. Ces éléments ressortiront de l'écoute des travailleurs, il n'est pas toujours nécessaire de passer en revue l'ensemble de ces éléments lors de l'analyse (voir point 1).

4) Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux est associé à l'analyse il ne transmet à l'employeur que des données anonymes découlant des entretiens avec les travailleurs. Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est pas associé à l'analyse, les travailleurs doivent avoir la possibilité de communiquer les informations de manière anonyme. Cette mesure a été prise pour éviter qu'une situation de travail difficile ne s'aggrave si tout le monde connaît les déclarations de chacun et pour permettre d'obtenir le plus d'informations possible.

5. Dans quel délai l'analyse doit-elle être réalisée ?

Contrairement à l'analyse des risques d'une situation faisant l'objet d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel, l'article I.3-4 du code sur le bien-être ne précise pas le délai dans lequel l'analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté doit être réalisée.

Il faut toutefois garder à l'esprit que l'objectif de cette disposition est de supprimer le danger collectif pour mettre fin aux dommages ou de les éviter le plus rapidement possible par la prise de mesures appropriées (voir question 4).

Par contre lorsque l'analyse des risques découle d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif et qu'elle est réalisée *selon les mêmes modalités* que celles de l'article I.3-4 (à savoir avec la participation des travailleurs, dans le respect de l'anonymat, en analysant les 5 dimensions des risques psychosociaux et en association avec le CPAP lorsque la situation est complexe), l'analyse devra être réalisée dans un délai permettant à l'employeur de pouvoir prendre sa décision définitive sur la demande 6 mois après qu'il en ait été informé (et en tenant compte du fait qu'il doit consulter le comité à deux reprises dans ce délai: une fois pour lui demander son avis sur le traitement de la demande et une autre, après traitement, sur les mesures à prendre).

6. *Le comité doit-il donner son avis sur la méthode d'analyse ?*

Dans l'hypothèse où c'est le comité qui introduit la demande, il va logiquement donner son avis sur la méthode d'analyse de la situation de danger qu'il expose.

Dans l'hypothèse où la demande d'analyse des risques est introduite par l'employeur ou la ligne hiérarchique, l'employeur informe le comité de la réalisation de l'analyse. Ce qui signifie que le comité est informé de l'analyse dès le début du processus et peut d'initiative donner son avis sur cette demande et son traitement même si ce n'est pas légalement obligatoire.

7. *Qui sont les personnes jugées utiles par l'employeur à qui il peut transmettre les résultats de l'analyse et sa décision quant aux mesures ?*

Il s'agit des personnes qui sont réellement confrontées au danger, par exemple les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique du service, qui ont participé à l'analyse. L'objectif de la communication est d'opérer un feed-back de l'analyse aux personnes qui sont réellement confrontées au danger pour leur permettre de comprendre la situation et de participer positivement à la mise en œuvre des mesures. Seules les données des résultats de l'analyse adéquates, pertinentes et non excessives au regard de cette finalité devront leur être transmises.

8. *Quand la demande d'analyse vise le dysfonctionnement d'un membre de la ligne hiérarchique, quels résultats de cette analyse peuvent être transmis :*

8.a. à l'employeur

8.b. au comité

8.c. aux conseillers en prévention concernés par les mesures

8.d. aux personnes jugées utiles par l'employeur

8.e. au membre de la ligne hiérarchique visé

Lorsque l'analyse est réalisée, l'employeur communique les résultats de l'analyse - qui ne contiennent que des « *données anonymes* » - au demandeur (comité ou membre de la ligne hiérarchique), aux conseillers en prévention concernés par les mesures, aux personnes qu'il juge utiles.

L'anonymat vise d'une part les travailleurs qui ont été entendus dans le cadre de l'analyse des risques. Les résultats de l'analyse ne peuvent pas permettre d'identifier le contenu des déclarations d'un travailleur en particulier et l'identité des personnes entendues ne peut pas être transmise.

La question de l'anonymat se pose d'autre part au niveau de la description du danger.

Le danger peut consister dans le dysfonctionnement d'un membre de la ligne hiérarchique. Le dysfonctionnement d'un membre de la ligne hiérarchique peut être uniquement comportemental (ex. insulte, discrimination, comportements abusifs...) ou être plutôt fonctionnel (ex. manque de clarté dans la définition des rôles, carences d'informations pour exécuter les tâches...). Il faut veiller à rester au niveau de l'analyse psychosociale et éviter l'acte d'accusation d'une personne en particulier. C'est ainsi que l'analyse prendra entre autre en compte l'ensemble des sources de dangers présents dans le service et les facteurs de risque auxquels est soumis le membre de la ligne hiérarchique en question qui peuvent être la cause du dysfonctionnement. Dans la même optique, il nous semble également plus neutre de viser cette personne sous l'angle de sa position hiérarchique plutôt que par son identité car la fonction peut également être soumise à des facteurs de risques particuliers.

Il faut être particulièrement prudent lors de la transmission des résultats de l'analyse car l'information qui serait transmise relative au fonctionnement de cette personne est une donnée à caractère personnel puisque la personne est identifiable. Selon la législation relative au traitement des données à caractère personnel, ces données doivent être traitées loyalement et licitement, être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. Elles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.

Il faut distinguer les destinataires potentiels de l'information et appliquer ces principes en fonction de la finalité de sa transmission.

8.a. Employeur

L'employeur a l'obligation légale de prendre les mesures appropriées pour supprimer les dangers détectés ou pour mettre fin aux dommages qui en découlent. Dès lors l'employeur doit recevoir une information précise et exhaustive sur le danger, même si il vise le fonctionnement d'une personne identifiable en particulier, et sur tous les facteurs de risques présents dans la situation.

8.b. Comité

La législation ne prévoit pas que le Comité doive donner son avis sur les mesures à prendre dans la situation spécifique. La finalité de la communication est de garder informé le comité sur la présence des dangers collectifs dans l'entreprise et sur la réaction de l'employeur, lui permettant le cas échéant de saisir l'inspection s'il considère que l'employeur ne prend pas les mesures appropriées.

Dès lors tous les dangers détectés ainsi que les informations nécessaires, adéquates et pertinentes lui permettant d'exercer ce contrôle devront lui être transmis même s'ils visent une personne en particulier.

Ainsi seuls les facteurs de risques collectifs à l'origine du danger collectif seront explicités au comité, et non les facteurs individuels touchant par exemple à la personnalité ou à la santé de la personne. Seules les mesures de prévention collectives, touchant aux facteurs collectifs pourront être communiquées au comité. Le comité peut être informé du fait que des mesures individuelles sont envisagées mais il ne doit pas en connaître le contenu. Le risque d'utilisation abusive des données par les membres du comité est toutefois limité par le fait que tous les membres du Comité sont tenus à un devoir de discrétion sanctionné pénalement.

8.c. Conseillers en prévention concernés par les mesures

Les conseillers en prévention concernés par les mesures décidées par l'employeur font également partie des destinataires des résultats de l'analyse. L'objectif de la communication est d'abord de faciliter la mise en œuvre des mesures. Seules les données des résultats de l'analyse adéquates, pertinentes et non excessives au regard de cette finalité devront dès lors leur être transmises.

8.d. Personnes jugées utiles par l'employeur (voir question 7)

Enfin toutes les autres personnes jugées utiles par l'employeur devront également recevoir les résultats de l'analyse. Seules les données des résultats de l'analyse adéquates, pertinentes et non excessives au regard de cette finalité devront leur être transmises.

8.e. Membre de la ligne hiérarchique visé

Il est logique que l'employeur juge utile de lui transmettre les données des résultats de l'analyse adéquates, pertinentes et non excessives lui permettant d'être informé des dangers présents dans son service, même le concernant et de comprendre et mettre en œuvre les mesures décidées par l'employeur. Il pourrait être admis que le membre de la ligne hiérarchique, en tant que responsable du service, reçoive des données plus précises que les autres travailleurs.

9. Sous quelle forme doivent être transmis les résultats de l'analyse aux différents destinataires ?

Pour le comité, la législation impose que la convocation à la réunion du comité doit être accompagnée de toutes les informations utiles relatives à l'ordre du jour. Cette exigence légale générale vis-à-vis du comité impose donc la voie de l'écrit (même si le texte spécifique de l'article I.3-5 du code n'évoque pas de forme particulière).

Pour les autres destinataires (conseillers en prévention, personnes jugées utiles, ligne hiérarchique) la forme est laissée à l'appréciation de l'employeur.

10. Quels éléments doit apporter le demandeur à l'employeur au moment de l'introduction de la demande d'analyse ?

Pour que l'employeur puisse répondre à la demande d'analyse de risque d'une situation de travail spécifique, le demandeur doit décrire à l'employeur d'une part la situation de travail spécifique (c'est-à-dire le service visé ou la fonction visée) et d'autre part le danger détecté. Le demandeur est en principe obligé de communiquer à l'employeur les sources de dangers dont il a pris connaissance. Ces sources peuvent se situer au niveau des 5 domaines de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail ou des relations interpersonnelles au travail.

Toutefois, dans certaines situations, le demandeur n'aura connaissance de l'existence d'un danger que par l'intermédiaire du dommage qui en découle. Il devra alors appuyer sa demande par des données objectives du type taux d'absentéisme pour maladie, turnover, accidents, demandes de mutation... L'analyse permettra alors ultérieurement de déterminer plus précisément les sources de dangers à l'origine de ce dommage.

11. Le comité doit-il rendre un avis sur les mesures décidées par l'employeur?

a) Lorsque le comité est le demandeur de l'analyse, l'employeur communique au comité les résultats de l'analyse des risques (qui ne contiennent que des données anonymes) et sa décision quant aux mesures.

La législation ne prévoit pas que l'employeur doive obligatoirement demander l'avis du comité sur les mesures à prendre dans la situation spécifique. La finalité de la communication est de garder informé le comité sur la présence des dangers collectifs

dans l'entreprise et sur la réaction de l'employeur, lui permettant le cas échéant de saisir l'inspection s'il considère que l'employeur ne prend pas les mesures appropriées. Evidemment, le comité peut toujours, sur base de l'article II.7-27 du code, donner d'initiative son avis sur les mesures décidées.

b) Lorsque le comité n'est pas le demandeur de l'analyse, l'employeur doit uniquement informer le comité de la réalisation de l'analyse, tenir à sa disposition les résultats (anonymes) de l'analyse et ainsi les transmettre uniquement à sa demande. Les dispositions du code relatives aux risques psychosociaux ne donnent pas de précision sur la communication des mesures.

   Afin de permettre au comité de prendre connaissance de la réaction de l'employeur par rapport aux risques dénoncés dans les résultats de l'analyse et vu le principe d'information contenu à l'article II.7-15 du code, il est justifié d'appliquer le même principe que pour les résultats de l'analyse et de communiquer au comité, à sa demande, la décision quant aux mesures. Le comité peut ainsi, sur base de l'article II.7-27 du code, donner d'initiative son avis sur les mesures.

12. L'employeur peut-il évaluer les mesures de prévention prises suite à l'analyse des risques d'une situation de travail spécifique. Si oui, quelles informations doit-il transmettre au comité ?

Le titre du code du bien-être relatif à la prévention des risques psychosociaux ne contient pas de disposition spécifique à ce sujet. Il faut toutefois s'en référer aux principes généraux selon lesquels l'employeur est responsable d'une approche planifiée et structurée de la prévention au moyen d'un système dynamique de gestion des risques qui comprend une phase d'évaluation des mesures.

Il est dès lors tout à fait conforme à la législation d'envisager l'évaluation des mesures prises suite à l'analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger a été détecté.

Vu le principe selon lequel l'employeur doit fournir au comité toutes les informations nécessaires concernant l'évaluation des risques et des mesures de prévention dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, il devra informer le comité de l'existence d'une évaluation des mesures de prévention prises dans une situation de travail spécifique et tenir à sa disposition les résultats anonymes de l'évaluation et les décisions quant aux éventuelles mesures. Il est renvoyé à la question D.8.b pour une description des informations à transmettre au comité visant une personne en particulier. Le comité peut d'initiative donner son avis sur les informations qu'il reçoit.

E. Procédure interne

1. ***Les bénévoles, indépendants, freelance et travailleurs associatifs peuvent-ils utiliser la procédure interne ?***

Les bénévoles ne sont en principe pas soumis à la loi sur le bien-être, sauf s'il existe un lien d'autorité. Lorsqu'il peut donc être démontré que les activités des bénévoles sont régulièrement réalisées sous l'autorité d'une autre personne, ces bénévoles peuvent être assimilés à des travailleurs et peuvent utiliser la procédure interne qui s'applique dans l'entreprise. Il s'agit d'une question de faits qui doit être appréciée in fine par les tribunaux.

Les indépendants et freelance ne tombent pas sous le champ d'application de la loi sur le bien-être vu le défaut du lien d'autorité. Ils ne peuvent donc en principe pas utiliser les procédures internes.

Les travailleurs associatifs sont des personnes qui exécutent des activités complémentaires rémunérées sous des conditions déterminées au service d'une association ou organisation sans que ce travailleur soit soumis à l'ONSS et dont la rétribution reçue est exonérée d'impôt. Ces personnes ne sont pas assimilées à des travailleurs tombant dans le champ d'application de la loi bien-être, et ne peuvent en principe donc pas utiliser la procédure interne.

Pour toutes ces catégories de personnes l'entreprise peut cependant décider sur base volontaire de mettre la procédure interne à leur disposition de sorte qu'ils puissent se rendre chez la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Cette possibilité peut être prévue dans le contrat qui lie cette personne à l'entreprise. Il est recommandé d'appliquer la même procédure que la procédure interne prescrite légalement.

En outre si ces personnes s'estiment victimes d'un comportement abusif de la part d'un travailleur, ils ont accès aux procédures civiles spécifiques auprès des juridictions du travail et aux procédures pénales comme toute autre victime d'infraction.

E.1. Refus d'introduire la demande d'intervention psychosociale formelle

1. *Quand le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse-t-il l'introduction d'une demande ?*

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle lorsque la situation décrite par le demandeur dans sa demande ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail.

Les exemples suivants visent des situations qui n'ont manifestement pas trait aux risques psychosociaux au travail :

- Un travailleur introduit une demande parce qu'il estime ressentir un dommage psychique venant du fait qu'il travaille en équipe. Cette règle de travail est cependant propre au secteur d'activité, est applicable à tous les travailleurs dans l'entreprise et est en conformité avec les dispositions légales en matière de travail de nuit et posté. Cette situation ne concerne manifestement pas des risques psychosociaux au travail car l'employeur n'a pas d'impact sur ce danger. En effet, il ne peut pas changer le fait qu'il s'agit de travail en équipe.

- Un travailleur pense que le rythme de travail dans l'entreprise est trop élevé et introduit une demande formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Le fait que le travailleur ne puisse pas suivre le rythme est cependant à imputer à des difficultés de concentration suite à un divorce. La cause du problème se trouve donc dans la sphère privée du travailleur. Cette situation ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail car l'employeur n'a pas d'impact sur la situation privée du travailleur.

Lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle concerne des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande lorsque la situation décrite par le demandeur dans sa demande ne contient manifestement pas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les exemples suivants visent des situations qui ne contiennent manifestement pas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail : le refus unique d'accorder une demande de vacances pour une longue période, la réorganisation de l'entreprise dans son ensemble, une augmentation générale de la charge de travail dans un service en particulier, le seul fait que le travailleur a été évalué négativement alors que la procédure d'évaluation a été appliquée correctement, …

Une demande n'a « manifestement » pas trait à des risques psychosociaux ou à de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail lorsqu'à première vue il est évident et tout à fait clair que la situation ne tombe pas sous les définitions de ces concepts.

L'idée derrière le refus de l'introduction d'une demande est d'éviter qu'on abuse de la procédure interne.

Le refus d'introduire une demande ne signifie cependant pas toujours qu'il est mis fin à l'accueil du travailleur concerné. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut par exemple rediriger le travailleur vers d'autres intervenants de l'entreprise, tels que les assistants sociaux ou relayer l'information à la hiérarchie du travailleur avec son accord.

2. *Que doit faire le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui constate que le document de demande d'intervention psychosociale formelle ne répond pas aux exigences légales ?*

Lorsque le conseiller en prévention constate que le document réceptionné ne répond pas au prescrit légal, il doit avertir le demandeur le plus rapidement possible du fait que le document réceptionné ne peut pas être considéré comme une demande d'intervention psychosociale formelle, à défaut de répondre aux exigences légales formelles (et éventuellement du fait que l'employeur ne peut dès lors pas être informé de la protection contre les représailles). Il ne s'agit pas au sens strict d'un refus de la demande puisque, en soi, la demande n'existe pas encore.

