

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
EMPLOI, TRAVAIL ET  
CONCERTATION SOCIALE

-----  
Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail  
-----

**Avis n° 241 du 17 décembre 2021 concernant le projet d'arrêté royal modifiant le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les représailles dans le cadre de la procédure interne (D239)**

**I. PRESENTATION DU PROJET D'ARRETE ROYAL (SOUMIS POUR AVIS)**

**I.1. Concernant la demande du Ministre du Travail :**

Par lettre du 5 juillet 2021 du Ministre du Travail, le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (Hoge Raad) a été invité à formuler, dans les deux mois, son avis concernant le projet d'arrêté royal modifiant le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail **concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les représailles dans le cadre de la procédure interne.**

Ce délai restreint est justifié par la nécessité de faire entrer en vigueur ce projet d'arrêté royal rapidement et de préférence en même temps que le projet de loi qu'il exécute et qui permet à la Belgique de respecter ses engagements à l'égard des instances européennes et de se conformer à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.

**I.2. Explication de l'administration concernant le projet d'arrêté royal et le projet de loi y lié**

Le projet d'arrêté royal soumis à l'avis du Conseil Supérieur PPT découle d'un projet de loi modifiant les 3 lois fédérales de lutte contre les discriminations et la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables /représailles.

Ce projet de loi est soumis à l'avis du Conseil National du Travail.

**I.2.1. Explication concernant le projet de loi pour comprendre le projet d'arrêté royal.**

• Origine du projet de loi

Le projet de loi a pour origine **un arrêt de la cour de Justice de l'Union européenne et une mise en demeure de la Belgique par la commission européenne.**

- 1) L'arrêt Hakelbracht de juin 2019 considère que la protection contre les représailles des témoins de discriminations prévue dans la loi belge de lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes n'est pas conforme à la directive 2006/54. Dans cette loi, seuls les témoins directs formels sont protégés c.-à-d. ceux qui ont mentionné dans un document daté et signé les faits qu'ils ont vu eux-mêmes et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte. Selon la Cour, la directive exige que doivent bénéficier de la protection les travailleurs qui ont apporté un soutien de manière formelle ou informelle à la personne ayant fait l'objet de la discrimination.
  - 2) La Belgique a également fait l'objet d'une mise en demeure sur le même sujet par la Commission européenne (2015/2012).

• Adaptation des lois de lutte contre les discriminations (prévue dans le projet de loi)

Le projet de loi transpose cet arrêt de la Cour de Justice dans les lois de lutte contre les discriminations de la manière suivante :

- 1) Pour les tiers : seront désormais protégés :
  - les témoins formels et (nouveau) les témoins informels ;
  - les témoins directs et (nouveau) les témoins indirects (c.-à-d. ceux qui ont connaissance des faits par l'intermédiaire d'une autre personne qui les a observés) ;
  - (nouveau) les personnes qui donnent des conseils, apportent de l'aide ou assistent la personne concernée par la discrimination ;
  - (nouveau) les personnes qui signalent des faits dans l'entreprise, à l'inspection, à l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, auprès d'Unia, d'un médiateur, d'un syndicat, de la police, du juge d'instruction ou du ministère public.
  
- 2) Nouveau Pour les personnes qui s'estiment victimes de discrimination, la protection est étendue aux personnes qui :
  - déposent plainte dans l'entreprise et (nouveau) la plainte ne doit plus répondre à des conditions de forme (ex. un mail) ;
  - déposent plainte (nouveau) *directement* auprès de l'inspection, de la police, du juge d'instruction ou du ministère public, (nouveau) de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, d'Unia, d'un médiateur, d'un syndicat.Cette extension de protection précitée sous 2) est justifiée par le fait :
  - qu'il faut traiter de la même manière le tiers et la personne visée par la discrimination ;
  - que les victimes ne connaissent pas nécessairement les institutions et qu'il n'est pas justifiable que la protection soit différente en fonction de l'institution choisie.
  
- 3) Nouveau : Pour compenser cette extension, le projet de loi prévoit une clause d'abus prévoyant explicitement que la protection n'est pas applicable en cas d'abus des procédures.
  
- 4) Nouveau : Le début de la protection n'est plus le dépôt de la demande mais la prise de connaissance de la démarche par l'employeur, le travailleur devant prouver cette démarche auprès du tribunal.

