

## Chapitre II. - Principes généraux

**Art. 4.- §1<sup>er</sup>.** Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :

- 1° la sécurité du travail ;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail ;
- 3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- 4° l'ergonomie ;
- 5° l'hygiène du travail ;
- 6° l'embellissement des lieux de travail ;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.
- 8° *abrogé*

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

§ 2. Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail.

Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent

## Chapitre II. - Principes généraux

**Art. 4.- §1<sup>er</sup>.** Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :

- 1° la sécurité du travail ;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail ;
- 3° les aspects psychosociaux du travail ;**
- 4° l'ergonomie ;
- 5° l'hygiène du travail ;
- 6° l'embellissement des lieux de travail ;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.
- 8° *abrogé*

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

§ 2. Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail.

Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent

également à l'utilisateur.

**Art. 6.-** Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place ;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement ;

4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité ;

7° participer positivement à la politique de

également à l'utilisateur.

**Art. 6.-** Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place ;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement ;

4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité ;

7° participer positivement à la politique de

prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte.

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

**Chapitre Vbis.** - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif **des procédures.**

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

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

*Section 1<sup>ère</sup>. - Généralités*

*Sous-section 1<sup>ère</sup>. - Définition des risques psychosociaux au travail*

**Art. 32/1.-** Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

*Sous-section 2. - Mesures de prévention*

**Art. 32/2.- §1<sup>er</sup>** L'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il détermine et en évalue les risques.

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

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

**travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.**

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

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

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

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

**Ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.**

**§3. Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1<sup>er</sup>, refuse l'introduction d'une**

demande d'intervention psychosociale formelle visée au §2, alinéa 3, b), lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1.

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

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

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

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

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

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

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

**Section 1<sup>ère</sup>.** - Dispositions générale et définition

**Art. 32bis.-** Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, §1<sup>er</sup>, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, §1<sup>er</sup>, 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, §1<sup>er</sup>, 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.

**Art. 32ter.-** Pour l'application de la présente loi, on entend par :

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 psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

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

**Sous-section 1<sup>ère</sup>.** - Disposition générale et définition

**Art. 32bis.-** Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, §1<sup>er</sup>, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, §1<sup>er</sup>, 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, §1<sup>er</sup>, 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 **la présente section** 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.

**Art. 32ter.-** Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle **la présente section** est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

2° harcèlement moral au travail : **ensemble abusif de plusieurs conduites** 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 **la présente section** 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 ;

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.

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.

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 œuvre 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 œuvre 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.

unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ;

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.

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.

Dans la mesure où le harcèlement ou **la violence au travail sont liés** 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 œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

**3° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;**



## *Section 2. - Mesures de prévention*

**Art. 32quater.-** §1<sup>er</sup>. 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, §1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la

## *Sous-section 2. - Mesures de prévention spécifiques*

**Art. 32quater.-** (...) 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 **visé à l'article 32sexies, §1<sup>er</sup>** et à la personne de confiance (...);

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, §1<sup>er</sup> (...);

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.

§2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

**Art. 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, §1<sup>er</sup>, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

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.

Lorsque 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.

(...)

(...)

**Art.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, §1<sup>er</sup>, 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 1<sup>er</sup>.

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

**Art. 32sexies.-** §1<sup>er</sup>. 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 psychosociaux 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

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

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

**Art. 32sexies.-** §1<sup>er</sup>. 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 psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

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

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 psychosociaux 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.

psychosociaux 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 :**

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

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

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, **au moins une des** personnes 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.

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

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

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

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

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

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

**1° le conseiller en prévention visé au §1<sup>er</sup> ;**

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

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

§3. Le Roi détermine les missions et les tâches du

§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.

**Art. 32septies.-** Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

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

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

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

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

**1<sup>o</sup> lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au §1<sup>er</sup> ;**

**2<sup>o</sup> lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que :**

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

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

**Art. 32octies.-** Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants :

*(...) déplacé à l'article 32noniesdecies*

1° les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance ; (...)