Dans l'intérêt de tous, il est préférable d'informer le travailleur sur le contenu du document au moment de l'entretien préalable obligatoire et de vérifier le respect de ces exigences au moment de la remise en mains propres du document avant d'en accuser réception.

3. *Comment et dans quel délai le conseiller en prévention aspects psychosociaux prend-t-il la décision d'accepter ou de refuser la demande ?*

Il n'est pas exigé que le conseiller en prévention aspects psychosociaux réalise une enquête approfondie sur le terrain pour prendre sa décision (par exemple en entendant des personnes). Il doit seulement examiner si la situation décrite par le demandeur dans sa demande tombe sous la définition soit du concept de risques psychosociaux au travail soit des concepts de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit prendre avec précaution la décision de refuser l'introduction d'une demande vu que cette décision peut engager sa responsabilité. Il est donc indiqué d'accepter l'introduction d'une demande lorsqu'il n'est pas évident et tout à fait clair que la situation ne tombe pas sous la définition des concepts de risques psychosociaux au travail, de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

La décision d'accepter ou de refuser la demande est communiquée au travailleur au plus tard dix jours calendriers après la réception de la demande. Si aucune décision n'est communiquée dans ce délai, la demande est considérée comme étant acceptée.

E.2. Qualification de la demande d'intervention psychosociale formelle

1. A quelles conditions la demande d'intervention psychosociale formelle a-t-elle un caractère principalement collectif ou individuel ?

La demande d'intervention psychosociale formelle a un caractère principalement collectif lorsqu'il s'avère de la description de la situation que d'autres travailleurs dans l'entreprise peuvent subir un dommage venant de la même problématique. Il n'est pas exigé que plusieurs travailleurs subissent effectivement un dommage venant de ce problème. La probabilité de le subir suffit. En outre, il doit s'agir dans une plus grande mesure d'un problème organisationnel plutôt que d'un problème individuel. L'aspect individuel est donc secondaire.

Il s'agit des cas dans lesquels un manque d'action au niveau collectif peut mener à une augmentation du nombre de demandes individuelles d'intervention psychosociale ou à une détérioration du climat de travail dans l'entreprise ou dans le service.

Il n'est pas exigé que la demande d'intervention psychosociale formelle soit introduite par plusieurs travailleurs en même temps pour qu'il soit question d'un caractère principalement collectif. Il suffit que la demande soit introduite par un seul travailleur.

Une demande d'intervention psychosociale formelle est par exemple introduite par un travailleur qui éprouve des problèmes psychosociaux suite au rythme de travail.

Il doit tous les jours terminer un grand nombre de dossiers. Il est cependant presque impossible d'atteindre ce nombre, ce qui occasionne beaucoup de stress. Lorsqu'il ressort de la description de la situation que les collègues du demandeur doivent aussi réaliser ce chiffre et qu'il est possible qu'ils éprouvent aussi un stress important dû à ce rythme de travail élevé, il est question d'une situation qui contient un risque principalement collectif : il y a en effet un risque que plusieurs travailleurs souffrent de ce stress.

Une demande d'intervention psychosociale formelle peut aussi avoir un caractère principalement collectif lorsque le risque est causé par une seule personne. Ainsi, le style de management agressif d'un dirigeant à l'égard de ses travailleurs peut mener à ce que ces travailleurs soient confrontés à un stress important. Dans ce cas certaines précautions seront prises lors de l'analyse de cette demande (voir rubrique E.5. questions 3 et 6).

La demande d'intervention psychosociale formelle a un caractère principalement individuel lorsqu'il s'avère de la description de la situation que la problématique concerne

principalement le demandeur et que cette problématique ne peut impliquer aucun ou très peu d'autres travailleurs. L'aspect collectif du danger est donc secondaire ou inexistant.

Lorsqu'il s'avère par exemple de la description de la situation que seul le travailleur qui a introduit la demande doit terminer un grand nombre de dossiers par jour et que ce nombre n'est pas imposé aux autres travailleurs, il est alors question d'une demande à caractère principalement individuel. Un conflit entre deux travailleurs sera aussi considéré comme à caractère principalement individuel.

Attention : une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail est toujours traitée comme une demande à caractère principalement individuel. En d'autres termes, le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne va pas examiner si la demande a principalement un caractère collectif ou individuel (même si le comportement abusif vise plusieurs travailleurs).

2. *Qui décide si une demande d'intervention psychosociale formelle a un caractère principalement collectif ou individuel ? Comment et dans quel délai se fait cette qualification ?*

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est la seule personne qui décide si une demande a un caractère principalement collectif ou principalement individuel. Le demandeur ne peut donc pas décider lui-même d'introduire par exemple une demande à caractère principalement collectif. La décision du conseiller en prévention n'exige en effet pas l'accord du demandeur.

Il n'est pas exigé du conseiller en prévention aspects psychosociaux qu'il entreprenne une analyse approfondie sur le terrain pour prendre une décision. Il doit seulement se baser sur les informations qu'il reçoit du demandeur lors de l'entretien personnel obligatoire et sur la description de la situation qui se trouve dans la demande même.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit prendre sa décision aussi vite que possible après qu'il ait accepté l'introduction de la demande. La législation ne prévoit donc pas de délai précis.

E.3. Mesures conservatoires

1. ***Le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut-il proposer des mesures conservatoires dans le cadre du traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel hors faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail ?***

   Il n'y a pas d'obligation de proposer des mesures conservatoires lorsqu'il s'agit d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel qui ne concerne pas des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. Une telle demande concerne en effet une situation à risque qu'on considère moins grave et qui exige moins que des mesures soient prises rapidement (contrairement aux faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail). En outre, l'aspect individuel de la demande sera pris en compte par le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il proposera des mesures concernant la situation individuelle.

   Cela ne signifie cependant pas que le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne puisse pas proposer de mesures conservatoires lors du traitement de ces demandes individuelles. Lorsqu'il le juge nécessaire, en attendant l'analyse complète de la situation, il dispose toujours de la possibilité de proposer des mesures conservatoires qui rendent cette situation entre temps plus supportable pour le demandeur. Cela n'est cependant pas une obligation légale explicite mais cela peut résulter de l'application du principe de prévoyance et de précaution.

E.4. Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel et demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement

E.4.0. Introduction

1. ***Comment la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut-elle être communiquée au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou au service externe pour lequel le conseiller accomplit ses missions ?***

   Depuis la loi du 7 avril 2023, il n'est plus obligatoire d'envoyer cette demande par lettre recommandée à la poste ou de la remettre en mains propres. Elle peut désormais également être envoyée par courrier simple ou par mail.

   En cas d'utilisation du mail, il est nécessaire d'utiliser une signature électronique (par exemple au moyen de l'e-ID ou de la signature digitale du document PDF scanné) ou de scanner le document signé à la main, afin de s'assurer de l'identité du demandeur et de répondre à l'exigence légale du document signé.

L'utilisation d'un courrier simple présente toutefois certains inconvénients : sa réception peut être retardée ou la lettre peut se perdre. Ces inconvénients peuvent avoir pour conséquence que l'employeur soit informé plus tard de l'introduction de la demande formelle.

Par conséquent, si le travailleur veut avoir l'assurance que le conseiller en prévention a effectivement reçu la demande, il est recommandé d'utiliser une lettre recommandée ou de remettre la demande en mains propres.

2. ***Faut-il décrire le lien entre les faits et un critère de discrimination dans la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail lorsqu'on estime avoir subi des comportements de harcèlement sexuel ?***

Les directives européennes stipulent que le harcèlement sexuel est en soi une forme de discrimination, contraire au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Dans la demande d'intervention psychosociale formelle, la description des faits de harcèlement sexuel suffit donc sans qu'il soit nécessaire de faire mention d'un lien avec un critère de discrimination.

E.4.1. Examen

1. ***Le conseiller en prévention peut-il tenir compte dans son analyse des déclarations de témoins anonymes ?***

Le conseiller en prévention examine en toute impartialité la situation de travail *en tenant compte des informations transmises par les personnes qu'il juge utile d'entendre.* Ces informations *peuvent* être reprises dans des déclarations datées et signées.

La personne entendue peut choisir que ses propos soient repris dans une déclaration écrite, datée et signée. Même si le travailleur signe sa déclaration, le conseiller en prévention en prévention n'est pas autorisé à communiquer le nom de cette personne dans son avis remis à l'employeur. Il appartient à la personne entendue de vouloir authentifier ses déclarations pour garder une trace écrite de sa participation à l'examen de la demande. Ces déclarations écrites font partie du dossier individuel auquel l'inspection a accès. Lorsque la personne entendue ne désire pas que ses propos soient repris dans une déclaration écrite (ou refuse de signer sa déclaration) parce qu'elle craint d'éventuelles représailles, ses propos ne font pas partie du dossier individuel et doivent être considérés comme des notes personnelles prises par le conseiller en prévention lors de ses démarches. L'inspection dans ce cas n'y a donc pas accès.

Pour rédiger son avis le conseiller en prévention tiendra compte de l'ensemble des éléments recueillis auprès des personnes entendues, qu'ils soient ou non repris dans une déclaration signée. En effet, il ressort de sa responsabilité professionnelle d'apporter une analyse exhaustive qui tienne compte de toutes les informations recueillies afin que l'employeur soit en mesure de prendre les mesures adéquates pour mettre fin au dommage. On ne peut faire dépendre la qualité de l'analyse de la signature des déclarations des personnes entendues.

2. ***Que doit faire le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsque le demandeur ne fait plus partie de l'entreprise pendant le déroulement de l'intervention ?***

Il est possible qu'en cours d'examen il soit mis fin à la relation de travail entre l'employeur et le demandeur. Cela ne signifie cependant pas qu'il est mis fin à l'examen de la demande. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux va examiner les facteurs individuels et collectifs qui ont eu une influence sur l'origine du problème psychosocial et remettre un avis à l'employeur. Sur cette base, l'employeur doit prendre des mesures pour éliminer le danger dans la situation spécifique et pour éviter sa répétition dans d'autres situations de travail.

E.4.2. Avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux

1. ***Le conseiller en prévention aspects psychosociaux rédige un avis dans lequel entre autre il identifie les dangers et les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque. Que vise t-on précisément ?***

1) Il s'agit des dangers qui sont liés aux éléments de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de vie au travail, des conditions de travail et des relations interpersonnelles au travail.

   Le danger est la propriété intrinsèque d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé ou la sécurité du (des) travailleur(s). Le danger doit être distingué du risque, qui a trait à la probabilité que les conséquences néfastes ou la menace se manifestent.

   Par exemple dans une situation où il est question d'une charge de travail élevée, la charge de travail élevée peut être considérée comme le danger. Le risque est la probabilité que cette charge élevée mène à des conséquences négatives pour les travailleurs, par exemple des symptômes de stress tels que des douleurs d'estomac, d'intestin ou des problèmes de sommeil.

2) Les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque peuvent se situer d'une part au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des

conditions de vie au travail, des conditions de travail et des relations interpersonnelles au travail.

Dans le cas d'une charge de travail élevée un élément positif pourrait être le soutien de la ligne hiérarchique. Les éléments négatifs pourraient être le manque de planification, le manque de formation des travailleurs.

Cependant ces facteurs positifs et négatifs peuvent se situer d'autre part au niveau individuel. Ces facteurs individuels comprennent les caractéristiques individuelles du poste dans lequel le travailleur demandeur se trouve (par exemple il est le seul à ne pas avoir reçu de formation) mais aussi les caractéristiques individuelles spécifiques, propres au travailleur demandeur (par exemple le fait qu'il est beaucoup plus sensible au stress que le travailleur moyen).

2. *Le conseiller en prévention est-il obligé de qualifier la situation analysée ?*

Non, le conseiller en prévention n'est pas obligé de qualifier la situation analysée.

En effet, l'essence de la fonction du conseiller en prévention n'est pas d'instruire une enquête pénale, de rendre un jugement ou encore d'instruire une enquête disciplinaire mais de rendre un avis d'expert sur l'existence des risques dans l'entreprise pour la santé et la sécurité des travailleurs, d'analyser les risques et proposer des mesures à mettre en œuvre pour rétablir des conditions de travail acceptables pour la santé et la sécurité des travailleurs. Le terme « plainte » a d'ailleurs été remplacé par le terme d'« intervention psychosociale » correspondant au travail réel du conseiller.

L'obligation du conseiller en prévention est de décrire précisément les dangers auxquels les travailleurs sont confrontés, de rédiger un avis suffisamment circonstancié pour permettre à l'employeur, responsable du bien-être, de déterminer les mesures les plus pertinentes à mettre en œuvre pour mettre fin au dommage. Ce résultat peut être atteint que les dangers soient, ou non, qualifiés. La qualification n'est a priori pas nécessaire pour déterminer les mesures que l'employeur doit prendre en tant que responsable de la politique de prévention pour mettre fin au danger et aux dommages, dès lors que le conseiller en prévention a respecté son obligation de décrire précisément les éléments constitutifs des dangers en présence.

Toutefois, les textes légaux n'interdisent pas au conseiller en prévention de qualifier le danger auquel le travailleur est confronté. Il est autorisé à le faire dès lors que les éléments constitutifs légaux ou scientifiques de ces comportements sont clairement présents dans la situation analysée (conflit, hyperconflit, phénomène de bouc émissaire, maltraitance managériale, harcèlement moral, harcèlement sexuel…). La qualification peut en effet faciliter la compréhension de la situation par l'employeur. Certes, cette qualification peut également aboutir à faciliter la qualification d'une faute disciplinaire ou

d'une faute pénale traitées ultérieurement. Mais ceci ne constitue pas l'objectif de la procédure interne.

3. *Dans quel délai le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit-il rédiger son avis et le communiquer à l'employeur ?*

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit rédiger son avis et le communiquer à l'employeur dans un délai maximum de trois mois à partir de l'acceptation de la demande.

Ce délai peut être prolongé une fois, de maximum trois mois. Dans ce cas, le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit justifier cette prolongation en transmettant les motifs par écrit à l'employeur, au demandeur et à l'éventuelle autre personne directement impliquée.

4. *Quelles parties de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux doivent être communiquées aux parties ? Quand cela doit-il se faire ?*

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux communique au demandeur et à l'éventuelle autre personne directement impliquée :

1) Les propositions de mesures de prévention individuelles et collectives qui pourraient être appliquées dans la situation de travail spécifique. La communication de ces propositions n'est pas limitée aux destinataires de ces mesures. Chaque partie doit en effet recevoir l'ensemble des propositions de mesures, qu'elles les concernent personnellement ou non.

   Cette information permet aux parties, d'une part, de comprendre la manière dont la situation et le comportement de l'autre partie a été analysé de manière objective et, d'autre part, d'avoir les moyens d'apprécier la réaction de l'employeur par rapport à ces propositions. En effet, ces informations permettront d'évaluer plus facilement l'opportunité d'introduire un recours à l'inspection qui se base principalement sur l'avis du conseiller en prévention.

2) Les justifications de ces propositions de mesures. Contrairement à ces dernières, les parties ne reçoivent pas nécessairement l'ensemble des justifications des mesures, contenues dans l'avis. Le conseiller en prévention ne transmettra que les justifications qui sont de nature à faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure par le destinataire. Il pourrait en effet arriver que des justifications soient de nature à alimenter les antagonismes plutôt qu'à les apaiser.

   Ces informations doivent être communiquées aussi vite que possible par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, après qu'il ait rendu son avis à l'employeur : ce qui signifie aussi vite que possible après le délai de maximum trois mois (prolongeable

une fois de trois mois maximum) à partir de l'acceptation de la demande. La législation ne prévoit donc pas de délai précis.

Ceci vaut pour toutes les demandes d'intervention psychosociale formelle, y compris celles pour faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

5. *Quelle valeur ont les propositions de mesures faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux à l'employeur ?*

Les mesures proposées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux ont uniquement une valeur de recommandations et ne sont pas obligatoires pour l'employeur. Le pouvoir de décision finale quant aux mesures de prévention à prendre appartient à l'employeur, pénalement responsable.

6. *A qui l'employeur peut-il transmettre l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux et quels éléments de l'avis peut-il transmettre ?*

L'employeur n'est pas soumis au secret professionnel comme c'est le cas pour le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Toutefois le rapport du conseiller contient des données à caractère personnel dont le traitement est limité par les conditions contenues dans la législation relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

L'employeur ne peut donc pas communiquer cet avis à des tiers de manière automatique et exhaustive. En outre, ces données doivent être traitées de manière compatible avec la finalité de leur traitement, seules les données adéquates et pertinentes au regard de cette finalité peuvent faire l'objet d'une communication.