- Impact sur la législation bien-être au travail

**La loi relative au bien-être doit également se conformer à l'arrêt de la Cour de Justice.**

La loi relative au bien-être au travail transpose également la directive 2006/54 (et les autres directives de lutte contre les discriminations) **en ce qui concerne le harcèlement moral ou la violence liés à un critère de discrimination et le harcèlement sexuel au travail.**

Jusqu'à présent, pour ces comportements, les législations fédérales de lutte contre les discriminations renvoient vers l'application de la loi bien-être et donc les obligations de prévention collective, la procédure interne informelle et formelle, les actions en justice et la protection contre les représailles de la loi bien-être.

Légalement toutes les personnes qui s'estiment victimes et les témoins de discriminations doivent être protégés de la même façon dans les lois de lutte contre les discriminations et dans la loi bien-être (pour éviter de créer une nouvelle discrimination).

A cette fin, le projet de loi prévoit :

- dans la loi bien-être (art.32terdecies), un renvoi vers le système de protection contre les représailles mentionné dans les lois contre les discriminations, pour ce qui concerne les comportements de violence et de harcèlement discriminatoires et de harcèlement sexuel au travail ;
  
- dans les lois de lutte contre les discriminations, la suppression du renvoi vers la loi bien-être pour la protection contre les représailles (pas pour la prévention collective, la procédure interne et les actions en justice).

- Le projet de loi modifie donc la base légale, le champ d'application personnel et les modalités de la protection légale pour les personnes qui évoquent des faits de violence ou de harcèlement discriminatoires ou de harcèlement sexuel au travail.

### **I.2.2. Explication concernant le projet d'arrêté royal soumis pour avis au Conseil Supérieur PPT :**

Le PAR vise à modifier le code du bien-être au travail pour tenir compte du projet de loi précité.

- **L'article 1 du PAR modifie l'article I.3-35 du code qui décrit le contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle, en y ajoutant un élément :**

« 1°/I le cas échéant, le lien avec un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 de la loi [bien-être] ; ».

- **L'article 2 du PAR modifie l'article I.3-36 du code pour étendre le devoir d'information du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux (ci-dessous CPAP) à l'égard de l'employeur concernant la demande d'intervention psychosociale formelle.**

Jusqu'à présent l'article I.3-36 du code du bien-être au travail prévoit que dès que le CPAP reçoit la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, il doit informer l'employeur de l'identité du travailleur- demandeur et de la protection du travailleur-demandeur (contre les représailles) visée à l'article 32tredecies de la loi bien-être.

Jusqu'à présent, l'employeur n'est au courant de la nature des faits que lorsqu'il reçoit le rapport du CPAP (3 ou 6 mois plus tard).

Si les faits sont de nature discriminatoire, le texte de l'article I.3-36 du code n'est plus adapté vu que c'est la protection des lois de lutte contre les discriminations qui s'applique.

Pour permettre à l'employeur de recevoir directement l'information la plus complète et pour permettre au travailleur d'être assuré que l'employeur est informé de sa demande, dès que la demande formelle d'intervention psychosociale est acceptée, **le PAR prévoit que le CPAP informe l'employeur de :**

- l'identité du travailleur (confer art.I.3-22 du code) ;
- **(nouveau) la nature des faits (harcèlement moral discriminatoire ou non, harcèlement sexuel, violence discriminatoire ou non) et**
- **selon le cas d'espèce, la protection de la loi bien-être ou (nouveau) des lois de lutte contre les discriminations.**

On évite ainsi que l'employeur doive déduire lui-même la protection des lois de lutte contre les discriminations et que le travailleur doive lui-même informer l'employeur de sa demande (ce qui aboutirait à ce que l'employeur reçoive deux fois des informations pour la même demande).

L'article I.3-36 du code, tel que modifié dans le PAR, impose au CPAP d'informer l'employeur du fait que, dans sa demande d'intervention psychosociale formelle, le demandeur mentionne ou non une discrimination.

1.C'est au travailleur demandeur d'intervention psychosociale à préciser lui-même dans sa demande d'intervention psychosociale formelle s'il considère qu'il existe un lien entre les faits de violence ou de harcèlement qu'il mentionne et un critère légal de discrimination.

N.B. Chaque demande formelle d'intervention psychosociale doit être précédée d'un entretien préalable avec le CPAP.

