

# Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

(MB, 06-06-2007)

---

## CHAPITRE Ier. - Disposition générale

### *Article 1<sup>er</sup>*

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

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

### *Article 2*

A l'article 4, § 1er, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par les lois du 7 avril 1999 et du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le 3° est remplacé par la disposition suivante :

« 3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; »

b) le 8° est abrogé.

### *Article 3*

L'article 32bis de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 32bis. Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles le présent chapitre s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées ».

### *Article 4*

A l'article 32ter de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le 1° est remplacé par la disposition suivante :

« 1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail »;

b) le 2° est remplacé par la disposition suivante :

« 2° harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique »;

c) le 3° est remplacé par la disposition suivante :

« 3° harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »;

d) l'article est complété par l'alinéa suivant :

« Dans la mesure où le harcèlement est lié à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de :

1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3° la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002 ».

#### *Article 5*

L'article 32quater, § 1er, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 32quater. § 1er. L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum :

1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;

2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à :

a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

- b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;
- d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.

3° les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

5° l'information et la formation des travailleurs;

6° l'information du comité.

Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2°, qui sont prises après accord du comité.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.

#### *Article 6*

L'article 32quinquies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 32quinquies. L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1er.

Le Roi peut déterminer les limites dans lesquelles les coûts visés à l'alinéa 2 sont à charge de l'employeur.

#### *Article 7*

L'article 32sexies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 32sexies. § 1er. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en

prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Il les écarte de leur fonction après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission. »

#### *Article 8*

A l'article 32septies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, les mots « en concertation avec la victime » sont remplacés par les mots « après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée ».

#### *Article 9*

L'article 32octies, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

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

- 1° les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance;
- 2° les procédures visées à l'article 32quater, § 1er, alinéa 3, 2°. »

#### *Article 10*

Dans l'intitulé de la section 3 du chapitre Vbis de la même loi, les mots « des travailleurs » sont remplacés par les mots « des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail ».

#### *Article 11*

L'article 32nonies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 32nonies. Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution ».

#### *Article 12*

A l'article 32duodecies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1er est complété comme suit :

« 5° le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, dans les litiges qui ont trait aux domaines visés à l'article 2, alinéa 1er, 1° et 2°, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;

6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe ».

2° l'alinéa 2 est remplacé par la disposition suivante :

« Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1er, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance ».

3° à l'alinéa 3, le mot « 4° » est supprimé.

4° à l'alinéa 3, les mots « la victime » sont remplacés par les mots « la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

#### *Article 13*

A l'article 32tredecies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le § 1er est remplacé par la disposition suivante :

« § 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

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

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice. »

b) au § 2 les mots « des motifs visés au § 1er » sont remplacés par les mots « des motifs et des justifications visés au § 1er ».

c) le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice. »

d) le § 5 est abrogé;

e) le § 6 est remplacé par la disposition suivante :

« § 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite. »

f) le § 7 est abrogé.

#### Article 14

Il est inséré dans le chapitre Vbis de la même loi, une section 4, rédigée comme suit :

« Section 4. - Information et accès aux documents

Article 32quaterdecies. Le plaignant reçoit copie de la plainte motivée.

Dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.

Artikel 32quinquiesdecies. Le conseiller en prévention et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation :

1° le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, le conseiller en prévention est tenu de communiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

3° le conseiller en prévention transmet à l'employeur un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la plainte motivée et dont le contenu est fixé par le Roi;

4° le conseiller en prévention fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée de même que la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies ;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de plainte à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention compétent.

Article 32sexiesdecies. Lorsque l'employeur, en application du présent chapitre, envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier les conditions de travail du travailleur ou lorsque le travailleur envisage d'introduire une action en justice, l'employeur fournit à ce travailleur une copie des seuls éléments suivants de l'avis du conseiller en prévention :

- a) le compte rendu des faits;
- b) la constatation que, selon le conseiller en prévention, les faits peuvent être considérés ou non comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail et la justification de cette constatation;
- c) le résultat de la tentative de conciliation;
- d) l'analyse de toutes les causes des faits;
- e) les mesures à prendre afin de faire cesser les faits dans le cas individuel ou les recommandations à l'employeur de prendre des mesures individuelles appropriées dans le cadre de la prévention de la charge psychosociale.

Article 32septiesdecies. Par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la personne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données contenues dans les documents suivants :

1° Les notes prises par le conseiller en prévention et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés en dehors de l'examen d'une plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 1°;

2° la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32 quaterdecies, alinéa 1er et de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°;

3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 2;

4° le rapport du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32sexiesdecies ;

5° les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leurs sont exclusivement réservées. »

#### *Article 15*

Un article 32octiesdecies, rédigé comme suit, est inséré dans le chapitre Vbis de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 :

« Article 32octiesdecies. Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions constatées à l'occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le greffier du Conseil d'Etat, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre »

### **CHAPITRE III. - Modification d'autres lois**

#### **Section Ire. - Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail**

##### *Article 16*

L'article 14, 2°, s) de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par le texte suivant :

« s) les éléments visés aux points 1° et 2° de l'article 32octies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

#### **Section II. - Modification de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail**

##### *Article 17*

L'article 3, § 1er, alinéa 2, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, modifié par les lois du 22 décembre 1989 et du 25 février 2003, est complété comme suit :

« 10° ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, lorsqu'ils constatent que l'employeur n'a pas institué de service interne de prévention et de protection au travail ou qu'il ne fait pas appel à un service externe de prévention et de protection au travail alors qu'il y était obligé et que ce manquement met la sécurité ou la santé des travailleurs en danger.

Avant d'ordonner les mesures visées à l'alinéa 2, 10°, ils peuvent obliger l'employeur à créer un service interne de prévention et de protection au travail ou à faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail dans le délai qu'ils déterminent. »

### Section III. - Modification de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

#### *Article 18*

L'article 8 de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est abrogé.