Ainsi l'employeur ne pourra transmettre l'avis à un tiers que si c'est nécessaire pour mettre en œuvre les mesures qui doivent être prises pour mettre fin au danger psychosocial relevé par le conseiller en prévention, et ainsi répondre à ses obligations de préventeur, et seuls les éléments utiles à l'atteinte de cet objectif pourront être transmis.

A titre exemplatif, si une des mesures envisagées consiste à apporter une modification dans les horaires de travail, dans les procédures ou toute autre mesure de nature organisationnelle, il n'est pas pertinent de transmettre la partie de l'avis contenant la description de la demande (qui contient les points de vue personnels des parties impliquées). Si par contre l'employeur choisi de faire mener un processus conciliatoire entre les parties en conflit par la ligne hiérarchique, il est utile de pouvoir disposer de cette partie pour préparer la conciliation.

La loi relative au bien-être applique ce principe en précisant que l'employeur peut remettre au membre de la ligne hiérarchique du demandeur uniquement les éléments de

l'avis du conseiller en prévention qui sont nécessaires à la mise en œuvre des mesures à prendre dans la situation spécifique.

7. ***Dans quelles conditions le travailleur qui envisage d'agir en justice a-t-il accès à l'avis du conseiller en prévention relatif à sa demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail ?***

La législation prévoit que lorsque le demandeur ou la personne mise en cause envisage d'agir en justice, l'employeur leur communique à leur demande une copie de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Le but est de fournir les informations nécessaires au demandeur ou à la personne mise en cause qui veut introduire une action en justice de sorte qu'il puisse construire sa défense et évaluer les chances d'obtenir gain de cause.

Cela ne signifie pas que l'intéressé soit effectivement obligé d'introduire une action en justice postérieurement. Le législateur a voulu donner la possibilité à celui qui voulait introduire une action en justice d'obtenir l'information nécessaire pour pouvoir évaluer les chances de réussite de son action en justice. S'il apparaît de ces informations que la chance est minime, il peut alors encore décider de renoncer à son projet d'action en justice. Il n'est donc pas requis d'avoir déjà entrepris des démarches d'introduction d'une action.

En pratique, il appartient à celui qui envisage d'agir en justice de prendre l'initiative de le mentionner à l'employeur afin qu'il puisse obtenir une copie de l'avis du conseiller en prévention. La législation ne précise pas de quelle manière il doit l'informer. Cela peut donc se faire oralement ou par écrit.

Il n'appartient pas à l'employeur d'évaluer si la personne qui veut introduire une action en justice dispose ou non de l'intérêt nécessaire. Cette appréciation de l'intérêt revient uniquement au tribunal saisi par le travailleur.

Le demandeur ou la personne mise en cause ne peuvent pas abuser de ce droit d'accès à la copie de l'avis (par exemple pour causer un dommage à une autre personne).

E.4.3. Réaction de l'employeur

1. ***L'employeur communique par écrit sa décision motivée au demandeur et à l'éventuelle autre personne directement impliquée. Doit-il transmettre toutes les mesures qu'il prendra à l'ensemble des parties ?***

Avant d'être informées par l'employeur sur sa décision, les parties doivent déjà être informées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux sur les propositions de mesures qu'il a repris dans son avis.

La communication de ces propositions n'est pas limitée aux mesures qui ont trait au destinataire (voir rubrique E.4.2 question nr. 4). Chaque partie doit recevoir l'entièreté des propositions de mesures, qu'elle la vise personnellement ou non.

D'une manière logique il s'ensuit que les parties doivent également recevoir l'ensemble de la décision de l'employeur, et donc toutes les mesures qu'il prendra vis-à-vis de toutes les parties.

De cette manière les parties pourront vérifier quelles mesures ont été décidées par l'employeur parmi celles proposées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et si sa décision offre une solution adaptée pour la situation de travail spécifique.
Cela permet aux parties d'apprécier l'opportunité de faire appel à l'inspection du Contrôle du bien-être au travail lorsque la décision de l'employeur n'est pas, selon elles, appropriée.

Toutefois la décision de l'employeur contient des données à caractère personnel dont le traitement est limité par les conditions contenues dans la législation relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Ces données doivent être traitées de manière compatible avec la finalité de leur traitement. Seules les données adéquates et pertinentes au regard de cette finalité peuvent faire l'objet d'une communication. L'employeur veillera dès lors à communiquer sa décision aux parties en respectant ces principes, par exemple, en évitant toutes considérations privées ou jugement vis-à-vis des personnes citées.

2. *L'employeur peut-il faire appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux pour la mise en œuvre des mesures de prévention proposées par ce conseiller dans son avis ?*

Pour l'exécution des mesures l'employeur peut se faire assister par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, qui peut donner un avis, fournir des outils mais aussi intervenir lui-même pour l'exécution des mesures qu'il a proposées.

3. *Quelle est l'incidence de la suspension du contrat de travail sur l'obligation de l'employeur de communiquer sa décision concernant les mesures ?*

Lorsqu'un motif de suspension survient pendant l'exécution du contrat de travail (comme, par exemple, la maladie du salarié), cela signifie concrètement pour le salarié qu'il est déchargé de son obligation de fournir des prestations de travail pendant cette période de suspension. Pour l'employeur, cette période de suspension signifie que son obligation de fournir du travail est temporairement suspendue.

Toutefois, cette suspension n'a pas pour effet de suspendre toutes les obligations des parties.

En effet, la relation de travail se poursuit, malgré le fait que le contrat de travail n'est temporairement pas exécuté en raison de la survenance du motif de suspension. Le travailleur concerné reste un membre du personnel.

Cela signifie que les autres droits et obligations des deux parties continuent d'exister et doivent être respectés. Ainsi, l'obligation de l'employeur :

- d'informer préalablement et par écrit le travailleur des mesures individuelles qu'il envisage de prendre à son égard, au plus tard un mois après avoir reçu l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
- dans un délai de deux mois après avoir reçu l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux, de communiquer par écrit sa décision motivée concernant les suites qu'il donne à la demande
  1° au conseiller en prévention aspects psychosociaux
  2° au demandeur et à l'autre personne directement impliquée
  3° au conseiller de prévention responsable du service interne si le conseiller de prévention aspects psycho-sociaux fait partie d'un service externe.

Par conséquent, les délais dans lesquels l'employeur doit communiquer sa décision sur les mesures ne sont pas prolongés en raison d'une suspension du contrat de travail et il ne peut pas attendre pour communiquer sa décision que le travailleur concerné soit revenu d'un congé de maladie, par exemple.

Cela vaut également pour la mise en œuvre des mesures concrètes, dans la mesure où cela est possible compte tenu de l'absence du travailleur à l'égard duquel les mesures doivent être prises (par exemple, il est déjà possible de prendre des mesures collectives ou des mesures à l'égard de l'autre personne impliquée/personne mise en cause pendant l'absence du demandeur). Il faut en effet éviter qu'un travailleur, lorsqu'il reprend le travail, se retrouve dans la même situation de travail que celle qui existait avant la demande.

L'inspection CBE peut également, en cas de suspension du contrat de travail, imposer à l'employeur de remplir ses obligations s'il est établi que ce n'est pas le cas.

4. Un employeur peut-il encore prendre des mesures conservatoires lorsque la démarche du travailleur porte sur des faits qui ont un lien avec un critère de discrimination ?

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite et que la gravité des faits l'exige, le conseiller en prévention aspects psychosociaux propose des mesures conservatoires à l'employeur.

Ces mesures (provisoires) visent à éviter une atteinte grave à la santé du demandeur ou une aggravation significative de la situation (par exemple, amener les parties à commettre des infractions pénales) et seront proposées par le conseiller en prévention lors de l'examen de la demande et, en tout état de cause, avant de remettre son avis à l'employeur. Il s'agit donc de situations où il existe un risque de conséquences graves si aucune mesure n'est prise immédiatement.

Cette obligation fait partie intégrante de la procédure interne. Étant donné que, dans le cadre de cette procédure interne, les travailleurs peuvent introduire une demande d'intervention psychosociale formelle tant pour des faits de violence ou de harcèlement qui ne sont pas liés à un critère de discrimination que pour des faits de violence ou de harcèlement moral qui ont un caractère discriminatoire et pour des faits de comportement sexuel, l'obligation de prendre des mesures conservatoires en cas de faits présentant un caractère de gravité, subsiste à l'égard de l'ensemble de ces demandes.

Il s'agit d'une obligation de prendre des mesures qui se distinguent de celles que l'employeur prendra après avoir reçu l'avis du conseiller en prévention des aspects psychosociaux et qui visent à résoudre définitivement la situation. Ces dernières, compte tenu de la protection contre les représailles, ne devraient en principe pas être préjudiciables au travailleur protégé. Mais dans le cas d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour des actes de violence ou de harcèlement non liés à un critère de discrimination, la loi sur le bien-être prévoit une certaine marge de manœuvre pour l'employeur : il peut prendre une mesure préventive préjudiciable au demandeur s'il s'agit d'une mesure de prévention prise pour éliminer le danger, prévenir ou limiter le dommage, et pour autant qu'elle soit de nature proportionnelle et raisonnable.

E.4.4. Varia

1. ***Une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail peut-elle être considérée comme une demande à caractère principalement collectif ?***

   Une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail est toujours traitée comme une demande à caractère principalement individuel par le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Cela signifie que le conseiller en prévention, après avoir accepté la demande, ne qualifiera pas la demande de demande à caractère principalement collectif ou individuel. La demande est automatiquement considérée comme une demande à caractère principalement individuel, même si la personne mise en cause a des comportements abusifs vis-à-vis d'autres personnes que le demandeur.

2. *Qui est l'autre personne directement impliquée ?*

Il s'agit de la personne (collègue, ligne hiérarchique, tiers…) vis-à-vis de laquelle le demandeur a un problème interpersonnel (par exemple un conflit, du harcèlement…) et qui est impliquée dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle.

Il n'y aura pas toujours de personne directement impliquée. Par exemple lorsqu'il est question de stress ou de burn-out, il n'y a pas d'autre personne directement impliquée.

3. *Dans quelles conditions peut-on avoir accès aux déclarations des travailleurs dans le cadre de la procédure pénale?*

Selon le code du bien-être au travail, les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail au cours de la procédure interne formelle relative aux risques psychosociaux au travail peuvent être communiquées par l'inspection du contrôle du bien-être au travail ou par le CPAP au ministère public (auditeur du travail, procureur du Roi) qui les demande, si la personne entendue a donné son consentement à cette transmission dans sa déclaration.

Le CPAP pourrait également être amené à transmettre les déclarations au juge d'instruction à sa demande sur base de l'article 458 du code pénal.

Si le ministère public ou le juge d'instruction sont en possession des déclarations, les parties peuvent y avoir accès à certaines conditions.

a) Pendant l'information et l'instruction

Vu le principe du secret de l'information et l'instruction, tant la victime que le suspect n'ont en principe pas accès au dossier répressif. Toutefois, la personne directement intéressée peut, à tout moment, en fonction de l'état de la procédure, demander au procureur du Roi, à l'auditeur du travail ou au juge d'instruction qu'il lui donne accès au dossier ou d'en obtenir une copie.

La personne directement intéressée pourrait être le présumé auteur du comportement de violence ou de harcèlement, l'employeur qui aurait commis une

infraction à la législation en matière de bien-être au travail, la victime des comportements fautifs qui demande réparation de son dommage.

Le Procureur du Roi, l'auditeur ou le juge d'instruction peut refuser la demande si les nécessités de l'information/l'instruction le requièrent, si la consultation présente un danger pour les personnes ou porte gravement atteinte à leur vie privée, si le requérant ne justifie pas d'un motif légitime à la consultation du dossier. Un recours est possible vis-à-vis de cette décision de refus. Ils peuvent aussi limiter la consultation du dossier ou la prise de copie à la partie du dossier à l'égard de laquelle le requérant a fait valoir un intérêt.

La personne ne peut faire usage des renseignements obtenus que dans l'intérêt de sa défense, à condition de respecter la présomption d'innocence et les droits de la défense de tiers, la vie privée et la dignité de la personne.

A la fin de l'information, le ministère public juge de l'opportunité des poursuites : soit il classe le dossier sans suite, soit il exerce l'action publique en saisissant le tribunal correctionnel.

En cas d'instruction, l'affaire est transmise à la chambre du conseil qui va décider du renvoi ou non devant la juridiction de jugement. Avant la comparution ces personnes peuvent de plein droit prendre connaissance du dossier répressif et en prendre copie.

Si la chambre du conseil est d'avis que le fait ne présente ni crime, ni délit, ni contravention, ou qu'il n'existe aucune charge contre l'inculpé, elle déclare qu'il n'y a pas lieu à poursuivre. Si la chambre du conseil constate que l'infraction relève de la compétence du tribunal correctionnel, l'inculpé est renvoyé devant ce tribunal.

b) Le procès pénal devant le tribunal correctionnel

Les parties (le prévenu, la partie civile) peuvent prendre connaissance de l'intégralité du dossier répressif (et donc des déclarations contenues dans ce dossier) dès l'instant où la citation devant la juridiction de fond ou la convocation par procès-verbal leur est notifié.

c) Le procès civil devant le tribunal du travail

Lorsque le ministère public a classé le dossier sans suite au niveau de l'information, il reste possible à la partie lésée d'agir devant le tribunal du travail pour demander la réparation de son dommage. Dans ce cas, une fois que l'auditorat est informé de l'action civile, il arrive qu'il dépose le dossier pénal au greffe du tribunal à disposition des parties. Il n'y a cependant pas de règle légale à ce sujet. Ce n'est donc pas

automatique. La personne directement intéressée peut toutefois toujours demander l'accès au dossier (voir point a).

E.5. Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif

1. ***Une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif doit-elle être introduite par plusieurs travailleurs en même temps ?***

   Non, une demande d'intervention psychosociale formelle ne doit pas être introduite par plusieurs travailleurs pour avoir un caractère principalement collectif. Un travailleur individuel peut dénoncer un problème collectif auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

2. ***Quelle information le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit-il transmettre à l'employeur ?***

   Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux estime que la demande d'intervention psychosociale a un caractère principalement collectif, il en informe l'employeur dans les meilleurs délais.

   Il l'informe du fait qu'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif a été introduite, il l'informe sur la manière dont une telle demande est traitée et sur la date à laquelle l'employeur doit rendre une décision quant aux suites qu'il donne à la demande. Il transmet également la situation à risque décrite par le demandeur, cependant sans mentionner l'identité du demandeur. Le conseiller en en prévention rédigera un document dans lequel il décrit la situation à risques.

3. ***Quelles précautions prendre lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif vise essentiellement le comportement d'un membre de la ligne hiérarchique ?***

   Lorsque le comportement d'une personne individuelle constitue un danger collectif, plusieurs précautions doivent être prises pour permettre un traitement impartial de la demande à caractère principalement collectif tenant compte des droits de toutes les parties.

   - Dans un premier temps, le conseiller en prévention interrogera le demandeur lors de **l'entretien personnel obligatoire** pour savoir si la cause de la demande ne réside pas dans un conflit interpersonnel qui rend la demande d'intervention à caractère principalement individuel. Si le travailleur persiste dans sa demande à décrire le

comportement inapproprié du membre de la ligne hiérarchique plutôt que le conflit interpersonnel, il est important de le conscientiser sur le fait que l'analyse portera sur les dangers au niveau des relations interpersonnelles mais également et principalement sur les conséquence de l'éventuel dysfonctionnement de la personne sur l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail et les conditions de vie au travail. Le conseiller en prévention veillera à interroger le travailleur sur ces conséquences lors de l'entretien personnel obligatoire. Si le demandeur fait état de comportements de violence et de harcèlement, la demande ne peut pas être qualifiée de demande à caractère principalement collectif.

- Au moment de **l'information de l'employeur** sur la situation à risque, le conseiller en prévention :

  - ne se limitera pas à décrire le comportement du membre de la ligne hiérarchique mais il veillera à éclairer l'employeur sur les conséquences de ce comportement au niveau collectif (même si le demandeur ne l'a pas fait explicitement). Le membre de la ligne hiérarchique sera nommé par sa fonction.

  - recommandera à l'employeur d'éviter une réaction de sanction rapide vis-à-vis de la personne concernée et de privilégier la voie de l'analyse des risques avant de prendre des mesures individuelles vis-à-vis de la personne.