Lors de cet entretien préalable, le CPAP peut donner des informations sur la procédure, sur les notions de violence, d'harcèlement moral et d'harcèlement sexuel sur les critères de discrimination.

2.Le CPAP doit informer l'employeur du fait que, dans sa demande d'intervention psychosociale formelle, le demandeur mentionne ou non une discrimination, sans se prononcer à ce stade sur l'existence ou non de comportement(s) abusif(s) discriminatoire(s).

3. Après avoir reçu et accepté la demande et informé l'employeur de l'existence de cette demande, le CPAP analyse la demande formelle en vue de proposer des mesures.

Le CPAP analyse la discrimination sous l'angle des risques psycho-sociaux dans une approche bien-être au travail (santé/sécurité).

N.B. Pour permettre ce changement (à l'article I.3-36 du code), **les exceptions au secret professionnel ont été élargies dans le projet de loi** (voir art.15 du projet de loi qui modifie l'article 32quinquiesdecies de la loi bien-être) vu que le CPAP devra désormais donner à l'employeur de l'information sur la nature des faits invoqués.

- **L'article 3 du PAR modifie l'article I.3-37 du code pour étendre le devoir d'information du CPAP à l'égard de l'employeur concernant la protection des témoins.**

Jusqu'à présent, l'article I.3-37 du code prévoit que le CPAP informe l'employeur uniquement au sujet de la protection des témoins directs formels (qui ont communiqué leur témoignage dans une déclaration écrite auprès du conseiller en prévention). A l'avenir, le CPAP va continuer à le faire pour les faits de violence et de harcèlement non discriminatoires.

Dans le cadre de l'exécution du projet de loi, il faudrait, pour assurer une égalité de traitement, au minimum prévoir un devoir d'information à charge du CPAP à l'égard de l'employeur au sujet de la protection des témoins directs formels de faits discriminatoires.

L'article 3 du PAR reformule l'obligation d'information déjà existante à charge du CPAP visée à l'article I.3-37, al.1, 3°, du code comme suit :

*« 3° lorsqu'il s'agit d'une demande d'intervention pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui ne sont pas liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 de la loi, avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32terdecies, § 1<sup>er</sup>/1, 5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article ; ».*

**Nouveauté :** L'article 3 du PAR **ajoute une nouvelle obligation d'information à charge du CPAP, à l'article I.3-37, al.1er du code :**

*« 4° lorsqu'il s'agit d'une demande d'intervention pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui sont liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 de la loi ou pour des faits de harcèlement sexuel au travail, avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au bénéfice du demandeur bénéficie de la protection visée dans les législations de lutte contre les discriminations et transmet l'identité de ce témoin sauf si ce dernier refuse que l'employeur soit informé. »*

Le nouvel article I.3-37, al.1, 4°, ajouté par l'article 3 du PAR, est très large puisqu'il prévoit que le CPAP informe l'employeur concernant tous les travailleurs qui « ont déposé un témoignage » (au bénéfice du travailleur qui s'estime victime et qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle), **tant les témoins directs qu'indirects, formels et informels.**

- **L'article 4 du PAR modifie l'article I.3-41 du code** (contenu du dossier individuel), pour tenir compte des modifications des articles I.3-36 et I.3-37 du code.

- **Entrée en vigueur du PAR :**

- La lettre du Ministre mentionne :

*« Afin d'assurer la sécurité juridique et pour permettre une clarification des missions d'information des conseillers en prévention, il est nécessaire que le projet d'arrêté royal puisse entrer en vigueur en même temps que le projet de loi susmentionné. »*

- L'article 17 du projet de loi stipule :

*« La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour après sa publication au Moniteur belge. ».*

### **I.3. Traitement du PAR au sein du Conseil Supérieur PPT :**

Le projet d'arrêté royal (PAR) a été soumis au bureau exécutif le 1er septembre 2021 (PPT/PBW – D239-BE1594).

Lors de la e-réunion du bureau exécutif du 1er septembre 2021, l'administration a présenté le PAR.

En exécution des décisions prises lors du bureau exécutif du 1er septembre :

- ce PAR a été à nouveau discuté et un projet d'avis du Conseil Supérieur a été préparé lors d'un bureau exécutif extraordinaire le 21 septembre 2021;
- le PAR (et le projet de loi) et des documents explicatifs y relatifs ont été envoyés début septembre à tous les membres du Conseil Supérieur, en leur demandant d'envoyer leurs éventuelles remarques avant le 17 septembre 2021 afin de pouvoir préparer à temps l'avis du Conseil Supérieur.