2° les procédures visées à l'article 32quater, §1<sup>er</sup>, alinéa 3, 2° . (...)

*Section 3.- La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*

**Art. 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 1<sup>er</sup> peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

**Art. 32decies.-** §1<sup>er</sup>. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une plainte motivée en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendue jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

*Sous-section 3.- La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*

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

Le travailleur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

**Art. 32decies.-** §1<sup>er</sup>. **Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation**, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section (...).

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit

achevée.

**§1<sup>er</sup>/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.**

**En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :**

**1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;**

**2° soit à un montant forfaitaire correspondant à 3 mois de la rémunération brute de la victime. Le montant s'élève à 6 mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :**

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;**
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime ;**
- c) en raison de la gravité des faits.**

**Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2° ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, §1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.**

**La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.**

**La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2° ne peut dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.**

§2. A la demande de la personne qui déclare être

§2. A la demande de la personne qui déclare être



l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est mise à la cause et instruite selon les formes du référé. Elle est introduite par requête contradictoire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§3. Des mesures provisoires qui ont pour but de faire respecter les dispositions du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation **à l'auteur** dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est introduite par requête contradictoire et (...) instruite selon les formes du référé.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

(...)

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§3. Des mesures (...) qui ont pour but de faire respecter les dispositions **de la présente section** et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures provisoires visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> ont notamment trait :

- 1° à l'application des mesures de prévention ;
- 2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'action relative aux mesures provisoires est introduite par requête contradictoire et est soumise au président du tribunal du travail afin qu'il soit statué selon les formes et dans les délais de la procédure en référé.

**Art. 32undecies.-** Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

**Art. 32duodecies.-** Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent tester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu :

- 1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- 2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;
- 3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les

Les mesures (...) visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> ont notamment trait :

- 1° à l'application des mesures de prévention ;
- 2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

**Ces mesures peuvent être provisoires.**

**L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au §2, alinéas 2 à 4.**

**Art. 32undecies.-** Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

**Art. 32duodecies.-** Pour la défense des droits des personnes à qui **la présente section** est d'application, peuvent **ester** en justice dans tous les litiges auxquels l'application de **la présente section** pourrait donner lieu :

- 1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- 2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;
- 3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les

relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application ;

4° les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre ;

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 1<sup>er</sup>, 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.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> est néanmoins subordonné à l'accord de [la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

**Art. 32tredecies.-** §1<sup>er</sup>. 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 :

relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

4° **les fondations et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations**, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre.

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 1<sup>er</sup>, 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.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, est néanmoins subordonné à l'accord de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

**Art. 32tredecies.-** §1<sup>er</sup>. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au §1<sup>er</sup>/1, ni prendre une mesure préjudiciable **après la cessation des relations de travail** à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

**En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande**

**d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.**

**§1<sup>er</sup>/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1<sup>er</sup> :**

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 ;

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

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

- a) **l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;**
- b) **l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre ;**
- c) **la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;**
- d) **les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;**

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

- a) **l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;**
- b) **l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre ;**

- c) **la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;**
- d) **les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;**
- e) **la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;**

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

§2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au §1er incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de

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

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

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

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

§3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de

travail, en violation des dispositions du §1<sup>er</sup>, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§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 1<sup>er</sup>, 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 §1<sup>er</sup> ;

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

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.

§5. *Abrogé*

travail, en violation des dispositions du §1<sup>er</sup>, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient **avant la rupture ou la modification**.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient **avant la rupture ou la modification** est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§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 1<sup>er</sup>, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient **avant la rupture ou la modification** et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du §1<sup>er</sup> ;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au §3, alinéa 1<sup>er</sup> et que le juge a jugé le licenciement ou **la mesure prise par l'employeur** contraires aux dispositions du §1<sup>er</sup>.

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.

§5. *Abrogé*



§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 1<sup>er</sup> 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.