  - recommandera à l'employeur d'informer la personne concernée sur l'existence de la demande avant d'informer le comité et de lui expliquer la procédure, l'objectif de (l'éventuelle) analyse et les destinataires des résultats ;

- Au moment de **l'information du comité** (ou de la délégation) par l'employeur:

  Il n'est pas nécessaire de transmettre l'identité de la personne concernée au comité qui doit uniquement à ce stade donner un avis sur les modalités de traitement de la demande.

- Au moment de **l'analyse**, il est recommandé :

  - d'impliquer la personne concernée dans l'analyse sur la situation et le point de vue des autres travailleurs. Ce qui signifie que pour pouvoir obtenir une analyse impartiale de la situation, il est nécessaire de confronter la personne concernée aux dires des autres travailleurs (même si cela exige plusieurs entretiens avec les mêmes personnes). En outre, il est recommandé de faire signer des déclarations signées et

datées afin de pouvoir donner accès à l'inspection à ces déclarations et vérifier le caractère impartial de l'analyse.

- de veiller à éviter l'acte d'accusation d'une personne en particulier. C'est ainsi que l'analyse prendra entre autre en compte l'ensemble des sources de dangers présents dans le service et les facteurs de risque auxquels est soumis la personne concernée, qui peuvent être la cause du dysfonctionnement. Dans la même optique, il nous semble également plus neutre, quand c'est possible, de viser cette personne sous l'angle de sa position hiérarchique plutôt que par son identité car la fonction peut également être soumise à des facteurs de risques particuliers.

- Pour la **communication des résultats de l'analyse**, il est recommandé à l'employeur :

  De ne transmettre que des données anonymes et pertinentes des résultats finaux de l'analyse aux personnes qu'il juge utile : il est plutôt recommandé de transmettre les résultats (généraux) de l'analyse à l'ensemble du service impacté par la situation, qui permettent de comprendre et mettre en œuvre les mesures décidées par l'employeur. Il pourrait être admis que le membre de la ligne hiérarchique visé, en tant que responsable du service, reçoive des données plus précises.

  Pour la communication des résultats de l'analyse au comité, il est renvoyé à la question 6.

- Quant à la **prise de mesures par l'employeur**, il est recommandé ce qui suit :

  Si des mesures individuelles qui modifient les conditions de travail sont envisagées vis-à-vis du membre de la ligne hiérarchique visé, il est recommandé à l'employeur de lui transmettre tous les documents sur lesquels il se fonde afin de lui permettre de s'exprimer à ce sujet avant de mettre en œuvre ces mesures.

4. Comment l'employeur doit-il traiter la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif ?

L'employeur décide lui-même de quelle façon il va traiter la demande à caractère principalement collectif et qui il va entendre à ce sujet. Il peut pour ce faire choisir d'effectuer une « analyse des risques de la situation de travail spécifique » ou d'examiner d'une autre façon la situation.

Lorsque l'employeur décide de réaliser une « analyse des risques de la situation de travail spécifique », elle devra être réalisée selon les modalités légales particulières (article I.3-4 du code du bien-être au travail) :

- les travailleurs doivent être impliqués dans l'analyse des risques ;

- lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail, il est aussi impliqué dans cette analyse ;
- lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie du service externe pour la prévention et la protection au travail, il est impliqué dans l'analyse des risques lorsque la situation à risque à examiner est complexe ;
- lors de la réalisation de l'analyse des risques, il est tenu compte des dangers qui sont liés aux éléments de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de vie au travail, des conditions de travail et des relations interpersonnelles au travail ;
- lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux est impliqué dans l'analyse des risques, il communique à l'employeur uniquement les données anonymes qui résultent de ses échanges avec les travailleurs. Lorsque ce conseiller en prévention n'est pas impliqué dans l'analyse, les travailleurs doivent avoir la possibilité de communiquer leurs informations de façon anonyme.

S'il y a dans l'entreprise un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale, l'employeur est obligé de consulter ces organes pour leur demander leur avis sur les modalités du traitement de la demande et sur les suites à donner à la demande.

La concertation entre l'employeur et le comité ou la délégation syndicale peut mener aux hypothèses suivantes :

1) Après l'avis du comité ou de la délégation syndicale sur les modalités du traitement de la demande, l'employeur décide qu'une « analyse des risques de la situation de travail spécifique » va être réalisée. Cette analyse des risques doit être réalisée conformément aux modalités décrites ci-dessus. Après la réalisation de l'analyse des risques de la situation de travail spécifique, l'employeur en communique les résultats anonymes au comité ou à la délégation syndicale. Ensuite, l'employeur demande leur avis sur les suites à donner finalement à la demande.

2) Au moins un tiers des représentants des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale demande à l'employeur de réaliser une « analyse des risques de la situation de travail spécifique ». L'employeur est obligé de faire droit à cette demande. Cette analyse des risques doit être réalisée conformément aux modalités légales particulières. Après la réalisation de cette analyse des risques de la situation de travail spécifique, l'employeur en communique les résultats anonymes au comité ou à la délégation syndicale. Ensuite, l'employeur demande leur avis sur les suites à donner finalement à la demande.

3) Après l'avis du comité ou de la délégation syndicale sur les modalités du traitement de la demande, l'employeur décide de ne réaliser aucun examen spécifique ou d'examiner la demande d'une autre façon que « l'analyse des risques de la situation de travail spécifique ». Ainsi, par exemple, un comité de pilotage compétent pour le traitement des demandes à caractère principalement collectif peut être installé. Tout examen doit donner lieu à la communication des résultats anonymes au Comité ou à la délégation. Après l'éventuel examen de la situation à risque, demande l'avis du Comité ou de la délégation sur les suites à donner finalement à la demande.

5. *Quelles informations l'employeur doit –il communiquer au Comité pour la prévention et la protection au travail ?*

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux estime que la demande d'intervention psychosociale a un caractère principalement collectif, il en informe l'employeur dans les meilleurs délais. Le conseiller en prévention rédige un document dans lequel est décrite la situation à risque.

Ensuite l'employeur informe le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale qu'une telle demande a été introduite et ce que la situation à risque contient. Pour ce faire il communique intégralement au comité ou à la délégation syndicale le document reçu du conseiller en prévention aspects psychosociaux dans lequel est décrite la situation à risque. Il n'est donc pas suffisant que l'employeur explique la situation avec ses propres termes.

L'employeur ne transmet pas l'identité du demandeur au comité ou à la délégation (puisque le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne lui a pas communiqué).

6. *Quelles informations l'employeur doit-il transmettre au comité (ou à la délégation) lorsqu'il a réalisé une analyse de la demande qui vise un membre de la ligne hiérarchique (ou un travailleur en particulier) ?*

Après l'examen de la situation à risques (éventuellement par le biais d'une « analyse des risques d'une situation de travail spécifique »), l'employeur communique les résultats de l'examen au comité ou à la délégation syndicale. Ces résultats ne peuvent contenir que des données anonymes.

L'anonymat vise d'une part les travailleurs qui ont été entendus dans le cadre de l'analyse des risques. Les résultats de l'analyse ne peuvent pas permettre d'identifier le contenu des déclarations d'un travailleur en particulier et l'identité des personnes entendues ne peut pas être transmise.

La question de l'anonymat se pose d'autre part au niveau de la description du danger. Le danger peut consister dans le dysfonctionnement d'un membre de la ligne hiérarchique ou d'un travailleur en particulier.

Il faut dans ce cas être particulièrement prudent dans la transmission des résultats de l'analyse car l'information qui serait transmise relative au fonctionnement de cette personne est une donnée à caractère personnel puisque la personne peut être identifiable (même si son identité n'est pas transmise). Ces données doivent être traitées loyalement et licitement, être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. Elles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.

Le Comité peut recevoir les résultats de l'analyse qui ne contiennent que des données anonymes, afin de pouvoir donner un avis à l'employeur sur les suites à donner à la demande d'intervention psychosociale à caractère collectif. Dès lors, devront lui être transmises toutes les données des résultats de l'analyse adéquates, pertinentes et non excessives au regard de cette finalité, lui permettant de rendre cet avis, même si elles visent une personne en particulier. Il ne nous semble pas nécessaire de transmettre l'identité de la personne concernée pour lui permettre de rendre cet avis. Toutefois si la personne est identifiable du fait de sa fonction, il faut préciser que le risque d'utilisation abusive des données par les membres du comité est également limité par le fait que tous les membres du Comité sont tenus à un devoir de discrétion.

7. Comment l'employeur doit-il traiter la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif lorsqu'il n'y a pas de comité pour la prévention et la protection au travail ou de délégation syndicale ?

L'employeur choisit la manière selon laquelle il va traiter la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif et qui il va entendre à ce sujet. Il peut choisir de réaliser une « analyse des risques de la situation de travail spécifique » conformément aux modalités légales (voir question 4 de la rubrique E.5) ou traiter la demande d'une autre manière.

L'employeur ne doit pas consulter les travailleurs à ce sujet car la règle de la cascade selon laquelle les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lorsqu'il n'y a pas de comité ou de délégation syndicale, ne s'applique pas dans ce cas.

8. *Dans quel délai l'employeur doit-il prendre une décision au sujet de la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif ?*

L'employeur décide quelles suites il va donner à la demande dans un délai maximum de trois mois après qu'il ait été mis au courant par le conseiller en prévention aspects psychosociaux de l'introduction de la demande.

Lorsqu'il a fait réaliser une » analyse des risques de la situation de travail spécifique » conformément aux modalités légales (voir question 4 de la rubrique E.5), ce délai peut être prolongé d'un délai supplémentaire de trois mois.

9. *Quelle démarche peut-on entreprendre lorsque l'employeur ne prend pas de mesures suite à l'examen de la demande à caractère collectif ?*

La réponse à cette question dépend du fait que l'employeur a ou non réalisé une « analyse des risques de la situation de travail spécifique » selon les modalités légales particulières (voir réponse à la question E.5.4).

Une distinction est faite entre deux hypothèses :

1) L'employeur n'a pas réalisé une « analyse des risques de la situation de travail spécifique » selon les modalités légales particulières OU l'employeur a réalisé une « analyse des risques de la situation de travail spécifique » selon les modalités légales particulières mais sans y associer le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

   Dans ce cas le traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle peut être transféré au conseiller en prévention aspects psychosociaux.

   Cette piste est cependant soumise à certaines conditions :
   - Il s'agit des situations pour lesquelles l'employeur n'a pas pris de décision motivée ou a décidé de ne pas prendre de mesures ou pour lesquelles le demandeur considère que les mesures ne sont pas appropriées à sa situation individuelle.
   - Le demandeur doit donner son accord écrit sur la reprise du traitement par le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

   Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux reprend le traitement de cette demande, il va en avertir l'employeur dans les meilleurs délais et lui communiquer l'identité du demandeur. Il va traiter la demande selon la procédure applicable à une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel. Ce qui signifie qu'il va examiner la situation de travail spécifique, qu'il va entendre les personnes qu'il juge utile et rédiger un avis à l'employeur dans lequel il propose des mesures.

Pour la réalisation de son examen et la rédaction de son avis, le conseiller en prévention aspects psychosociaux dispose d'un délai de trois mois qui commence à courir à partir de la date du document dans lequel le demandeur a donné son accord pour la reprise du traitement par le conseiller en prévention.

2) L'employeur a réalisé une « analyse des risques de la situation de travail spécifique » selon les modalités légales particulières en y associant le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Dans ce cas, le demandeur peut seulement s'adresser à l'inspection du Contrôle du bien-être au travail.

10. La protection contre les représailles des lois fédérales de lutte contre les discriminations s'applique-t-elle également à une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif ?

Cette demande peut en effet contenir des éléments collectifs de type discriminatoire (par exemple un travailleur dénonce un traitement inégalitaire entre les hommes et les femmes dans son service). Donc, théoriquement, le travailleur qui a signalé une discrimination bénéficie de la protection contre les représailles des lois fédérales de lutte contre les discriminations.

Toutefois les risques de représailles sont faibles puisque l'employeur n'est pas informé de l'identité du demandeur. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne doit en effet communiquer à l'employeur que de l'information sur la situation à risque.

S'il s'avère que l'employeur prend quand-même une mesure préjudiciable vis-à-vis du demandeur, ce dernier peut réclamer une indemnité de protection auprès du juge. Il devra toutefois apporter la preuve de sa démarche formelle – pour ce faire, il peut demander la preuve écrite et datée de sa démarche au conseiller en prévention ou utiliser la copie de sa demande formelle et son accusé de réception transmis par le conseiller en prévention - et la preuve que l'employeur avait quand-même connaissance du fait qu'il avait déposé cette demande formelle.

E.6. Varia

1. *L'employeur peut-il déléguer la gestion des demandes d'intervention ?*

De manière générale, en matière de droit pénal social, tout employeur peut déléguer à un tiers, de manière explicite et limitée, des missions de direction qui lui incombent.

Cependant ce tiers, le délégataire, doit être doté de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires pour assurer la tâche de direction qui lui a été confiée.

La délégation doit être partielle, dans le sens où l'objet de la délégation doit être précis et limité. Les matières transférées doivent donc être clairement déterminées par écrit afin que le délégataire ait connaissance des limites et des modalités de concours de sa mission.

Dans ces conditions, il est donc possible pour l'employeur de déléguer à une autre personne ses missions relatives à la gestion des demandes d'intervention dès lors que le délégataire dispose du pouvoir de décisions nécessaire à la prise de mesures vis-à-vis de ces situations individuelles.

2. *Peut-on se faire assister d'un avocat pendant la procédure interne ?*

Un avocat intervient pour la défense des droits de son client auprès du tribunal. La procédure interne n'est en revanche pas de nature judiciaire et a pour objectif de trouver une solution au problème en interne. Il n'y a pas de recherche de culpabilité ou de sanction, comme c'est le cas dans une procédure disciplinaire ou en justice. La présence d'un avocat au cours des entretiens de la procédure interne peut donc entraver la recherche d'une solution en interne et n'est dès lors pas recommandée.

La procédure interne peut cependant trouver des suites dans le cadre d'une procédure judiciaire. La législation a prévu des dispositions relatives à l'accès des parties aux informations pendant la procédure interne. L'avocat surveillera le respect du déroulement de la procédure interne et veillera à ce que les droits de son client soient respectés.

3. *Quelles sont les procédures qui peuvent être utilisées par un travailleur mis à la disposition d'un autre employeur, par un travailleur intérimaire ou par un stagiaire ? Y-a-t-il une différence avec le travailleur d'une entreprise extérieure ?*

Dans les trois premières hypothèses, l'autorité de l'employeur a été transférée :

- à l'utilisateur pour le travailleur mis à la disposition et pour le travailleur intérimaire ;
- à l'employeur du stagiaire chez qui l'élève exerce un travail dans le cadre d'un programme d'enseignement.

Dès lors, si ces travailleurs estiment subir un dommage du fait des risques psychosociaux au travail, ils ne peuvent faire appel qu'à la procédure de l'utilisateur ou de l'employeur pour le stagiaire.

Pour le travailleur de l'entreprise extérieure, par contre, l'autorité de l'employeur n'a pas été transférée au maître de l'ouvrage. En principe il doit utiliser les procédures de son employeur. Il existe une exception dans la législation : si cette entreprise extérieure

exécute de façon permanente des activités chez le maître de l'ouvrage (par exemple elle s'occupe du restaurant de l'entreprise), un travailleur de l'entreprise extérieure qui s'estime victime de violence ou de harcèlement de la part d'un travailleur de l'entreprise chez qui les activités sont exécutées a le choix de faire appel au conseiller en prévention de son employeur ou à celui de l'entreprise chez qui les activités sont exécutées.

4. *Le travailleur est-il couvert par l'assurance de l'employeur en cas d'accident lorsqu'il se rend chez le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou la personne de confiance ?*

Lorsque le travailleur se rend chez ces intervenants pendant les heures de travail ou en dehors de ces heures dans l'hypothèse où une convention collective ou le règlement de travail le prévoit lorsque l'organisation habituelle du temps de travail ne permet pas au travailleur de les consulter pendant les heures de travail, le temps consacré à la consultation des intervenants est considéré comme du temps de travail.

Ce qui signifie qu'un accident qui survient en se rendant chez ces intervenants ou en revenant de la consultation sera considéré comme un accident sur le chemin du travail et sera pris en charge par l'assurance de l'employeur.

Par contre si le travailleur prend congé pour s'y rendre ou s'y rend pendant son congé de maladie, la législation, en son état actuel, ne considère pas l'accident comme un accident sur le chemin du travail. L'assurance de l'employeur n'intervient donc pas.