Les documents suivants ont été envoyés début septembre à tous les membres du Conseil Supérieur PPT :

- la lettre du 5 juillet 2021 du Ministre du Travail, précitée;
- le projet d'arrêté royal précité ;
- le texte coordonné du titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail ;
- le projet de 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 ;
- l'exposé des motifs du projet de loi susmentionné ;
- la lettre du 5 juillet 2021 du Ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, invitant le Conseil National du Travail à formuler son avis endéans les deux mois ;
- les documents explicatifs complémentaires rédigés par l'administration :

«D239\_CSPPT\_PrésentationDuProjet.docx »

et « D239\_CSPPT\_SchémasFR.docx ».

Les membres du bureau exécutif ont discuté de ce PAR, au cours des réunions du bureau exécutif des 1er et 21 septembre, des 5 et 8 octobre et des 9 et 17 novembre et du 17 décembre 2021.

Le Conseil Supérieur a discuté en e-réunion plénière de ce PAR les 8 octobre et 17 novembre 2021 (PPT/PBW – D239 –787).

Lors des réunions du bureau exécutif du 17 novembre et du 17 décembre 2021, les membres du bureau exécutif ont décidé de soumettre ce projet d'arrêté royal pour avis à la réunion plénière du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail du 17 décembre 2021.

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail a formulé son avis pendant la e-réunion plénière du 17 décembre 2021.

## **II. AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DU 17 DECEMBRE 2021**

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail donne **un avis partiellement unanime et partiellement divisé, avec plusieurs remarques** concernant le projet d'arrêté royal

modifiant le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les représailles dans le cadre de la procédure interne (ci-dessous PAR).

## **II.A. Remarques unanimes :**

- Vu que le Conseil National du travail n'a pas encore à cette date (17/12/2021) donné d'avis sur le projet de loi que le PAR exécute, **le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail rend un avis sur ce PAR sous réserve des éventuelles autres remarques qui seront mentionnées dans l'avis du CNT.**

**Cet avis du Conseil Supérieur ne peut, d'aucune manière, porter préjudice à l'avis du CNT ni être considéré comme une anticipation à l'avis du CNT concernant le projet de loi dont question.**

- Dans l'hypothèse où la base légale de la protection des personnes qui s'estiment victimes de faits de violence ou de harcèlement discriminatoire(s) au travail et la protection de leurs témoins est supprimée dans la loi bien-être pour être insérée dans les lois de lutte contre les discriminations (comme c'est actuellement proposé dans le projet de loi soumis pour avis au CNT), **le Conseil Supérieur estime logique que divers articles du code du bien-être au travail soient adaptés pour tenir compte de cette modification de base légale**, sans toutefois se prononcer dans cet avis sur la base légale pour cette protection proposée dans le projet de loi soumis au CNT.

N.B. La plupart des remarques unanimes mentionnées ci-dessous ont été inspirées par des remarques de CPAP et des réponses et suggestions de l'administration qui ont été communiquées aux partenaires sociaux du Conseil Supérieur.

- **Remarque de base du Conseil Supérieur :**

S'il y a des violences ou harcèlements au travail, le rôle du conseiller en prévention est de proposer des mesures pour arrêter les violences et les harcèlements au travail et pour éviter que de tels faits se reproduisent (que ces faits aient ou non un caractère discriminatoire).

Le Conseil Supérieur est d'avis qu'**il faut éviter que le CPAP soit amené à qualifier juridiquement des faits sur base de la réglementation de lutte contre les discriminations** et ce pour plusieurs raisons mentionnées dans l'avis (e.a. manque de formation, pas le rôle du CPAP).

Le Conseil Supérieur est conscient qu'il est **nécessaire de trouver un équilibre** entre différents enjeux (e.a. protection des travailleurs, formalisme, sécurité juridique, praticabilité sur le terrain), **tout en tenant compte de/respectant l'arrêt Hakelbracht de la Cour de Justice de l'Union européenne.**

- **A propos du contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle - lien avec un critère de discrimination :**

À l'article I.3-35, §1 du Code, le PAR ajoute un nouveau point 1°/1 qui oblige le demandeur, le cas échéant, de mentionner le lien avec un critère de discrimination, dans la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel.