#### *Section 4.- Information et accès aux documents*

**Art. 32quaterdecies.-** Le plaignant reçoit copie de

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

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

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 1<sup>er</sup> et **3**, 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, **répondant au prescrit du § 1<sup>er</sup>/1, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, est réceptionnée par son destinataire.**

**Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1<sup>er</sup>, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection.**

#### *Section 3.- Communication d'informations et accès aux documents*

**Art. 32quaterdecies.-** Le travailleur qui demande



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.

**Art. 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 ;

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 ;

**une intervention psychosociale formelle, reçoit une copie de sa demande.**

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

**Art. 32quinquiesdecies.** Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1<sup>er</sup>, et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation **les dispositions suivantes s'appliquent :**

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

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

- a) **le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que sa demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, §3, alinéa 2 ;**
- b) **le conseiller en prévention informe par écrit à l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, §3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, §3, alinéa 5 ;**
- c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial **de la demande, et** dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur **et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale**

**informelle ;**

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

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

- a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32tredecies, §1<sup>er</sup>/1, 5°;**
- b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés ;**
- c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au 2°, c), si la gravité des faits le requiert ;**

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 ;

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.

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

e) **il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur.**

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

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

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

**7° le conseiller en prévention et la personne de**

**confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.**

**Art. 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 :

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

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

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

- 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.

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

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

**Art. 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 32quaterdecies, alinéa 1<sup>er</sup> 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.

**Art. 32octiesdecies.-** Le greffier du tribunal du

**1° à la copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation ;**

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

**Art. 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 **visé à l'article 32sexies, §1<sup>er</sup>**, et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés **dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle**, sous réserve de l'application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 1° ;

2° **la demande d'intervention psychosociale formelle**, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 1<sup>er</sup>, et de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, **b**;

3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, §1<sup>er</sup>**, dans le cadre de l'examen de **la demande d'intervention psychosociale formelle**, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 2 ;

4° **l'avis** du conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, §1<sup>er</sup>**, sous réserve de l'application de l'article **32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°, c), d), e) et de l'article 32sexiesdecies**;

5° les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, §1<sup>er</sup>** ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leurs sont exclusivement réservées.

**Art. 32octiesdecies.** Le greffier du tribunal du

travail et de la cour du travail notifiée, 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'État, 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.

travail et de la cour du travail notifiée, 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 **découlant de l'application du présent chapitre.**

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.

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

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

2° les **procédures visées à l'article 32/2, §2, alinéa 3, et 32quater, alinéa3, 2°.**

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

## **Chapitre VI.** Service de prévention et de protection

**Art. 33.-** §1<sup>er</sup> Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs,

## **Chapitre VI.** Service de prévention et de protection

**Art. 33.-** §1<sup>er</sup> Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs,

l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32 en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§2. Si le service interne visé au § 1er ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§3. Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail.

l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à **32vicies** en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§2. Si le service interne visé au § 1er ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§3. Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail.

#### **Chapitre VIII.** Le Comité pour la prévention et la protection au travail

#### **Chapitre VIII.** Le Comité pour la prévention et la protection au travail

(...)

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

(...)

**Art. 59.-** §1<sup>er</sup>. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes:

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur

**Art. 59.-** §1<sup>er</sup>. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes:

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur



les lieux de travail. Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par personnel de direction;

## Chapitre X. Recours devant les tribunaux du travail

**Art. 79.-** §1<sup>er</sup> Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodecies, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

§2. Lorsque les actions visées au §1<sup>er</sup> concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent:

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

les lieux de travail **ou de personne de confiance**. Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par personnel de direction;

(...)

## Chapitre X. Recours devant les tribunaux du travail

**Art. 79.-** §1<sup>er</sup> Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodecies, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

§2. Lorsque les actions visées au §1<sup>er</sup> concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent:

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi.

§3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au §1er doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi.

§3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au §2 doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.