F. La personne de confiance

F.1. Désignation

1. *Est-ce que la désignation d'une personne de confiance est obligatoire ?*

Les employeurs occupant 50 travailleurs ou plus sont obligés de désigner une personne de confiance.

Pour les employeurs occupant moins de 50 travailleurs, la désignation d'une personne de confiance est facultative. L'employeur n'est tenu de le faire que si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, tous les travailleurs le demandent.

Pour remplir cette obligation, il ne suffit pas que l'employeur lance une procédure pour trouver un candidat. L'employeur devra effectivement désigner une personne de confiance.

2. *La personne de confiance doit-elle faire partie du personnel ?*

Lorsque l'employeur occupe 50 travailleurs ou plus, au moins une des personnes de confiance désignée doit faire partie du personnel de l'employeur.

Cette règle s'applique également à l'employeur qui occupe 20 travailleurs ou plus et qui fait seulement appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. S'il désigne une ou plusieurs personnes de confiance, au moins une devra faire partie de son personnel.

L'employeur qui occupe moins de 20 travailleurs, lorsque qu'il désigne une éventuelle personne de confiance, garde le choix entre un membre de son personnel ou une personne de confiance externe.

3. *Tableau résumé relatif à la désignation d'une personne de confiance en fonction du nombre de travailleurs occupés*

Employeur avec 50 travailleurs ou plus	**Employeur avec 20 travailleurs ou plus, mais moins de 50**	**Employeur avec moins de 20 travailleurs**
Désignation obligatoire d'une personne de confiance	Désignation facultative d'une personne de confiance à moins que tous les membres de la délégation syndicale, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs, en font la demande	Désignation facultative d'une personne de confiance à moins que tous les membres de la délégation syndicale, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs, en font la demande
Au moins une personne de confiance interne	Au moins une personne de confiance interne lorsque l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux externe	Choix entre personne de confiance interne ou externe

4. *Comment le terme « d'employeur » doit-il être compris dans le cadre de la désignation obligatoire d'une personne de confiance ? L'employeur est-il considéré comme l'entité juridique ou comme l'unité technique d'exploitation ?*

Selon la loi sur le bien-être l'employeur est la personne qui occupe les travailleurs, et les personnes assimilées aux travailleurs. Cette notion correspond à l'entité juridique, et pas à l'unité technique d'exploitation. Par conséquent la personne de confiance doit être désignée au niveau de l'entité juridique. Le calcul du nombre de travailleurs se fait également au niveau de l'entité juridique (voir FAQ ci-dessous).

5. *Comment le nombre de travailleurs est-il comptabilisé dans le cadre de la désignation obligatoire d'une personne de confiance ?*

Pour le calcul du nombre de travailleurs occupé est utilisé, par analogie, le même mode de calcul que celui applicable pour la répartition des employeurs en groupes A, B, C et D.

Ce mode de calcul est repris à l'article II.1-2, §2 du code sur le bien-être :

Le nombre de travailleurs se calcule en divisant par trois cent soixante-cinq le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit dans le registre du personnel, dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, ou, pour l'employeur qui n'est pas soumis aux dispositions de cet arrêté royal, dans tout document en tenant lieu, au cours d'une période de quatre trimestres qui précèdent chaque trimestre.

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans le registre du personnel au cours de la période visée à l'alinéa 1er sera divisé par deux.

Le nombre de personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, alinéa 2, 1°, b) à e) de la loi se calcule en divisant par mille sept cent cinquante le nombre total d'heures pendant lesquelles elles effectuent un travail, leur stage ou une forme de travail pendant une période de quatre trimestres qui précède chaque trimestre.

Les intérimaires mis à disposition d'une société utilisatrice sont également pris en compte dans le calcul du nombre de travailleurs occupés par un employeur, sauf lorsque l'intérimaire remplace un travailleur permanent.

6. Que se passe-t-il s'il n'y a pas de comité pour la prévention et la protection au travail ?

Lorsqu'il n'y a pas de Comité institué dans l'entreprise, la délégation syndicale exerce les missions du comité. A défaut de délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement aux questions relatives au bien-être des travailleurs. Cette règle de la « cascade » contenue dans la loi sur le bien-être s'applique à la procédure de désignation de la personne de confiance.

La procédure de participation directe des travailleurs est réglementée par le livre II, titre 8 du code du bien-être au travail.

En l'espèce, l'employeur devra communiquer à l'ensemble des travailleurs, sur un panneau ou par tout autre moyen de communication (par exemple par courrier électronique), l'identité de la personne de confiance qu'il envisage de désigner. Les travailleurs disposent d'un délai de 15 jours pour inscrire leurs remarques dans le registre que l'employeur doit mettre à leur disposition ou au service interne pour la prévention et la protection au travail (ou encore au service externe si l'employeur exerce lui-même la fonction de conseiller en prévention). Le service de prévention communique les remarques à l'employeur en respectant l'anonymat des travailleurs ainsi que son propre avis. L'absence de remarque équivaut à un accord des travailleurs. Si l'employeur n'est pas d'accord avec les remarques, il doit saisir l'inspection du contrôle du bien-être. A défaut de conciliation par l'inspection, celle-ci émet un avis. L'employeur communique

cet avis aux travailleurs et les informe de sa décision. Si cette décision ne s'est pas conformée aux remarques des travailleurs et à l'avis de l'inspection, l'employeur doit en communiquer les motifs aux travailleurs.

7. *Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne peut-il exercer la fonction de personne de confiance ?*

Oui. Rien n'empêche ce conseiller en prévention de suivre la formation de personne de confiance et d'être désigné comme tel à l'issue de la procédure. Il remplit alors complètement la fonction de personne de confiance. Cela signifie qu'il s'occupe de l'information préalable et des demandes d'interventions psychosociales informelles (des entretiens, des interventions et conciliations).

Pour les employeurs qui occupent moins de 50 travailleurs et qui n'ont pas désigné de personne de confiance, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne exercera de toute façon automatiquement la mission d'information préalable de la personne de confiance dans la mesure où le conseiller en prévention aspects psychosociaux est externe et qu'il n'y a pas de personne de confiance désignée. Dans ce cas, ce conseiller en prévention remplit uniquement la fonction d'information préalable. Il est ainsi disponible en première ligne uniquement pour informer les travailleurs sur les différentes procédures existantes et donner les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux externe. Il ne doit pas pour cela suivre la formation spécifique pour personne de confiance. Il est tenu au secret professionnel lors de l'exercice de sa mission d'information.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans laquelle l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention ou en cas de désaccord de la délégation syndicale ou, à défaut, de tous les travailleurs ou de l'intéressé lui-même, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne n'accomplit pas la mission d'information préalable de personne de confiance.

Le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne est soumis aux incompatibilités applicables à tous les conseillers en prévention. Lorsqu'il accomplit la mission d'information préalable de personne de confiance, les incompatibilités de la personne de confiance sont en outre d'application.

8. *Lorsque tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, tous les travailleurs demandent la désignation d'une personne de confiance, l'employeur est-il obligé d'en désigner une ?*

Pour les employeurs occupant moins de 50 travailleurs, tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, tous les travailleurs, peuvent demander la désignation d'une personne de confiance. Dans ce cas, l'employeur est obligé de désigner effectivement une personne de

confiance. Pour ce faire, il devra appliquer la procédure légale de désignation et donc obtenir l'accord préalable de tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, de tous les travailleurs.

9. *Que se passe-t-il si l'employeur, qui est tenu d'avoir au moins une personne de confiance en interne, ne trouve pas de candidat ? Suffit-il alors que le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du service externe intervienne en tant que personne de confiance ?*

En principe, l'employeur qui occupe 50 travailleurs ou plus est tenu de désigner une personne de confiance interne. À cet égard, il ne suffit pas que l'employeur lance la procédure de recherche d'un candidat personne de confiance. S'il n'y a pas de candidat, l'employeur devra donc proposer lui-même quelqu'un au Comité pour la prévention et la protection au travail.

Si aucun accord n'est trouvé au sein du Comité, l'employeur doit demander l'avis de l'Inspection du contrôle du bien-être au travail avant de prendre une décision. L'inspection tentera de concilier les parties.

Si aucune conciliation n'est possible, l'inspection émet un avis à l'intention de l'employeur. L'employeur communique cet avis aux représentants des travailleurs et prend la décision finale conduisant à la désignation d'une personne de confiance.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe conserve la possibilité de traiter une demande d'intervention informelle, comme les personnes de confiance. Mais cela n'équivaut pas à la désignation d'une personne de confiance. L'employeur devra donc désigner, en plus du conseiller en prévention aspects psychosociaux externe, au moins une personne de confiance interne.

10. *Qu'en est-il de la possibilité pour le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du service externe d'intervenir de manière informelle si aucune personne de confiance n'est désignée chez l'employeur occupant moins de 50 mais plus de 20 travailleurs ?*

Un employeur qui occupe moins de 50 mais plus de 20 travailleurs n'est pas obligé de désigner une personne de confiance. Pour la partie informelle de la procédure interne, cet employeur peut toujours faire appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe. Ceci ne doit toutefois pas être considéré comme la désignation d'une personne de confiance externe.

Si cet employeur décide de désigner une personne de confiance, au moins une personne de confiance doit obligatoirement faire partie du personnel de l'employeur, cette personne de confiance doit donc être interne.

11. ***Les employeurs qui disposent d'un service interne commun de prévention et de protection au travail sont-ils également tenus de désigner une personne de confiance interne pour chaque entité juridique employant 50 travailleurs ou plus ?***

En vertu de la loi sur le bien-être, tout employeur (c'est-à-dire toute personne morale) employant au moins 50 personnes est tenu de désigner au moins une personne de confiance interne. La loi ne prévoit aucune exception à cette obligation. Par conséquent, même si plusieurs employeurs ont mis en place un service interne commun de prévention et de protection au travail, au moins une personne de confiance interne devra être désignée pour chaque entité juridique employant 50 travailleurs ou plus.

Toutefois, cela ne signifie nullement que les employeurs devront renoncer à tout arrangement préexistant en vertu duquel une personne de confiance appartenant au service interne commun intervient pour les différents employeurs ; les travailleurs peuvent ainsi s'adresser à cette personne de confiance externe. De plus, le fait que la personne de confiance externe soit liée au service interne commun est avantageux en ce sens qu'elle peut également bénéficier de son soutien. Il s'agit toutefois d'un dispositif qui ne suffit pas à lui seul à répondre à l'obligation légale imposée aux employeurs de 50 travailleurs et plus. Ces employeurs devront désigner en plus au moins une personne de confiance en interne.

F.2. Incompatibilités

1. ***Les nouvelles incompatibilités sont-elles aussi applicables à l'égard des personnes de confiance désignées avant le 1er septembre 2014 ? Quid du délégué syndical et des délégués du personnel ou de l'employeur au comité pour la prévention et la protection au travail ou au conseil d'entreprise ? Quid du personnel de direction ?***

Non. Les nouvelles incompatibilités valent pour les personnes de confiance désignées à partir du 1er septembre 2014.

Les personnes de confiance désignées avant cette date peuvent continuer à exercer cette fonction même si elles font partie des nouvelles incompatibilités.

Une nuance est à apporter en ce qui concerne la personne de confiance désignée avant le 1er septembre 2014 qui est en même temps délégué syndical : un délégué syndical continuera à exercer sa fonction de personne de confiance jusqu'à la fin de son mandat de délégué syndical. S'il est à nouveau élu ou désigné comme délégué syndical après le 1er septembre 2014, il ne pourra plus exercer sa mission de personne de confiance vu l'incompatibilité légale.

La nouvelle incompatibilité s'est appliquée au cours des élections sociales de 2016 : les délégués du personnel au comité ou au conseil d'entreprise qui étaient personnes de confiance avant le 1er septembre 2014 et qui ont à nouveau été élus au cours des nouvelles élections de 2016 ne pouvaient plus exercer la fonction de personne de confiance.

Les personnes de confiance qui faisaient partie du personnel de direction avant le 1er septembre 2014 peuvent continuer à exercer cette fonction après en continuant à être sur la liste du personnel de direction si elles n'ont pas été désignées en tant que représentant de l'employeur au comité ou au conseil d'entreprise. Et si la personne de confiance est reprise dans la liste du personnel de direction pour la première fois après septembre 2014, elle devra démissionner de sa fonction de personne de confiance.

2. *Tous les membres de la ligne hiérarchique tombent-ils sous l'incompatibilité applicable aux personnes qui font partie du personnel de direction ?*

Non.

Les membres de la ligne hiérarchique sont toutes les personnes dans l'entreprise qui, du plus haut au plus bas niveau, du manager au chef d'équipe, ont le pouvoir de donner des ordres à des travailleurs. Cette notion a trait aux différents niveaux de la hiérarchie de l'entreprise.

Par contre, le personnel de direction vise les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, 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. Il s'agit donc uniquement des deux plus hauts niveaux de la hiérarchie.

Un membre de la ligne hiérarchique peut donc exercer la fonction de personne de confiance, à condition qu'il ne fasse pas partie du personnel de direction.

3. *La personne de confiance ne peut pas être délégué syndical. Est-ce que cela vaut aussi pour les travailleurs syndiqués ?*

Non.

Les délégués syndicaux sont des travailleurs de l'entreprise qui ont été élus ou désignés pour représenter les travailleurs affiliés auprès de l'employeur. Il s'agit donc de personnes qui ont reçu le mandat pour représenter les travailleurs et qui sont compétentes entre autre pour négocier la conclusion de convention collective, pour veiller à l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives, du règlement de travail et des contrats de travail individuels, pour être entendues par l'employeur à

l'occasion d'un conflit ou d'une contestation collective, pour soutenir les travailleurs lors de plaintes individuelles, pour remplir les missions du conseil d'entreprise ou du Comité à défaut de ces organes dans l'entreprise…

Il faut distinguer les délégués syndicaux des membres ou militants actifs. Ceux-ci sont membres actifs d'une organisation syndicale et exécutent certaines tâches dans ce cadre. Néanmoins, ils n'ont pas n'ont pas été élus ou désignés pour représenter les travailleurs auprès de l'employeur. Ces membres ou militants actifs syndiqués peuvent être désignés comme personne de confiance.

4. *Le conseiller en prévention interne pour la sécurité du travail peut-il être désigné comme personne de confiance ?*

La loi sur le bien-être ne prévoit pas d'incompatibilité entre la fonction de personne de confiance et celle de conseiller en prévention interne pour la sécurité du travail. Il est donc permis à ce conseiller en prévention d'assumer également la fonction de personne de confiance.

Pour ce faire, la procédure légale de nomination doit bien entendu être respectée et ce conseiller en prévention interne devra avoir suivi la formation obligatoire de personne de confiance dans les deux ans suivant sa désignation et suivre les supervisions annuelles.

Il est toutefois important de veiller à ce que ce conseiller en prévention interne dispose de suffisamment de temps pour assumer la fonction de personne de confiance et qu'il ait une connaissance suffisante du domaine des risques psychosociaux.

F.3. Formation

1. *Toutes les personnes de confiance doivent-elles suivre la nouvelle formation ?*

Toutes les personnes de confiance désignées comme telles à partir du 1er septembre 2014 doivent suivre la nouvelle formation.

Les personnes qui ont été désignées personne de confiance avant le 1er septembre 2014 et qui ont déjà suivi une formation en la matière peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance même si la formation qu'elles ont suivi ne répond pas à toutes les exigences de la formation à présent obligatoire.

Les personnes qui ont été désignées personne de confiance avant le 1er septembre 2014 et qui n'ont pas encore suivi de formation en la matière peuvent continuer à exercer leur fonction à condition de suivre la formation de personne de confiance dans les deux ans à partir du 1er septembre 2014 ou de justifier d'une expérience utile de 5 ans en tant que personne de confiance au 1er septembre 2014.

2. *Qu'entend-t-on par supervision ?*

La supervision consiste en un échange d'expériences entre personnes de confiance sur des cas pratiques sous la conduite d'un facilitateur.

Toutes les personnes de confiance, même celles désignées avant le 1er septembre 2014, doivent suivre une supervision au moins une fois par an afin d'échanger avec les autres leur expérience et questionnements et, si elles n'en n'ont pas, de profiter de l'expérience des autres afin de ne pas perdre leurs acquis. La législation ne définit pas la durée de la supervision mais pour atteindre son objectif celle-ci se déroulera de préférence sur une journée.