**Le Conseil Supérieur estime qu'il est important que le demandeur soit amené à expliquer davantage dans sa demande d'intervention psychosociale formelle les raisons pour lesquelles, à son avis, les faits se rapportent à un motif de discrimination.**

Le simple fait de mentionner un critère de discrimination pourrait ne pas suffire.

Comme pour les comportements abusifs en tant que tels, le travailleur devrait être en mesure d'apporter suffisamment d'éléments qui permettent de faire le lien entre les comportements abusifs et les critères de discrimination afin que le conseiller en prévention puisse orienter son travail d'analyse.

Dans beaucoup de cas, les manifestations des comportements de violence et de harcèlement contiendront ces éléments.

**C'est pourquoi le Conseil Supérieur propose de formuler le point 1<sup>o</sup>/1 de l'article I.3-35, §1 du Code comme suit : « le cas échéant, la description du lien entre ces faits et un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, al.2 de la loi ».**

- **Concernant l'obligation du CPAP de communiquer à l'employeur l'existence ou non d'une discrimination**, dès que la demande d'intervention psychosociale formelle est acceptée :

A ce sujet, l'article 2 du PAR stipule e.a.:

*Art. 2.- L'article I.3-36 du même code est remplacé par ce qui suit :*

*« Art. I.3-36. Outre les informations visées à l'article I.3-22, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, dès que la demande est acceptée, informe l'employeur*

*1<sup>o</sup> du fait que la demande a trait à des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés ou non, à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 de la loi ou à des faits de harcèlement sexuel au travail ;*

*2<sup>o</sup> du fait que le demandeur bénéficie de la protection visée : ... ».*

Vu cette formulation à l'art.2 du PAR, **le Conseil Supérieur se demande s'il appartient, dans le cadre de ce devoir d'information visé à l'art.I.3-36, 1<sup>o</sup> du code, au CPAP d'apprécier lui-même s'il y a ou non une discrimination et éventuellement d'invoquer une discrimination, même si le demandeur ne l'a pas invoquée dans sa demande.**

**Le Conseil Supérieur n'est pas favorable à imposer une telle obligation au CPAP, dans le cadre de ce devoir d'information, entre autres pour les raisons suivantes :**

- Ce ne serait pas respectueux par rapport au demandeur ;
- Cela risquerait de mettre en péril la précieuse « neutralité » des CPAP dont ils ont besoin pour pouvoir mener à bien leurs missions ;
- D'après plusieurs CPAP, une telle obligation ne serait pas praticable.

Le Conseil Supérieur prend acte des explications que l'administration a données en réunion sur ce sujet et qui sont reprises ci-dessus à la page 6 (dans la partie I – explication sur le PAR).

Néanmoins, **le Conseil Supérieur souhaite que l'article I.3-36, 1<sup>o</sup> du code soit reformulé de manière plus claire**, par exemple :

*« Art. I.3-36. Outre les informations visées à l'article I.3-22, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, dès que la demande est acceptée, informe l'employeur :*

*1<sup>o</sup> du fait que la demande mentionne des faits de violence ou de harcèlement moral liés ou non, à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 de la loi ou des faits de harcèlement sexuel au travail. ».*

N.B. Le point f de l'article 32quinquiesdecies de la loi bien-être (concernant les exceptions au secret professionnel du conseiller en prévention), introduit dans le projet de loi, devrait alors être modifié de la même manière.

Le Conseil souhaite à tout le moins que les explications qui seront publiées par l'administration sur la nouvelle réglementation soient très explicites, entre autres sur les points suivants :

1. C'est au travailleur demandeur d'intervention psychosociale formelle, et non au CPAP, à préciser lui-même, dans sa demande d'intervention psychosociale formelle, s'il considère qu'il existe un lien entre les faits de violence ou de harcèlement qu'il évoque et un critère légal de discrimination.

N.B. Chaque demande formelle d'intervention psychosociale doit être précédée d'un entretien préalable avec le CPAP.

Lors de cet entretien préalable, le CPAP peut donner des informations sur la procédure, sur les notions de violence, d'harcèlement moral et d'harcèlement sexuel, sur les critères de discrimination.

2. Le CPAP doit informer l'employeur du fait que, dans sa demande d'intervention psychosociale formelle, le demandeur mentionne ou non une discrimination, sans se prononcer à ce stade sur l'existence ou non d'un comportement abusif discriminatoire.

