



VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS,
TECHNICIENS ET CADRES



15. HARCÈLEMENT MORAL

Selon le Bureau International du Travail, 8 à 10% de la population souffriraient de harcèlement moral. Il peut s'agir d'une dérive du management moderne mais également d'une conséquence de la flexibilité triomphante qui individualise les relations de travail, fragilise les personnes, notamment via des contrats précaires et des horaires de travail hyperflexibles.



Important

La loi élargit le nombre de personnes qui peuvent introduire une requête au tribunal. Il s'agit des victimes elles-mêmes à titre personnel, mais aussi des organisations représentatives des travailleurs (privé et public) ainsi que de certains établissements d'utilité publique et associations dotées de la personnalité juridique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes.

La nouvelle législation complète la loi sur le bien-être au travail de 1996, pour prévenir et mettre fin à la violence et/ou au harcèlement tant moral que sexuel au travail.

LE HARCÈLEMENT MORAL, C'EST QUOI?

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

LES HARCELEURS: QUI SONT-ILS?

Le harcèlement peut trouver sa source dans le comportement de l'employeur mais également dans le comportement d'autres travailleurs.

QUE PRÉVOIT LA LOI CONTRE LE HARCÈLEMENT?

La loi comporte un volet préventif et un volet curatif. Elle définit les obligations des travailleurs, celles des employeurs, les mécanismes de protection de la victime et du témoin, les procédures et les sanctions prévues en cas de suspicion de harcèlement ou de violence au travail.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS?

- ▶ Participer positivement à la politique de prévention mise en place dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail;
- ▶ s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement au travail;
- ▶ s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS?

→ Limiter les risques par la prévention

Après avis du CPPT, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail. La loi prévoit un cadre minimum de mesures concrètes. Il s'agit:

- ▶ **des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;**
- ▶ **de définir les obligations hiérarchiques dans la prévention des faits de violence et de harcèlement;**
- ▶ **d'informer le CPPT;**
- ▶ **d'informer et de former les travailleurs sur la question.**

Après accord du CPPT, l'employeur est tenu de prendre des mesures concrètes relatives à:

- ▶ **l'accueil, l'écoute et l'appui aux victimes;**
- ▶ **l'information des victimes par rapport à ce qui est mis en place pour les aider et comment elles peuvent s'adresser à la personne de confiance et au conseiller en prévention;**
- ▶ **l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;**
- ▶ **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.**

→ Limiter le dommage

Dans un second temps, si le harcèlement est établi, l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs aient un soutien psychologique approprié, de manière à limiter le dommage subi. À cet effet, un conseiller en prévention (interne ou externe) spécialisé et compétent en ce domaine doit être désigné. Une personne de confiance peut être désignée pour assister le conseiller en prévention Avec l'accord du CPPT; à défaut d'accord, un conseiller extérieur à l'entreprise sera désigné. Les missions et tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance sont définies par l'arrêté royal du 17 mai 2007.

→ Interrompre et réparer

Notre employeur est responsable du harcèlement dans l'entreprise, même si celui-ci ne lui est pas directement imputable

(ex. harcèlement entre travailleurs). En cas d'inaction de l'employeur ou d'échec des mesures mises en place par celui-ci, le conseiller en prévention, en concertation avec la victime, saisit les fonctionnaires compétents en la matière (inspection médicale).

Toutes ces mesures doivent être inscrites dans le règlement de travail. L'employeur peut mettre en œuvre, en supplément, d'autres moyens de communication.

QUE FAIRE SI JE ME SENS HARCELÉ?

1. Vérifier par rapport à la définition donnée ci-dessus qu'il s'agit ou pourrait s'agir d'une violence ou d'un harcèlement au travail. Tout n'est pas harcèlement, parlez-en autour de vous... et essayez de rassembler des éléments qui prouvent les comportements déplacés de vos collègues ou supérieurs.

2. Prendre contact avec le conseiller en prévention ou la personne de confiance. Ces deux personnes ont une formation spécifique et leur maître-mot doit être «accueil et écoute». Elles vous orienteront, si nécessaire et selon les cas, vers un médecin ou un psychologue. Passée l'écoute, elles serviront de médiateurs si la victime opte pour une solution à l'amiable.

3. Porter plainte... Si la victime opte pour une plainte, le conseiller en prévention ou la personne de confiance transmettra cette plainte aux fonctionnaires compétents, c'est-à-dire l'inspection médicale. Celle-ci pourra, après enquête, renvoyer l'affaire à l'auditorat du travail qui décidera lui-même de renvoyer la plainte devant le tribunal correctionnel.

4. Si cela ne suffit pas, reste l'action en cessation. Le tribunal du travail peut, à la requête de toute personne victime d'un harcèlement, intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de harcèlement au travail ou de violence, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin dans le délai qu'il fixe.

AI-JE BESOIN DE PREUVES POUR ALLER AU TRIBUNAL?

Devant le tribunal correctionnel (pénal), il faut des preuves et c'est la victime qui doit les fournir.

Devant le tribunal du travail (action en cessation), ce n'est pas à la victime de faire la preuve de ce qu'elle avance. Des faits tangibles de harcèlement suffiront. Ce sera aux «attaqués » (l'employeur et le harceleur) d'apporter la preuve complète de ce que le harcèlement ou les faits de violence n'existent pas. C'est aussi là un des points positifs de cette loi.

SUIS-JE PROTÉGÉ SI JE ME DÉFENDS?

Les travailleurs qui portent plainte dans le cadre de l'application de la loi ainsi que les témoins sont protégés. Ils ne peuvent donc pas être licenciés ou subir des modifications unilatérales de leurs conditions de travail sauf pour un motif étranger à la plainte.

En cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail, l'employeur sera sanctionné par une indemnité égale à 6 mois de rémunération brute ou égale au préjudice réellement subi, à condition de pouvoir prouver l'étendue de celui-ci.



EN RÉSUMÉ...

- ▶ La loi favorise avant tout la prévention. Le harcèlement est le plus souvent un problème d'organisation du travail et de définition des rôles de chacun dans l'entreprise. La loi fait la part belle au CPPT. Celui-ci doit donner son accord tant sur les mesures à mettre en place par l'employeur que sur la désignation du conseiller en prévention. Cela devrait permettre de «coller» aux réalités de chaque entreprise.
- ▶ Le volet préventif garantit des droits de base notamment aux travailleurs des entreprises où la délégation syndicale exerce les missions du CPPT ou les entreprises où aucune représentation syndicale n'existe.
- ▶ Le volet curatif de la loi permet aux victimes et aux organisations syndicales (avec l'accord de la victime, si celle-ci intervient déjà à titre personnel), d'agir devant le tribunal du travail pour mettre un terme aux comportements du harceleur ou à l'immobilisme de l'employeur.

VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- ▶ "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- ▶ "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • 12/2009 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Évêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppé 3 (3ème & 4ème ét.)
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16

1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechtelsesteenweg 6 (1^{er} étage)

1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CHARLEROI

Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
T +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23
4800 Verviers
T + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be