3. *Les institutions qui dispensent une formation pour personne de confiance doivent-t-elles être agréés par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ?*

Non. Il ne s'agit pas d'un agrément. Les institutions qui dispensent cette formation **peuvent** demander, au moyen de quelques documents, de figurer sur la liste suivante se trouvant sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : http://www.emploi.belgique.be/erkenningenDefault.aspx?id=41942. La DG Humanisation du travail du SPF vérifie alors si la demande est complète et la transmet ensuite à la DG Contrôle du Bien-être au travail pour examen, rapport et avis. Si l'avis est favorable, l'institution est reprise sur la liste en ligne du SPF Emploi. Il est tout à fait possible de dispenser cette formation et de ne pas se trouver sur la liste (c'est le cas par exemple de certains employeurs). Il s'agit davantage d'une mesure de publicité et d'un gage de qualité attribué à ces formations.

F.4. Missions

1. *Quand la personne de confiance doit-elle participer aux réunions du comité pour la prévention et la protection au travail ?*

Lorsque l'ordre du jour du comité contient un point relatif à la prévention des risques psychosociaux, la personne de confiance doit être convoquée à la réunion et y participe avec voix consultative. Ce sera par exemple le cas lors des discussions sur les procédures ou sur les résultats de l'analyse des risques et l'évaluation des mesures de prévention, de même, lors des discussions au comité sur le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif.

Dans les entreprises ou institutions au sein desquelles plusieurs personnes de confiance sont désignées, toutes les personnes de confiances ne doivent pas obligatoirement

participer à toutes les réunions du comité. Il faut cependant prévoir une procédure qui permette que l'information découlant de ces réunions leur soit effectivement transmise. Les modalités particulières relatives à la participation des personnes de confiance aux réunions du comité sont en fait déterminées par l'employeur et pourraient faire l'objet d'un point spécifique au règlement d'ordre intérieur du comité.

2. *La personne de confiance peut-elle participer à la réalisation de l'analyse des risques a priori ?*

La personne de confiance ne doit pas prendre en charge la réalisation de l'analyse des risques. Par contre, l'employeur qui mène cette analyse des risques (avec ou non un conseiller en prévention aspects psychosociaux) peut lui demander de participer à sa mise en œuvre. La personne de confiance ne peut donc pas gérer seule une analyse des risques mais, selon ses propres compétences, pourra y collaborer. La personne de confiance pourra par exemple informer les travailleurs sur la réalisation d'une telle analyse, organiser les réunions, ...

3. *La personne de confiance peut-elle participer au traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle ?*

Non. La personne de confiance ne peut pas participer au traitement d'une demande formelle étant donné que cette mission appartient exclusivement au conseiller en prévention aspects psychosociaux qui possède l'expertise nécessaire pour ce faire. Sa mission est limitée à la procédure informelle.

Si le travailleur est d'accord, elle reçoit par contre l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux rédigé suite à l'introduction de la demande formelle pour les situations dans lesquelles elle est intervenue préalablement au niveau informel.

4. *Que peut faire la personne de confiance lorsqu'elle constate un problème collectif suite à une demande d'intervention psychosociale informelle ?*

Si une personne de confiance a connaissance d'un danger collectif au sein de l'entreprise ou de l'institution, rien ne l'empêche, avec l'accord du travailleur, de relayer l'information à l'employeur pour qu'il prenne des mesures collectives en lui suggérant éventuellement de faire une analyse de risques de la situation de travail spécifique problématique ou d'en informer un membre de la ligne hiérarchique ou un membre du comité pour la prévention et la protection au travail qui pourront à leur tour demander à l'employeur une telle analyse des risques.

La personne de confiance peut également conseiller au travailleur de lui-même expliquer le danger collectif à un membre de sa ligne hiérarchique ou à un membre du comité afin qu'une analyse de risques spécifique soit mise en œuvre ou encore lui conseiller d'introduire auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux une demande d'intervention psychosociale formelle. Ce dernier qualifiera alors la demande de collective.

En outre, lorsque la personne de confiance dispose des compétences nécessaires, elle peut également, sur demande du travailleur, engager elle-même une intervention de manière informelle au sein même du service, en impliquant la ligne hiérarchique de ce service.

F.5. Varia

1. La personne de confiance bénéficie-t-elle d'une protection juridique spécifique ?

La législation relative au bien-être n'institue pas en tant que telle une protection spécifique pour la personne de confiance. Elle prévoit toutefois que la personne de confiance ne peut subir de préjudice en raison de ses activités en tant que personne de confiance. Aucune personne ne peut non plus faire pression sur la personne de confiance dans l'exercice de ses fonctions (par exemple pour obtenir des informations liées à sa fonction). De plus, si l'employeur veut l'écarter de sa fonction de personne de confiance, il devra respecter la même procédure que celle requise pour sa désignation. Enfin, la personne de confiance a le droit de faire appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux pour l'accomplissement de ses missions si elle en ressent le besoin, notamment en lui transmettant la demande d'intervention informelle lorsqu'elle concerne l'employeur lui-même ou un supérieur hiérarchique de la personne de confiance et que cela peut compromettre son autonomie ou lui porter préjudice.

Par contre, les lois fédérales de lutte contre les discriminations accordent la protection aux personnes qui « donnent des conseils ou apportent aide ou assistance » à la personne qui s'estime victime d'une discrimination. A priori, au vu du libellé de cet article, il semble que la personne de confiance qui intervient dans le cadre d'une demande d'intervention portant sur des faits de violence ou de harcèlement discriminatoires ou sur des faits de harcèlement sexuel rentrent dans cette catégorie de personne protégée. Il appartient aux cours et tribunaux de confirmer ce point de vue.

2. L'employeur donne les informations pertinentes à la personne de confiance afin de lui permettre d'accomplir efficacement ses missions. De quelles informations s'agit-il ?

L'information pertinente qui doit être transmise par l'employeur à la personne de confiance concerne l'information qui permet à la personne de confiance d'exercer sa mission de manière efficace.

Exemples : les modifications apportées aux éléments de l'organisation du travail qui peuvent avoir une influence sur les risques psychosociaux dans l'entreprise, les décisions prises par l'employeur à l'occasion de l'introduction d'une demande formelle à caractère principalement collectif, le fait qu'une analyse des risques a été réalisée dans un service en particulier…

3. *Le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance s'échangent les informations pertinentes sur leurs interventions psychosociales. De quelles informations s'agit-il ?*

Le conseiller en prévention et la personne de confiance doivent connaître mutuellement le nom des services dans lesquels ils ont été amenés à intervenir pour une demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle ou pour l'analyse d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger était détecté. A ce stade du premier échange, il n'est cependant pas pertinent qu'ils s'échangent l'identité des personnes impliquées dans les demandes. Cela peut par contre s'avérer utile ultérieurement lorsque le conseiller ou la personne de confiance seront amenés à intervenir dans ce service.

4. *Un policier est-il obligé de signaler les infractions pénales s'il en a connaissance dans l'exercice de ses fonctions de personne de confiance ?*

Les fonctionnaires de police sont tenus d'informer les autorités judiciaires de toute infraction pénale portée à leur connaissance et de dresser un procès-verbal (loi du 5 août 1992 relative à la profession de policier).

Lorsqu'ils exercent également la fonction de confident, ils sont également tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.

Ils sont donc confrontés à deux dispositions légales contradictoires qui, d'une part, leur interdisent de divulguer à des tiers les informations qu'ils obtiennent en tant que personne de confiance et, d'autre part, les obligent à informer les autorités judiciaires de toute infraction dont ils ont connaissance.

Afin de clarifier cette situation, une note permanente a été rédigée au sein de la police intégrée, qui rappelle que le secret professionnel des personnes de confiance (et des conseillers en prévention aspects psychosociaux) prime sur l'obligation de signaler les infractions aux autorités judiciaires.

Les policiers qui exercent également la fonction de personne de confiance doivent donc respecter le secret professionnel lorsqu'ils ont connaissance d'infractions pénales dans

l'exercice de leurs fonctions de personne de confiance (sauf dans les cas où une exception légale au secret professionnel s'applique).

5. ***Est-il permis de créer une base de données accessible au CPAP afin de savoir si d'autres personnes impliquées/mises en cause apparaissent plus d'une fois lors des entretiens avec la personne de confiance ?***

La création et l'utilisation d'une telle base de données présuppose un échange d'informations entre la personne de confiance et le CPAP. La loi relative au bien-être permet au CPAP et à la personne de confiance d'échanger les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Le Codex précise cette exception : "Ils ont le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts entre eux qui sont utiles à l'accomplissement de leurs missions, notamment en s'échangeant les informations pertinentes sur leurs interventions psychosociales".

La question est de savoir si cette exception permet à la personne de confiance d'inclure l'identité de l'autre personne impliquée/mise en cause dans une base de données à laquelle le CPAP a accès.

L'exception concerne les informations pertinentes et nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions. Il s'agit, par exemple, d'informations relatives aux services dans lesquels ils sont intervenus dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle ou formelle ou d'une analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger a été constaté (voir également la question F.5.3).

La communication de l'identité des parties, en revanche, n'est importante pour l'accomplissement de leurs missions que lorsqu'ils doivent effectivement intervenir dans le service auquel ces personnes appartiennent. Ces informations ne sont donc pas automatiquement considérées comme pertinentes et nécessaires à l'accomplissement des tâches et ne peuvent être communiquées comme telles. Ce n'est que lorsqu'une action du CPAP est effectivement requise que la personne de confiance peut lui communiquer cette information.

C'est pourquoi la création d'une base de données enregistrant systématiquement l'identité des autres personnes impliquées/mises en cause qui ont été entendues par la personne de confiance, en vue de savoir si ces personnes apparaissent plus d'une fois, n'est pas conforme au secret professionnel auquel sont tenus les personnes de confiance.

6. ***La loi imposant la désignation d'une personne de confiance aux employeurs de 50 travailleurs et plus est entrée en vigueur le 1er décembre 2023. Une période transitoire est-elle prévue pour que les employeurs aient le temps de désigner une personne de confiance ?***

La loi elle-même ne prévoit pas de période transitoire. Toutefois, l'Inspection du contrôle du bien-être au travail est consciente que la modification de la loi est entrée en vigueur très rapidement. Elle sait également que l'employeur a besoin de temps pour trouver un candidat approprié et suivre la procédure de désignation légale. L'inspection estime qu'il est important que l'employeur désigne la personne de confiance obligatoire de manière réfléchie et ne se contente pas de nommer un candidat au hasard du fait pour répondre à une obligation légale applicable à partir du 1er décembre 2023. L'inspection aura donc dans un premier temps un rôle d'information et de conseil.

Cela n'exclut pas que des mesures répressives puissent néanmoins être prises dans des situations spécifiques, en tenant compte de la gravité des infractions constatées et lorsque l'employeur ne montre pas un engagement suffisant à se conformer à la réglementation. Dans ce cas, l'inspecteur réagira de manière appropriée sur la base de ses observations concrètes sur le terrain.

G. Conseiller en prévention du service interne (SIPPT)

Est visé dans cette section le conseiller en prévention qui a suivi la formation niveau 1 ou 2 ou la formation de base et qui est généralement chargé de la direction du service interne. Il s'agit du conseiller en prévention dénommé par le code 'conseiller en prévention sécurité du travail'.

La législation précise explicitement que les risques psychosociaux s'intègrent de manière générale dans le rôle d'assistance du conseiller en prévention du service interne vis-à-vis de l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique de prévention. Ceci s'appliquera surtout lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail fait partie du service externe pour la prévention et la protection du travail.

1. *Le conseiller en prévention du service interne peut –il intervenir dans l'analyse des risques psychosociaux de l'entreprise (a priori) ou dans l'analyse d'une situation de travail spécifique lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe n'est pas impliqué ?*

Dès lors que le conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est pas interne à l'entreprise et que la situation n'est pas trop complexe, ce conseiller en prévention pourrait participer activement à l'analyse des risques a priori ou à l'analyse des risques d'une situation de travail collective spécifique dans laquelle un danger est détecté.

Il est cependant nécessaire que ce conseiller en prévention dispose du temps et des compétences pour participer à ces analyses. Il serait opportun que le comité donne son avis préalable sur le principe de cette participation en tant que telle et qu'il donne son

accord préalable sur l'adaptation éventuelle de la durée minimale des prestations du conseiller découlant de ces missions supplémentaires. Ce conseiller en prévention est en droit de refuser ces missions s'il ne dispose pas des compétences suffisantes ou encore de demander une formation spécifique supplémentaire.

2. *Quel est le rôle du conseiller en prévention interne lorsque l'analyse des risques d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté est confiée au conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail du service externe ?*

Notons tout d'abord que le conseiller en prévention du service interne peut lui-même informer le conseiller en prévention aspects psychosociaux et l'employeur de la nécessité de réaliser une telle analyse s'il a constaté l'existence d'un tel danger lors de l'exercice de ses missions.

Si l'analyse est confiée au service externe, le conseiller en prévention du service interne peut :

- Collaborer aux discussions relatives à la méthode d'analyse ;
- Transmettre au conseiller en prévention aspects psychosociaux des informations utiles sur la situation de travail spécifique en question, qu'il aurait obtenues lors de l'exercice de ses missions ;
- Collaborer à la mise en œuvre de l'analyse ;
- Donner son avis sur les résultats de l'analyse ;
- Aider l'employeur à rédiger son plan d'action ;
- Collaborer à la mise en œuvre des mesures.

3. *A quelles informations le conseiller en prévention du service interne a-t-il accès au niveau de la prévention des risques psychosociaux au travail ?*

Il est important que l'ensemble des conseillers en prévention collaborent de manière constructive pour améliorer la prévention. La législation relative au bien-être est fondée sur le principe de la multidisciplinarité. Cette collaboration est d'autant plus nécessaire qu'il existe des liens entre les risques psychosociaux au travail et les risques dit 'classiques' pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette collaboration entre les différents conseillers en prévention devra toutefois être réalisée dans le respect du secret professionnel de chaque intervenant.

1) Analyse des risques a priori

Les résultats de l'analyse des risques psychosociaux au travail, anonymes et généraux, doivent être connus du conseiller en prévention du service interne.

2) Analyse des risques d'une situation de travail collective spécifique dans laquelle un danger est détecté (voir questions 1 et 2)

Tout d'abord, il serait intéressant que le conseiller en prévention du service interne soit au minimum informé de l'existence d'une telle analyse (lieu, description globale de la problématique). En effet, cette information pourrait lui être utile entre autre pour l'analyse d'un éventuel accident du travail qui se produirait ultérieurement dans le service visé. De même, il pourrait transmettre au conseiller en prévention aspects psychosociaux des informations utiles sur la situation de travail spécifique en question, qu'il aurait obtenues lors de l'exercice de ses missions (par exemple, au cours des visites des lieux de travail).

Lorsque les mesures décidées par l'employeur concernent les compétences d'autres conseillers en prévention, l'employeur doit communiquer à ces conseillers en prévention les résultats anonymes de l'analyse en question ainsi que sa décision quant aux mesures. Lorsque ces documents contiennent des données relatives à des personnes identifiables : voir question D.8.c.

3) Evaluation des mesures de prévention

Les mesures prises au niveau de la prévention générale des risques psychosociaux sont réexaminées lors de tout changement pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail.

Les conditions de vie au travail pouvant affecter cette exposition, il est utile que le conseiller en prévention du service interne échange les informations utiles au conseiller en prévention aspects psychosociaux dans ce domaine dans la mesure où elles peuvent remettre en question les mesures générales prises au niveau de la prévention des risques psychosociaux au travail.

De même il est envisageable que les conseillers en prévention aspects psychosociaux consultent les conseillers en prévention du service interne avant de remettre un avis à l'employeur sur une éventuelle adaptation des mesures de prévention générales dès lors que ces mesures concernent les domaines d'action du conseiller en prévention 'sécurité'.

Les mesures de prévention générales doivent être évaluées chaque année par l'employeur. L'évaluation se basera sur plusieurs éléments dont la liste non exhaustive est reprise dans la législation.

Tous les documents contenant des données collectives et anonymes utilisés par l'employeur pour réaliser l'évaluation doivent pouvoir être accessibles au conseiller en prévention interne : le document transmis par le médecin du travail, les conclusions tirées des incidents répétés ayant fait l'objet d'une intervention informelle et les données du rapport annuel.

Les données du registre des faits de tiers ainsi que les données relatives aux demandes d'intervention psychosociales formelles se retrouvent quant à elles sous forme anonyme dans le rapport annuel.