3. Après avoir reçu et accepté la demande et informé l'employeur de l'existence de cette demande, le CPAP analyse la demande formelle en vue de proposer des mesures.

- **Concernant la possibilité pour le témoin de refuser que le CPAP informe l'employeur** de son identité et de sa protection légale contre les représailles en qualité de témoin

L'article I.3-37 du code est modifié par l'article 3 du PAR de sorte que le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit immédiatement informer l'employeur du fait que le travailleur, qui a déposé un témoignage au bénéfice du demandeur qui se plaint de comportements abusifs discriminatoires au travail, bénéficie de la protection prévue par la législation relative à la lutte contre les discriminations et doit l'informer de l'identité de ce témoin, sauf si ce dernier refuse que l'employeur soit informé.

Le Conseil Supérieur constate que ce n'est que dans le nouveau point 4° de l'article I.3-37, al.1 du code que la possibilité est introduite pour un témoin de refuser que son identité et sa protection soient communiquées à l'employeur.

Selon le Conseil Supérieur, cette possibilité de refus devrait également être ajoutée dans le 3° de ce même article (pour les témoins de faits abusifs sans discrimination).

L'avantage de mentionner explicitement dans le code la possibilité d'un tel refus est que le témoignage fera toujours partie du dossier individuel et que l'inspection du contrôle du bien-être au travail y aura donc accès, entre-autre pour vérifier le travail du conseiller en prévention.

En vertu de la réglementation actuelle, cela n'est pas possible parce que le témoignage d'un travailleur qui ne veut pas que l'employeur soit informé est un témoignage anonyme qui fait partie des notes personnelles du conseiller en prévention aspects psychosociaux, auxquelles l'inspection n'a pas accès.

- **Concernant les exceptions au secret professionnel du CPAP**

Le Conseil supérieur note qu'une exception supplémentaire au secret professionnel du conseiller en prévention aspects psychosociaux devrait, dans ce cas, être prévue à l'article 32quinquiesdecies, deuxième alinéa, 3° de la loi sur le bien-être.

À l'heure actuelle, cet article ne fait référence qu'à la communication de l'identité des témoins *visés à l'article 32tredecies, § 1/1, 5°*. Cela ne concerne que les témoins formels directs pour les faits non discriminatoires et devrait donc être étendu aux témoins formels (directs et indirects) pour les faits discriminatoires.

- Par ailleurs, le Conseil Supérieur estime qu'il serait aussi **utile qu'à l'occasion de la publication de la nouvelle réglementation, l'administration publie diverses informations pratiques**, e.a. sur les questions suivantes :

- Qui va juger si la description du lien avec le critère de discrimination est suffisante/acceptable et sur quelles bases ?
- Le CPAP peut-il faire part de ses réflexions personnelles à l'employeur concernant l'existence ou non d'une discrimination ?
- Si un travailleur invoque des faits abusifs discriminatoires et que la personne mise en cause conteste que les faits qui lui sont reprochés sont discriminatoires, qui va « trancher » sur le caractère discriminatoire ou non des faits ?
- Pour les mêmes faits abusifs, un travailleur peut-il introduire deux demandes d'intervention psychosociale (l'une sans évoquer de critère de discrimination et l'autre en évoquant un critère de discrimination) et de ce fait profiter de deux systèmes de protection légale contre les représailles ?



- Quelles seront les conséquences pour le travailleur qui a invoqué des faits abusifs discriminatoires, s'il est finalement tranché que les faits invoqués n'étaient pas discriminatoires ?
- Le Conseil Supérieur estime que si des tâches sont imposées aux CPAP en matière de lutte contre les discriminations, **une formation complémentaire dans ces matières sensibles et complexes des discriminations et de la diversité est nécessaire pour les CPAP.**

Par ailleurs, le Conseil Supérieur estime **qu'une telle formation est aussi nécessaire pour la ligne hiérarchique.**

## **II.B. Remarques divisées**

### **II.B.1. Remarques spécifiques des organisations représentatives des travailleurs :**

#### **II.B. 1.1. Concernant le devoir d'information du CPAP à l'égard de l'employeur à propos de la protection légale de tous les témoins (directs, indirects, formels, informels) de faits de violence ou de harcèlement discriminatoires au travail** (l'article 3 du PAR qui modifie l'art.I.3-37, al.1er du code)

