

Conseil des ministres du 12 juillet 2013

RENFORCEMENT DE LA LÉGISLATION SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL - DEUXIÈME LECTURE

Sur proposition de la ministre de l'Emploi Monica De Coninck, le Conseil des ministres a approuvé, en deuxième lecture, deux avant-projets de loi (Avant-projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ; avant-projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les procédures judiciaires) qui visent à encourager la prévention des risques psychosociaux au travail et à améliorer la lutte contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (adaptation de la loi harcèlement de 1992). Les avant-projets ont été adaptés aux remarques du Conseil national du travail et du Conseil d'Etat.

Les conflits peuvent potentiellement apparaître partout où des gens travaillent et collaborent. Il est difficile de définir à partir de quand un comportement perçu comme normal peut mener à des situations problématiques. Cela ne dépend pas que des faits. La perception de ces faits, qui est propre à chacun, joue aussi un rôle important. Si l'on veut prévenir ce type de problèmes avant que la situation ne dégénère et que les points de vue des protagonistes ne deviennent inconciliables, il faut donner aux employés les moyens de parler de leurs problèmes. L'expérience a également montré que plus l'environnement de travail est mauvais, plus les petites frictions quotidiennes peuvent dégénérer en conflits plus graves, en violence, en harcèlement.

La loi sera donc renforcée pour prendre en compte le climat psychosocial général de l'entreprise. Le but est de favoriser la prévention des risques psychosociaux au travail dans leur ensemble (stress, burn out, mauvaise ambiance...) et d'améliorer la lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

L'essence de cette modification n'est donc pas répressive mais préventive. Elle vise à identifier tous les facteurs de risque présents dans l'entreprise et à y remédier avant qu'ils ne perturbent les relations interpersonnelles et mènent potentiellement à des situations favorisant des comportements inacceptables. Le but est également de favoriser le respect mutuel et la réconciliation immédiate en cas de perception d'un comportement non voulu ou inacceptable, avant que la situation ne devienne inconciliable.

Les principales modifications sont les suivantes :

Une prévention renforcée via une analyse précise des risques

Les risques psychosociaux font désormais partie de l'analyse générale des risques dans l'entreprise afin d'identifier les risques liés à ses activités. Sur la base de l'analyse des risques, des mesures de prévention doivent être prises afin de limiter les risques au maximum. Une analyse spéciale des risques doit également être effectuée à la demande d'un tiers des représentants des travailleurs ou de toute évidence à la demande de la hiérarchie ou du service d'inspection de contrôle du bien-être.

Deux types de procédures pour bénéficier d'une intervention « psychosociale »

Outre la discussion des problèmes par l'intermédiaire des structures de concertation ordinaires avec les représentants syndicaux ou l'employeur, les travailleurs qui l'estiment nécessaire peuvent également consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention. Cela peut se faire par l'intermédiaire d'une demande d'intervention informelle. Le travailleur reçoit alors une attestation prouvant qu'il a consulté la personne de confiance ou le conseiller en prévention.

La demande d'intervention formelle ne permet plus désormais que de s'adresser au conseiller en prévention, qui examine la requête et délivre un avis à l'employeur. Lorsqu'il s'agit de harcèlement moral, de violence ou de harcèlement sexuel, une procédure spéciale est prévue, notamment la protection contre le licenciement du demandeur et des témoins. Lorsqu'il s'agit d'autres problèmes psychosociaux qui engendrent une souffrance psychique, cette protection contre le licenciement ne vaut pas. D'autres mesures de protection sont toutefois prévues.

La personne de confiance et le conseiller en prévention : un rôle précisé

Le rôle de la personne de confiance a été étendu au niveau de la procédure informelle puisqu'elle s'occupe de toutes les problématiques psychosociales. Au niveau de la procédure formelle, le rôle est réservé au conseiller en prévention aspects psychosociaux. Cette mesure permet de privilégier la procédure informelle et donc de régler les problèmes avant qu'ils ne se transforment en conflit plus sérieux. Une incompatibilité a également été introduite dans ces projets concernant la personne de confiance et le conseiller en prévention aspects psychosociaux : ils ne peuvent pas faire partie du personnel de direction ni être représentant syndical. Cette incompatibilité ne vaut pas pour les personnes qui remplissent déjà cette fonction aujourd'hui et dont les interventions ne sont pas contestées.

Agir immédiatement

Le conseiller devra dorénavant livrer ses conclusions dans un délai défini. Si la gravité de la situation le nécessite, il devra immédiatement proposer des mesures urgentes.

Une protection contre le licenciement renforcée et qui évite les effets pervers

Afin de limiter les dépôts de plainte auprès de l'inspection du travail, dans l'unique but de bénéficier de la protection contre le licenciement, le projet de loi limite la protection contre le licenciement du travailleur aux cas où la procédure interne à l'entreprise n'a pas abouti ou était inexistante.

La notion de harcèlement redéfinie

Alors que le caractère répétitif des mêmes comportements indésirables était nécessaire pour que ceux-ci soient considérés comme du harcèlement, il pourra désormais aussi être question de faits qui pris séparément ne sont pas si graves mais qui dans leur globalité peuvent profondément toucher les personnes.

Amélioration des procédures judiciaires

Comme demandé par le Parlement, l'administration s'est penchée sur l'amélioration des procédures judiciaires et sur les harmonisations possibles entre la législation relative à la lutte contre la discrimination et la législation relative au bien-être. Il en est notamment ressorti qu'il était nécessaire de prévoir la possibilité pour les victimes de demander devant le juge une indemnité forfaitaire correspondant à maximum six mois de rémunération brute en réparation du préjudice subi, redevable par l'auteur de violence ou de harcèlement.

Les modifications en deuxième lecture visent notamment à mieux définir les risques psychosociaux au travail, les demandes d'intervention psychosociale formelle et informelle, les critères de discrimination, le personnel de direction et la responsabilité de l'employeur. Une fourchette pour l'indemnisation forfaitaire de la victime a par ailleurs été fixée à 3 mois de rémunération brute de la victime. Ce forfait peut être augmenté à six mois en cas de discrimination, d'abus de position de force ou de faits très graves.

Les dispositions concernant la personne de confiance ont par ailleurs été adaptées et le rôle de la concertation sociale dans l'entreprise au niveau de la problématique psychosociale a été précisé.