Le conseiller en prévention du service interne peut de son côté apporter des éléments supplémentaires, utiles à cette évaluation, découlant de l'exercice de ses missions. Il peut en outre donner son avis sur l'adaptation des mesures de prévention et des plans de prévention, qui découle de cette évaluation annuelle.

4) Demande d'intervention psychosociale

La législation donne un rôle spécifique au conseiller en prévention du service interne lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie du service externe. Il reçoit une partie de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux découlant d'une demande d'intervention formelle à caractère principalement individuel et est informé de la décision de l'employeur relative aux suites qu'il donne à cette demande ainsi qu'à la demande à caractère principalement collectif. L'accès à ces informations lui permet de réaliser son rôle de coordination entre l'employeur et le service externe. Ce qui n'est pas nécessaire lorsqu'il existe un conseiller en prévention aspects psychosociaux interne à l'entreprise qui a accès directement à l'employeur.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est tenu au secret professionnel: il ne peut donc révéler à des tiers ce qui est porté à sa connaissance dans le cadre de sa fonction sauf si la loi le permet. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux ne peut donc, en dehors des hypothèses légales citées plus haut, communiquer des informations sur les demandes d'interventions individuelles des travailleurs aux autres conseillers en prévention du service interne.

Par contre le transfert de données collectives et anonymes concernant ces demandes, telles que le nombre de demandes individuelles par service pourrait être une information utile pour les conseillers en prévention du service interne.

4. Quels sont les prérogatives du conseiller en prévention chargé de la direction du service interne vis-à-vis du conseiller en prévention aspects psychosociaux faisant partie du service interne de prévention ? A-t-il accès aux documents de demande individuelle ?

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service interne exerce sa mission sous la responsabilité du conseiller en prévention chargé de la direction du service interne.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux rencontre des difficultés dans la gestion d'un dossier individuel, il peut (sans y être obligé) s'adresser au directeur du service interne pour lui demander une supervision ou un encadrement. La supervision ou l'encadrement du conseiller en prévention aspects psychosociaux par la personne chargée de la direction du service dans le cadre d'une situation individuelle est en principe tout-à-fait envisageable sans devoir transmettre l'identité des travailleurs impliqués. Si toutefois cette transmission s'avérait absolument nécessaire, le conseiller en prévention aspects psychosociaux pourrait transmettre à son supérieur les données et documents strictement nécessaires à cette supervision ou cet encadrement.

Dans le cadre du contrôle de la qualité du travail du conseiller en prévention aspects psychosociaux, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne est à même d'exercer ce contrôle à partir de l'ensemble des tâches du conseiller en prévention aspects psychosociaux sans devoir avoir accès aux dossiers individuels traités par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Le contrôle dans le cadre d'un dossier individuel s'envisage uniquement dans les cas tout-à-fait exceptionnels de suspicion de faute grave et se limiteront aux informations strictement nécessaires pour que la hiérarchie puisse assumer ses responsabilités.

Si le directeur pouvait de principe intervenir dans les dossiers individuels cela pourrait en effet avoir des conséquences sur l'indépendance et l'autonomie du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière dans le cadre de l'exercice de ses missions et ne peut donc pas être obligé de demander l'accord du directeur du service interne pour ce faire.

La responsabilité de la personne chargée de la direction du service interne vis-à-vis des conseillers en prévention aspects psychosociaux vise donc à la coordination de la mise en œuvre du principe de multidisciplinarité entre les différents conseillers en prévention du service interne, les aspects fonctionnels des missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux (mise à disposition du matériel nécessaire, octroi des congés, accord pour formation), la supervision d'un dossier sur demande du conseiller aspects psychosociaux et le contrôle de la qualité du travail du conseiller.

H. Le conseiller en prévention - médecin du travail

1. ***Le conseiller en prévention-médecin du travail peut-il avoir accès automatiquement à l'identité des travailleurs ayant introduit une demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux ?***

   Non.

   Afin que l'échange d'informations entre le conseiller en prévention-médecin du travail et le conseiller en prévention aspects psychosociaux ait toujours lieu dans l'intérêt du travailleur, la transmission d'informations ne peut avoir lieu qu'avec l'accord écrit du travailleur. Dès lors, à défaut de cet accord écrit, le conseiller en prévention-médecin du travail doit directement s'adresser au travailleur examiné pour savoir s'il a entrepris des démarches auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

I. Le comité pour la prévention et la protection au travail

1. *Tableau récapitulatif de ses missions*

	INFO	AVIS	ACCORD	TOUT LE CPPT	Les membres représentants les travailleurs
Composantes de l'organisation du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail, des relations interpersonnelles		x		x	
Procédure interne			x	x	
Analyse des risques a priori (art.3)					
● Résultats	X			X	
● Mesures de prévention qui en découlent		x		x	
Analyse des risques d'une situation de travail spécifique (art.6)					
● Demande					
- *Par le CPPT*					1/3
- *Pas par le CPPT*	x			X	
●Résultats et décision sur les mesures					
- *CPPT a demandé l'analyse*	x			x	
- *CPPT n'a pas demandé l'analyse*	sur demande			x	
Evaluation (art. 8)					
● *Résultats*	x			x	
● *Mesures de prévention qui en découlent*		x		x	
Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif					
● *Modalités du traitement*		x		x	

● Résultats de l'analyse	X		x	
● *Suites à donner à la demande*		x	x	
●*Décision de l'employeur*	x		x	
Demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel				
● *Mesures de prévention collectives pour éviter la répétition*		x	x	
Conseiller en prévention aspects psychosociaux		x	x	
● Désignation				
- Choix d'internaliser ou d'externaliser		x	x	
- *CPAP interne*		x		x
● Ecartement de la fonction				
-*CPAP interne*		x	x	
● *Demande de remplacement du CPAP externe*				x
Personne de confiance				
● Désignation				
- *Demande de désignation*				x
- *Désignation*		X		x
- *Mission d'information préalable du conseiller en prévention interne*		désaccord		
● Ecartement de la fonction		x		x
- Demande d'écartement par le Comité				x
- Ecartement à l'initiative de l'employeur		X		X

J. La protection contre les représailles

Différentes protections ont été mises en place afin de permettre aux personnes qui s'estiment victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'oser exposer leur situation sans craindre des représailles au niveau de leur situation professionnelle.

Depuis les modifications de la loi en 2023 en matière de protection contre les représailles, une distinction est faite entre, d'une part, les actes de violence et de harcèlement moral au travail liés à un critère de discrimination et le harcèlement sexuel au travail, et, d'autre part, les actes de violence et de harcèlement non liés à un critère de discrimination.

1. Quand un travailleur bénéficie-t-il de la protection contre les représailles ?

A. Violence et harcèlement moral non liés à un critère de discrimination

Dès lors que le travailleur dénonce des comportements de violence ou de harcèlement moral qui ne sont pas liés à un critère de discrimination (tels que l'origine nationale ou ethnique, le sexe, le handicap, l'âge, l'état de santé, l'orientation sexuelle, …) , il bénéficie de la protection contre les représailles définie dans la loi relative au bien-être des travailleurs.

Les travailleurs protégés contre les représailles de l'employeur sont les suivants :

1) Les travailleurs qui ont introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux. A contrario, les travailleurs qui restent dans la procédure informelle ne sont pas protégés ni ceux qui introduisent une demande d'intervention psychosociale formelle « générale ».

2) Les travailleurs qui ont déposé une plainte à l'inspection Contrôle du Bien-être au travail, pour l'une des raisons suivantes :
   - L'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux
   - L'employeur n'a pas mis en place de procédure interne légale
   - Selon le travailleur, le traitement de la demande d'intervention n'a pas abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel
   - Selon le travailleur, la procédure interne n'a pas été appliquée légalement.

   Le travailleur doit mentionner dans sa plainte l'hypothèse qui lui est applicable. La réalité des motifs sera analysée par le juge ultérieurement s'il est saisi.

3) Les travailleurs qui ont déposé une plainte à la police, auprès du Ministère public ou du juge d'instruction, pour l'une des raisons suivantes :
   - L'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux
   - L'employeur n'a pas mis en place de procédure interne légale

- Selon le travailleur, le traitement de la demande d'intervention n'a pas abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel
- Selon le travailleur, la procédure interne n'a pas été appliquée légalement
- La procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits dont le travailleur a été l'objet.

Le travailleur doit mentionner dans sa plainte l'hypothèse qui lui est applicable. La réalité des motifs sera analysée par le juge ultérieurement s'il est saisi.

4) Les travailleurs qui intentent une action en justice (ou pour lesquels une action est intentée) pour faire valoir leurs droits en matière de protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

5) Les travailleurs qui ont été témoins directs dans le cadre de l'examen d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail et ceux intervenus comme témoin en justice.

B. Violence et harcèlement moral liés à un critère de discrimination et harcèlement sexuel

Dès lors que le travailleur dénonce des comportements de violence ou de harcèlement moral liés à un critère de discrimination (tels que l'origine nationale ou ethnique, le sexe, le handicap, l'âge, l'état de santé, l'orientation sexuelle, …) ou des faits de harcèlement sexuel, il bénéficie de la protection contre les représailles définie dans les législations anti-discrimination.

Attention: Les législations de lutte contre les discriminations se composent de trois lois fédérales (la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, la loi genre du 10 mai 2007 et la loi antiracisme du 30 juillet 1981) et des décrets et ordonnances des différentes entités fédérées sur le sujet. L'explication partielle ci-dessous concerne uniquement les 3 lois fédérales. Pour de plus amples informations, il est renvoyé vers l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (discrimination@iefh.belgique.be), le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Unia) (https://www.unia.be/fr/contacter-unia), het Vlaams Mensenrechteninstituut et le service Egalité des chances de la DG Droits fondamentaux du SPF Justice (equal@just.fgov.be). Des règles spécifiques peuvent donc s'appliquer pour les agents des entités fédérées.

Au niveau des personnes protégées les 3 lois fédérales visent :

1) Le travailleur concerné par la discrimination présumée, et qui:

- dépose une « plainte » (sans exigence formelle) ou fait un signalement dans l'entreprise.

  Sont visés par exemple:

  - le travailleur qui introduit une demande d'intervention informelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux ou de la personne de confiance,
  - le travailleur qui introduit une demande d'intervention formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux,
  - le travailleur qui signale des faits auprès de la hiérarchie (au sens large),
  - le travailleur qui signale des faits auprès du médecin du travail, d'un autre conseiller en prévention, d'un délégué syndical, d'un assistant social... ;

- dépose une plainte auprès de l'inspection (même sans être passé par la procédure interne);

- dépose une plainte auprès de la police, du ministère public, du juge d'instruction (même sans être passé par la procédure interne);

- dépose une plainte ou fait un signalement auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, auprès du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (Unia) oud'un groupement d'intérêts;

- dépose une plainte ou fait un signalement auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

- au bénéfice duquel une action en justice est introduite par l'Institut, Unia ou un groupement d'intérêts, même en leur nom propre.

2) Le travailleur qui intervient au bénéfice du travailleur concerné par la discrimination présumée, et qui:

- fait un signalement dans l'entreprise par exemple auprès de la personne de confiance, du conseiller en prévention aspects psychosociaux, de la hiérarchie (au sens large), du médecin du travail, d'un autre conseiller en prévention, d'un délégué syndical, d'un assistant social;

- fait un signalement ou une dénonciation auprès de l'inspection, de la police, du ministère public, du juge d'instruction, de l'Institut, d'Unia, d'un groupement d'intérêts ou auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

- intervient comme témoins (directs, indirects, formels et informels);
- conseille, aide ou assiste le travailleur concerné par le comportement (par ex. le travailleur qui accompagne le travailleur à un entretien auprès du conseiller en prévention psychosocial).

2. *Quand la protection contre les représailles commence-t-elle à courir ?*

La protection contre les représailles commence à courir à partir de la connaissance par l'employeur de la démarche protégée ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de cette démarche. C'est par exemple le cas lorsque le travailleur a annoncé oralement lors d'une réunion qu'il avait déposé une demande.

L'employeur est quant à lui informé de la protection après l'acceptation de la demande par le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui a lieu au plus tard 10 jours après sa réception (pour les demandes d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou harcèlement).

3. *Combien de temps dure la protection contre les représailles ?*

Le travailleur peut à tout moment aller en justice pour obtenir l'indemnité de protection s'il considère avoir fait l'objet de représailles de son employeur. Cependant, si l'employeur a pris les mesures vis-à-vis du travailleur dans les 12 mois après avoir eu connaissance de la démarche protégée ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de cette démarche, il y a un renversement de la charge de la preuve. Cela signifie que c'est l'employeur qui devra prouver devant le juge qu'il ne s'agissait pas de représailles. Au-delà de ce délai, le travailleur peut toujours aller en justice s'il considère avoir fait l'objet de représailles (il a par exemple été licencié suite à une plainte à la police pour harcèlement) mais il lui reviendra de le prouver pour pouvoir obtenir l'indemnité de protection.

4. *Que peut faire le travailleur lorsqu'il considère que l'employeur ne respecte pas la protection contre les représailles ?*

Lorsque l'employeur licencie le travailleur protégé ou modifie unilatéralement ses conditions de travail, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié peut demander la réintégration de ce travailleur dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant ce licenciement ou cette modification.

Cette demande de réintégration est faite par lettre recommandée (par écrit simple lorsque la démarche concerne des faits de nature discriminatoire), dans les 30 jours qui suivent la mesure prise par l'employeur. Celui-ci doit prendre position sur cette demande dans un délai de 30 jours.

Si l'employeur refuse cette réintégration, le travailleur peut réclamer devant le tribunal du travail une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour ce travailleur de prouver l'étendue de ce préjudice.

La même indemnité peut être demandée directement au tribunal si le travailleur choisit de ne pas demander sa réintégration ou si l'employeur a pris vis-à-vis du travailleur protégé une autre mesure que le licenciement ou la modification unilatérale de ses conditions de travail.

5. *Le retrait de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a t-il une influence sur la protection contre les représailles ?*

Le fait qu'un travailleur retire sa demande ne signifie pas qu'il soit mis fin à la protection. En effet le demandeur a osé exprimer son problème dans l'entreprise, le risque de représailles est donc toujours présent. En outre, le retrait de la demande n'a pas d'effet rétroactif, par conséquent la demande ne peut pas être considérée comme n'ayant jamais existé.

6. *Les témoins directs, travailleurs d'une entreprise extérieure bénéficient-ils de la protection contre les représailles ?*

Un travailleur d'une entreprise extérieure qui exécute des tâches dans l'entreprise dans laquelle la demande d'intervention psychosociale a été introduite, est protégé contre les représailles lorsqu'il est témoin direct de faits et est entendu par le conseiller en prévention aspects psychosociaux dans le cadre de la procédure formelle. En effet, ce travailleur pourrait également être victime de représailles de la part de son propre employeur (être licencié par exemple) qui pourrait par exemple craindre que son témoignage porte atteinte aux bonnes relations qu'il entretient avec l'entreprise concernée par la demande d'intervention psychosociale.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informera l'employeur de ce travailleur de la protection contre les représailles lorsque ce travailleur a donné son consentement à cette information, même si l'employeur n'est pas au courant de la demande d'intervention psychosociale puisque les faits ne se sont pas produits dans son entreprise.

7. *Dans quelles circonstances est-on protégé contre les représailles dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle ?*

La protection s'applique dès qu'un signalement d'une discrimination est réalisé au niveau de l'entreprise. C'est ainsi qu'un signalement dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle d'un comportement de violence ou de harcèlement moral lié à

un critère de discrimination, d'un comportement de harcèlement sexuel ou de toute autre discrimination qui cause un dommage à la santé psychique du travailleur, constitue une des démarches protégées contre les représailles par les lois fédérales de lutte contre les discriminations.

Toutefois la personne de confiance ou le conseiller en préventions aspects psychosociaux qui reçoit la demande informelle ne peut pas informer l'employeur de l'introduction de cette demande informelle. Cette information automatique n'est prévue que lors de l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle. Tant que le travailleur veut garder sa démarche informelle confidentielle, elle doit rester confidentielle. L'intervenant n'informe l'employeur de cette démarche que lorsque le travailleur le lui demande, par exemple pour que l'employeur participe à la recherche ou à la mise en place de mesures de prévention appropriées. Le travailleur peut également choisir d'informer l'employeur lui-même de sa démarche s'il le veut, éventuellement en demandant à l'intervenant une preuve écrite et datée de sa démarche (qui atteste de sa démarche en raison d'un comportement discriminatoire) et en la soumettant à l'employeur. De cette façon, le travailleur est assuré que la protection commence à courir dès qu'il en aura informé l'employeur.