Les représentants des travailleurs sont d'avis que tous les travailleurs concernés doivent être protégés (et traités) de manière égale, ce qui est également l'essence de l'arrêt Hakelbracht de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Dans le cas contraire, les travailleurs témoins formels seront dans une meilleure position que ceux qui devraient signaler eux-mêmes leur protection à l'employeur :

- L'impartialité et l'indépendance du CPAP peuvent offrir des garanties supplémentaires à tous les travailleurs concernés, qu'ils agissent en tant que témoins formels ou informels ;

- S'adresser directement à l'employeur (qui peut aussi être une partie impliquée) aurait un effet dissuasif injustifiable et éroderait effectivement la protection des témoins informels ;

- Une nouvelle "délimitation" des catégories fondée sur des critères formels serait en contradiction avec ce que la Cour de Justice de l'UE a jugé (points 28-29 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0404> ), entre autres point 29:

*“Il convient, en outre, d’observer que, conformément au considérant 32 de la directive 2006/54, « un travailleur défendant une personne protégée par [cette] directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection » que la personne protégée, même après la cessation de la relation de travail. Ce considérant confirme, dès lors, que ladite directive vise à circonscrire la catégorie de travailleurs, autres que la personne discriminée, devant pouvoir bénéficier de la protection contre les rétorsions, non pas à partir de critères formels, mais sur la base du rôle que ces travailleurs ont pu jouer au bénéfice de la personne protégée et qui a pu conduire l’employeur concerné à prendre des mesures défavorables à leur rencontre.”*

Informel ne signifie pas nécessairement moins important...

#### **II.B.1.2. Il faudrait aussi protéger contre les représailles potentielles le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale informelle pour des faits de violence(s) ou de harcèlement(s) non discriminatoires au travail.**

Dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle pour des faits de violence(s) ou harcèlement sans critère de discrimination, la victime n'est pas protégée contre les représailles potentielles dues à cette demande d'intervention.

Selon les organisations représentatives des travailleurs, il semble indispensable que toute victime de violence ou harcèlement au travail (avec ou sans discrimination) puisse demander une intervention psychosociale, informelle ou formelle, en se sachant protégée contre les représailles éventuelles que son appel à l'aide pourrait déclencher.

#### Justification de la demande :

- Il s'agit de travailleurs/euses dont l'intégrité physique et/ou psychique a été atteinte !
- Ces personnes sont, suite à ces comportements, fragilisées et doivent pouvoir (ré)agir dans un cadre le plus sécuritaire possible ; cela commence par l'absence de risque de perdre son emploi, d'être mutée à un autre poste etc. suite à une demande d'intervention psychosociale.
- Ce phénomène de comportements abusifs n'est pas anecdotique puisqu'il concernait 1 travailleurs/euses sur 9 en 2018 (en 6 mois seulement !) et en plus il est en constante augmentation !

#### Plus d'explications :

- Il est renvoyé aux définitions de violence au travail, de harcèlement sexuel au travail et de harcèlement moral du travail (mentionnées dans la loi bien-être au travail).
- C'est un phénomène de plus en plus répandu, les chiffres le démontrent (IDEWE, SECUREX) :

#### [Enquête d'IDEWE sur la violence au travail | Beswic](#)

#### [Les travailleurs belges, de plus en plus sensibles au comportement abusif au travail \(securex.be\)](#)

- o plus de 1 travailleurs/euses sur 9 a été victime de comportement(s) agressif(s) durant les 6 derniers mois (en 2018).
- o Entre 2017 et 2018, les cas d'harcèlement sexuel avaient augmenté de 28%, ceux d'harcèlement moral de 14% et les agressions de 13%.
- o 1 travailleurs/euses sur 3 est confronté au moins une fois durant sa carrière à une ou plusieurs formes de comportements abusifs au travail, 1 sur 5 est victime d'agression, 1 sur 6 d'harcèlement moral !
- De manière générale, les procédures internes favorisent largement les interventions psychosociales informelles : celles-ci sont 7 fois plus nombreuses que les interventions psychosociales formelles (source : SPF ETCS).

Etant donné que ce n'est pas dans un arrêté qu'un système de protection légale pour les victimes et leurs témoins peut être créé mais bien dans une loi, les représentants des travailleurs estiment que leurs remarques précitées sur la loi du bien-être au travail devraient être discutées lors des travaux du CNT sur le projet de loi.

