



Loi sur le bien –être au travail

Loi de base: 04.08.1996

Code sur le bien-être au travail (arrêtés royaux)



Politique de prévention

**Système dynamique de gestion des
risques**

Plan global de prévention

Responsabilité de l'employeur



Principes du système

- **Élaboration de la politique (objectifs, moyens, ..., tenir compte de la nature des activités, de certains groupes spécifiques de travailleurs....)**
- **Programmation de la politique (méthodes, missions, obligations et moyens ...)**
- **Mise en œuvre de la politique (responsabilité des personnes...)**
- **Évaluation de la politique (critères....)**



Analyse des risques

- **Développement d'une stratégie d'analyse des risques:**
 - Aspect participatif (inductif)
 - Aspect déductif (analyse des processus...)
- **Au niveau de l'organisation dans son ensemble**
- **Au niveau de chaque groupe de postes de travail**
- **Au niveau de l'individu**



Analyse des risques (2)

- Identification des dangers (= propriété intrinsèque de nuire)
- Définition et détermination des risques
- Évaluation des risques



Mesures de prévention

- Niveau organisation, groupes de postes, individu
- Éviter les risques
- Éviter les dommages
- Limiter les dommages



Rôle du Comité PPT

- Avis préalable (plan global, plan annuel, projets...)
- Accord préalable: conseiller en prévention psychosocial appartenant au service interne PPT, personne de confiance



3 ° La charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel

- Un des domaines du bien-être
- Comprend également le harcèlement lié à la discrimination
- Conseiller en prévention spécifique
- Gestion des risques multidisciplinaire



Historique

- **Loi sur le bien-être au travail 04.08.1996**
- **Convention Collective du Travail du 30.03.1999**
 - Secteur privée
 - Partenaires sociaux
 - Définition du stress sur base de « groupe de travailleurs »
 - Politique de prévention dans l'entreprise
- **Législation Violence et Harcèlement moral ou sexuel**
 - 11 juin et 11 juillet 2002



Arrêté royal du 17 mai 2007 (plan global de prévention)

- Tient compte de l'expérience acquise depuis 2002
- Continuum entre charge psychosociale et harcèlement
- Volet spécifique du plan global de prévention
- Conseiller en prévention spécialisé (=rôle de collaboration dans plan global)
- Personne de confiance (facultative) = véritable acteur à compétence psychosociale



Définitions

- **Charge psychosociale (A.R. 17.05.2007)**
 - Tautologie
 - Origine dans l'exécution du travail ou survenance à l'occasion du travail
- **Violence, harcèlement moral ou sexuel (loi bien-être):**
 - Définition légale juridique, abstraite
 - Définitions sociopsychologiques
- **Discrimination sur lieux de travail et harcèlement (loi bien-être)**
 - Cfr législations spécifiques



Analyse des risques- points d'attention réglementaires

- Relations avec des tiers sur les lieux de travail (=autres personnes)
- Présence de stress
- Présence de conflit
- Situations de violence ou de harcèlement moral ou sexuel
- Contenu du travail
- Conditions de travail
- Conditions de vie au travail
- Relations de travail



Procédure interne (plainte)

- **Interventions informelles (facultatif): accueil, conseil, conciliation....**
- **Enquête sur plainte motivée, par conseiller en prévention (= rôle quasi public)**
 - Plainte individuelle traitée par conseiller en prévention
 - Faits précis, moments et lieux
 - Identité personne mise en cause
 - Délais de dépôt du rapport par le conseiller en prévention
 - Renforcement du secret professionnel du CP dans l'intérêt de la protection des travailleurs
 - Le conseiller en prévention est invité à formuler une conclusion pour situer dans dans le continuum
- **Le conseiller en prévention propose des mesures à l'employeur**



Aspects judiciaires

- **Protection de la relation de travail (licenciement / modification unilatérale)**
- **Plainte directe auprès des organes judiciaires et du Contrôle du bien-être reste possible**
- **Procédure de quasi-référé au Tribunal de travail**
- **Rôle primordial de la procédure interne via le conseiller en prévention spécialisé**
- **Établir les faits laissant présumer l'existence de harcèlement ou de violence/faire la preuve contraire**
- **Imposer des mesures**
- **Dommages et intérêts**
- **Expérience pratique**



Rôle du conseiller en prévention – médecin du travail

- **Incompatibilité légale entre fonctions de CP médecin et CP psychologique /personne de confiance**
- **Dépistage de problème:**
 - Souffrance au travail
 - Situation de harcèlement/violence
 - Situation de charge psychosociale
- **Multidisciplinarité vs deux sections du SEPP?**
 - Cfr article 19§1 de l'A.R. SEPP du 27.03.1998 (section gestion des risques et section surveillance médicale)



CP-médecin du travail –conflits de rôle possibles

- **Travailleur en bout de ressources**
- **Employeur en conflit avec travailleur**
- **« la force majeure »**
- **Arrêté royal du 28.05.2003 surveillance de santé des travailleurs**
- **Loi sur les examens médicaux dans le cadre de la relation de travail (28.01.2003)**
- **Changement du CP –médecin du travail**



Intervention de l'Inspection de travail

- **Contrôle du bien-être = Inspection du travail OIT**
- **Plainte pour harcèlement:**
 - Conseils sur l'application de la législation
 - Surveillance de l'application de la procédure interne
 - Application des mesures de prévention (sur demande)
- **En général:**
 - Intervention d'initiative ou réactive
 - Structures de prévention
 - Système dynamique de gestion des risques, plan global de prévention
 - Participation au Comité PPT
- **Requêtes des autorités judiciaires**



<http://www.emploi.belgique.be>

Thème bien-être au travail
Module Publications