Si l'employeur prend une mesure préjudiciable vis-à-vis du travailleur qui a introduit une intervention psychosociale informelle, le travailleur peut demander l'indemnité de protection auprès du tribunal.

Pour l'obtenir, il doit cependant prouver :

- d'une part, sa démarche protégée, à savoir l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale informelle pour des faits discriminatoires ;
- d'autre part, le fait que l'employeur avait connaissance de sa demande informelle pour faits discriminatoires.

8. Les lois fédérales de lutte contre les discriminations prévoient la possibilité pour le travailleur protégé de demander une preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution auprès de qui la démarche protégée est réalisée.

Cette question relève directement des compétences de l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes et de la cellule égalité du SPF Justice. Toute question à ce sujet peut être envoyée aux adresses suivantes : discrimination@iefh.belgique.be; equal@just.fgov.be

8.1. La demande de cette preuve est-elle une condition pour pouvoir bénéficier de la protection ?

La protection contre les représailles prévue par les lois fédérales anti-discrimination fonctionne de la manière suivante : l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail du travailleur, ou prendre toute autre mesure préjudiciable pendant ou après la relation de travail, pour des raisons liées à la démarche protégée (signalement, plainte ou action en justice), ou à son contenu. Cette protection commence à courir à partir du moment où l'employeur a connaissance de la démarche ou aurait pu raisonnablement en avoir connaissance.

Pour aider les travailleurs à prouver en justice la démarche qu'ils ont entreprise et sa connaissance par l'employeur, le législateur a introduit la possibilité de demander une preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution auprès duquel la démarche est entreprise. Cela permet au travailleur de transmettre la preuve à l'employeur pour l'informer de la démarche entreprise et s'assurer ainsi qu'il en ait connaissance. Il est ainsi plus facile de prouver en justice que l'employeur était au courant de la démarche et que la protection avait donc commencé. La preuve écrite et datée n'est qu'un élément destiné à faciliter la preuve que le travailleur est en droit de demander l'indemnité de protection. Mais le travailleur peut apporter la preuve de la démarche et de la connaissance de l'employeur par toute voie de droit. Cela ne doit pas obligatoirement se faire avec ce document. Il ne s'agit donc pas d'une condition pour bénéficier la protection.

8.2. À qui cette preuve peut-elle être demandée ?

La preuve écrite et datée peut être demandée à l'organisation, au service ou à l'institution auprès duquel la démarche est accomplie. Sans préjudice des autres personnes ou services internes à l'entreprise auprès desquels une démarche peut être entreprise, cette preuve peut être demandée à la personne de confiance, au conseiller en prévention aspects psychosociaux, au conseiller en prévention-médecin du travail ou au conseiller en prévention interne lorsqu'un travailleur entreprend une démarche auprès d'eux au sujet d'une discrimination.

8.3. Que doit mentionner cette preuve écrite ?

La preuve écrite et datée doit mentionner les éléments suivants : l'identité du travailleur, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. En ce qui concerne la démarche, seule la démarche menée auprès de la personne ou du service concerné doit être mentionnée dans la preuve. Sont donc exclues les autres démarches que le travailleur aurait pu mener auparavant auprès d'une autre personne ou d'un autre service. Il est en outre recommandé d'indiquer

que la démarche vise à dénoncer des faits de nature discriminatoire mais sans devoir préciser le critère de discrimination.

8.4. Cette preuve doit-elle être délivrée systématiquement ou seulement à la demande de la personne concernée ?

Il n'y a pas d'obligation de délivrer systématiquement la preuve écrite et datée à chaque travailleur qui entreprend une démarche portant sur des faits discriminatoires. Elle ne doit être délivrée qu'à la demande expresse du travailleur.

8.5. Cette preuve peut-elle également être demandée lorsqu'un travailleur fait une déclaration dans le registre des faits de tiers ?

L'inscription d'une déclaration dans le registre des faits de tiers doit être considérée comme un signalement au sens des lois fédérales de lutte contre les discriminations. Il est donc possible de demander une preuve écrite et datée de cette action.

Toutefois, il ne sera vraiment utile de demander cette preuve que si le travailleur a accepté de mentionner son identité dans le registre des faits de tiers. Dans le cas d'une déclaration anonyme dans le registre, le travailleur ne semble pas avoir d'intérêt à demander la preuve puisque le but de cette preuve est précisément d'informer l'employeur de sa démarche et d'initier une protection, ce qui suppose que son identité soit divulguée à l'employeur.

8.6. Cette preuve doit-elle faire partie du dossier individuel du conseiller en prévention aspects psychosociaux ?

Le conseiller en prévention a intérêt à garder une copie de l'attestation transmise, pour le cas où sa responsabilité serait mise en cause ultérieurement. Le contenu du dossier individuel n'a pas été modifié dans la nouvelle législation. Cela signifie que la copie de l'attestation ne fait pas partie du dossier individuel et peut être considérée comme notes personnelles du conseiller en prévention psychosocial.

9. La protection contre les représailles des lois fédérales de lutte contre les discriminations ne vise-t-elle que les démarches dénonçant des comportements de violence ou de harcèlement moral liés à un critère de discrimination ?

Non la protection contre les représailles organisée par ces lois vise les démarches portant sur tous les types de discrimination (discrimination directe, indirect, harcèlement…). Ainsi un travailleur qui entame une intervention psychosociale informelle pour voir régler une situation de discrimination directe qui lui occasionne un dommage à sa santé psychique, sans comportement de violence ou de harcèlement, bénéficie également de la protection contre les représailles organisée par ces lois.

10. Quels sont les critères de discrimination visés par les lois fédérales de lutte contre les discriminations ?

Les critères visés sont les suivants : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la transition médicale ou sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine ou condition sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

11. Comment la loi du 7 avril 2023 doit-elle être appliquée dans le temps ? S'applique-t-elle uniquement aux situations postérieures à son entrée en vigueur ou également aux situations antérieures ?

La nouvelle réglementation s'applique immédiatement. Cela signifie qu'elle s'applique aux situations nées après son entrée en vigueur, mais aussi aux effets futurs de situations nées sous l'empire de l'ancienne loi qui se produisent ou se poursuivent sous l'empire de la nouvelle. Toutefois ce qui a été réalisé régulièrement avant, sous l'empire de la loi, ancienne reste valable après.

En ce qui concerne la protection contre les représailles, cela signifie ce qui suit :

1) Les travailleurs qui ont entrepris une action portant sur des faits discriminatoires avant le 1er juin 2023 pour laquelle ils ne bénéficiaient pas à l'époque de la protection contre les représailles (ni en vertu des lois fédérales anti-discrimination, ni en vertu de la bien-être) :

   Ces travailleurs bénéficieront à partir du 1er juin de la protection contre les représailles des lois fédérales anti-discrimination, si l'action déjà entreprise auparavant relève des démarches protégées des lois fédérales anti-discrimination en vigueur depuis le 1er juin.

   Par exemple, un témoin informel de faits discriminatoires (c'est-à-dire un témoin qui n'a pas témoigné formellement) qui a témoigné avant le 1er juin 2023.

   Il en va de même pour un travailleur qui a introduit une plainte directe à la police avant le 1er juin, sans passer par la procédure interne, pour des faits de harcèlement sexuel.

   Ce qui signifie que l'employeur ne peut prendre aucune mesure préjudiciable vis-à-vis de ces travailleurs à partir du moment où il a (eu) connaissance de la démarche.

2) Les travailleurs qui ont entrepris une action portant sur des faits discriminatoires avant le 1er juin 2023 pour laquelle ils bénéficiaient à l'époque de la protection contre les représailles de la loi bien-être :

   Ces travailleurs bénéficieront à partir du 1er juin de la protection contre les représailles des lois fédérales anti-discrimination, si l'action déjà entreprise auparavant relève des démarches protégées des lois fédérales anti-discrimination en vigueur depuis le 1er juin.

   Cela vaut par exemple pour un travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement sexuel auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux avant le 1er juin. S'appliquera à sa protection, à partir du 1er juin 2023, les conditions d'application de la protection des législations de lutte contre les discriminations. Ce qui signifie que le point de départ de la protection deviendra la prise de connaissance par l'employeur et que l'employeur ne pourra pas prendre de mesures préjudiciables vis-à-vis du demandeur, même si elles sont de nature préventive, proportionnelles et raisonnables. Par contre ce qui a été accompli régulièrement avant le 1er juin reste valable après. Ainsi, si l'employeur a pris, avant le 1er juin 2023, une mesure de prévention pour mettre fin aux faits qui était préjudiciable au travailleur protégé mais proportionnelle et raisonnable, cela ne pourra pas lui être reproché.

Pour les dossiers en cours (c'est-à-dire ceux dont le traitement a commencé avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation), cela signifie ce qui suit :

1) Introduction de la demande :

   Les travailleurs qui ont introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel avant le 1er juin 2023 ne doivent pas introduire une nouvelle demande après le 1er juin selon les modalités de la nouvelle réglementation. En outre cette demande devait respecter les modalités en vigueur à l'époque. En effet, ce qui a été fait régulièrement avant, sous l'empire de la loi ancienne, reste valable même après l'entrée en vigueur.

   Les travailleurs qui souhaitent introduire une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel, après le 1er juin doivent le faire selon les modalités de la nouvelle réglementation. Par exemple, la demande ne doit plus obligatoirement être remise en main propre ou envoyée par courrier recommandé.

2) Information de l'employeur par le conseiller en prévention aspects psychosociaux

   Si l'information de l'employeur sur la protection contre les représailles du demandeur et des témoins directs formels a été faite avant le 1er juin, l'employeur ne doit pas être

informé à nouveau selon les modalités de la nouvelle réglementation. En effet, au moment où l'employeur a été informé, la réglementation précédente était toujours applicable. Ce qui a été fait régulièrement avant, sous l'empire de la loi ancienne, reste valable.

Aucune obligation d'information n'a été ajoutée dans la législation pour les anciennes demandes, le conseiller en prévention a dès lors la liberté d'informer d'initiative l'employeur sur les changements provoqués par l'entrée en vigueur des nouvelles règles.

Si l'employeur doit être informé après le 1er juin 2023, cela doit se faire selon les modalités de la nouvelle réglementation. L'employeur doit donc être informé de la nature des faits mentionnés dans la demande, mais il ne sera plus informé de la base juridique sur laquelle le demandeur et les témoins directs et formels bénéficient de la protection ni du point de départ de la protection. En outre, les témoins directs formels doivent donner leur consentement pour que l'employeur soit informé de leur protection.

3) Preuve écrite et datée

Les travailleurs qui ont entrepris une démarche avant le 1er juin 2023 pourront demander une preuve écrite et datée à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation si l'action déjà entreprise tombe sous les démarches protégées de la nouvelle réglementation.

K. Inspection du Contrôle du bien-être au travail

1. *Un travailleur peut-il s'adresser directement à l'inspection du contrôle du bien-être au travail ? Que se passe-t-il alors ?*

Le travailleur qui vit une problématique psychosociale sur son lieu de travail a le droit de s'adresser directement à l'inspection du Contrôle du bien-être au travail. Dans un premier temps l'inspection informe le travailleur sur les possibilités d'intervention au sein de l'entreprise. Elle peut aider le travailleur à trouver les coordonnées du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Si l'employeur a effectivement désigné ce conseiller, l'inspection invite le travailleur à s'adresser à lui. Le travailleur peut déposer une demande d'intervention (informelle ou formelle) auprès du conseiller en prévention. L'inspection ne réalise pas l'analyse des risques de la situation du travailleur. Par contre, si suite à la demande d'intervention formelle qu'il aurait introduite auprès du conseiller, le travailleur considère que l'employeur n'a pas pris les mesures appropriées à sa situation, l'inspection peut enjoindre à l'employeur de prendre des mesures.

Si l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux, l'inspection mettra en demeure l'employeur d'en désigner un dans un délai déterminé. Ainsi le travailleur sera en mesure d'introduire une demande d'intervention auprès de lui. Dans des cas très graves où il y a une réelle menace pour la santé et la sécurité du travailleur, l'inspection peut exceptionnellement enjoindre des mesures à l'employeur, avant l'intervention du conseiller en prévention.

Bien que le travailleur puisse déposer plainte à l'inspection avant de s'adresser au conseiller en prévention aspects psychosociaux, il faut souligner que la protection contre les représailles valable pour les plaintes qui ont trait aux situations de violence ou de harcèlement ne s'applique pas s'il s'avère que le conseiller en prévention était effectivement désigné et que la procédure interne était applicable dans l'entreprise.

2. *Quand le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit- il faire appel à l'inspection du contrôle du bien-être au travail ?*

En cas de demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit dans deux cas saisir lui-même l'inspection sans demander l'accord du travailleur.

1. Lorsqu'il constate, avant de remettre son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures conservatoires ou pas pris de mesures conservatoires appropriées, alors qu'il en avait lui-même proposé.

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.

   Le conseiller en prévention aspects psychosociaux a en effet la compétence d'examiner les suites que l'employeur donne à la demande et si les mesures prises ont un caractère adapté. Lorsqu'il considère que cela n'est pas le cas, il doit faire appel au service d'inspection dans deux hypothèses (aucun accord du travailleur n'est exigé ici) :

- Il y a un danger grave et immédiat pour le travailleur

  Le danger grave et immédiat consiste dans le fait qu'il est pratiquement certain que le travailleur va subir un grave dommage à sa santé (en l'espèce une dépression, un burn-out…) et que ce dommage va survenir immédiatement si aucune mesure n'est prise. Les premiers signes sont en effet déjà présents chez le travailleur.

Par exemple, le travailleur montre déjà des signes de dépression ou de burnout et est en congé maladie et l'employeur n'a pris aucune mesure. Une intervention rapide est alors nécessaire pour éviter que le travailleur ne tombe effectivement en dépression ou en burnout lorsqu'il revient travailler, après son congé maladie et que les mauvaises conditions de travail persistent.

- La personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction

  Le fait que les comportements illégitimes émanent de l'employeur ou d'un membre du personnel de direction représente une situation particulièrement délicate. L'efficacité de l'intervention du conseiller en prévention aspects psychosociaux va en effet dépendre de la bonne volonté de l'employeur. Il est cependant à craindre que l'employeur ne mette pas en œuvre les mesures proposées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Dans ce cas, le conseiller en prévention aspects psychosociaux est obligé de faire appel aux services d'inspection qui peuvent rendre contraignantes les mesures proposées.

L. Conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail

L.1. Désignation –écartement

1. *Doit-on avoir terminé la formation avant de pouvoir exercer les missions du conseiller en prévention aspects psychosociaux ?*

En principe, les conditions reprises dans le code sur le bien-être doivent être remplies pour pouvoir exercer la fonction de conseiller en prévention aspects psychosociaux, à savoir :

- Être en possession d'un diplôme de niveau universitaire dont le curriculum comprend une partie importante de psychologie et de sociologie et une spécialisation dans les domaines du travail et de l'organisation.
- Fournir la preuve *d'avoir terminé avec fruit* une formation multidisciplinaire de base et un module de spécialisation en aspects psychosociaux ;
- Faire preuve d'une expérience pratique utile de 5 ans.

La législation prévoit uniquement que la personne qui a terminé avec fruit le module de spécialisation peut exercer ses activités sous la responsabilité d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux pour acquérir l'expérience utile de 5 ans. La législation ne prévoit pas de dérogation en ce qui concerne la condition d'avoir terminé les diverses formations. Seule l'inspection pourrait l'accorder à titre exceptionnel sur base de son pouvoir d'appréciation dans des circonstances spécifiques et provisoires.

L.2. Incompatibilités

Il n'y a pas encore de FAQ sur cette section.

L.3. Formation

Il n'y a pas encore de FAQ sur cette section.

L.4. Missions

Il n'y a pas encore de FAQ sur cette section.

L.5. Secret professionnel

Il n'y a pas encore de FAQ sur cette section.

L.6. Protection

1. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui intervient dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale portant sur des faits discriminatoires est-il protégé contre les représailles ?

Les lois fédérales de lutte contre les discriminations accordent la protection aux personnes qui « donnent des conseils ou apportent aide ou assistance » à la personne qui s'estime victime d'une discrimination. A priori, au vu du libellé de cet article, il semble que le conseiller en prévention qui intervient dans le cadre d'une demande d'intervention (formelle ou informelle) portant sur des faits discriminatoires rentre dans cette catégorie de personne protégée. Il appartient aux cours et tribunaux de confirmer ce point de vue.