## **II.B.2. Remarques spécifiques des organisations représentatives d'employeurs**

### **II.B.2.1. Concernant le devoir d'information du CPAP à l'égard de l'employeur à propos de la protection légale de tous témoins (directs, indirects, formels, informels) de faits de violence ou de harcèlement discriminatoires au travail** (l'article 3 du PAR qui modifie l'art.I.3-37, al.1er du code)

Les représentants des employeurs prennent acte que la protection de tous les témoins (informels et formels, indirects et directs) de faits de harcèlement sexuel, de violence discriminatoire ou de harcèlement moral discriminatoire au travail est bien prévue dans le projet de loi soumis au CNT (protection dans les lois de lutte contre les discriminations).

Les représentants des employeurs souhaitent que soient (d'avantage) précisés:/estiment qu'en ce moment, il manque de clarté sur :

- les notions de témoin informel et de témoin indirect ;
- à partir de quand il faut considérer qu'un « travailleur a déposé un témoignage au bénéfice du demandeur » ;

- le point de départ concret de la protection légale de ces témoins informels ou indirects ;
- les formalités/démarches nécessaires à la mise en œuvre effective de leur protection légale.

Vu que ces éléments ne sont pas clairement précisés, **les représentants des employeurs sont actuellement dans l'incapacité de se prononcer sur l'obligation éventuelle du CPAP d'informer l'employeur de l'identité des témoins informels (indirects et directs) et de leur protection légale contre des représailles.**

Il faudrait éviter une charge administrative inutile pour les conseillers en prévention aspects psychosociaux dans le cadre d'une procédure trop lourde et imprécise.

Par exemple, un témoin informel qui a fait une déclaration orale au conseiller en prévention peut facilement par la suite revenir sur cette déclaration et contester l'information donnée à l'employeur.

### **II.B.2.2. Concernant les articles 2 et 3 du PAR qui ajoutent aux articles I.3-36 et I.3-37 du code du bien-être au travail de nouvelles obligations d'information à charge du CPAP à l'égard de l'employeur, concernant la protection légale prévue dans les lois de lutte contre les discriminations :**

Les représentants des employeurs se demandent si c'est bien légal et opportun d'imposer dans le code du bien-être au travail les nouvelles obligations suivantes à charge du CPAP, qui font référence aux législations de lutte contre les discriminations :

- « informe l'employeur ... 2° du fait que le demandeur bénéficie de la protection visée ... b) soit dans les législations de lutte contre les discriminations lorsqu'il s'agit d'une demande d'intervention pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui sont liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 de la loi ou pour des faits de harcèlement sexuel au travail »
- « avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au bénéfice du demandeur bénéficie de la protection visée dans les législations de lutte contre les discriminations ».

**II.B.2.3.** En réaction aux remarques spécifiques des organisations représentatives des travailleurs, **les organisations représentatives des employeurs ne sont pas favorables à étendre la protection légale contre les représailles aux victimes ayant introduit une demande d'intervention psychosociale informelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral non discriminatoires** principalement pour les raisons suivantes :

- Dès qu'une protection y est liée, il n'est plus question d'une procédure informelle et cette procédure reçoit un caractère formel.
- Ils craignent que la protection légale en informel mette mal à l'aise les autres parties concernées par les faits, rigidifient les contacts et compromettent la recherche de solution conciliée dans le cadre de cette procédure informelle.
- Ils estiment que toute personne qui introduit une demande d'intervention psychosociale informelle n'est pas nécessairement une personne très fragilisée. Il s'agit parfois de personnes frustrées de ne pas avoir réussi un examen de promotion.
- Ils rappellent que les personnes qui s'estiment victimes peuvent toujours introduire une demande d'intervention psychosociale formelle qui leur offre une protection légale contre les représailles et que d'autres pistes en dehors de l'entreprise sont possibles (par ex. plainte à la police, action en justice).

Ils relèvent que la loi bien-être au travail ne prévoit pas de protection légale dans le cadre d'une procédure d'intervention psychosociale informelle, pour les raisons évoquées explicitement dans l'exposé des motifs de la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

(voir [53K3101001\(W3101\\_3102\\_MEM\).indd \(lachambre.be\)](#) – page 50).

### **III. DECISION**

Transmettre l'avis au Ministre du Travail.