

Cette fiche présente les procédures prévues, informelles ou formelles, internes ou externes, concernant la violence au travail, le harcèlement moral ou sexuel.

## Fiche 6.2. Procédures en cas de violence, harcèlement moral ou sexuel

Le législateur a défini des procédures internes (informelle et formelle) et externes pour gérer les situations de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si la procédure externe a tout son sens en termes de protection de la victime, les procédures internes visent à rechercher au plus tôt et de la manière la plus directe des solutions pour mettre fin à la situation incriminée, et permettre ainsi de retrouver la confiance et la capacité de travailler ensemble.

### En interne – procédure informelle

Tout travailleur qui estime être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut rencontrer la personne de confiance ou le conseiller en prévention spécialisé, en principe pendant les heures de travail. L'objectif de cette rencontre est de permettre l'expression d'un malaise, de clarifier ce qui est vécu. Il est aussi de rechercher des solutions pour une situation difficile. Le conseiller en prévention ou la personne de confiance ont un rôle d'écoute, de conseil, mais aussi de recherche de conciliation, dans l'objectif de mettre fin à la situation difficile.

Avec l'accord du plaignant, l'intervention de la ligne hiérarchique peut être sollicitée. Le travailleur plaignant et la personne mise en cause peuvent aussi être mis en présence l'un de l'autre par la personne de confiance ou le conseiller en prévention. Cette procédure ne fait pas l'objet d'un rapport écrit à l'employeur, qui ne doit pas nécessairement en être informé.

L'objectif particulier de cette procédure informelle est de favoriser la conciliation et le dialogue, en vue de mettre fin aux situations difficiles sur le plan relationnel, d'éviter les plaintes portées à la légère, mais aussi de favoriser l'expression du malaise vécu via une procédure qui reste souple.

### En interne - procédure formelle

La personne de confiance ou le conseiller en prévention spécialisé du SEPP peuvent recevoir une plainte motivée, mais uniquement après avoir entendu préalablement la personne plaignante.

La personne de confiance qui reçoit une plainte motivée la transmet au conseiller en prévention spécialisé du SEPP, qui sera amené à intervenir dans ce cadre. Saisi directement ou via la personne de confiance d'une plainte formelle, il informe sans délai l'employeur du dépôt de cette plainte. Une période de protection contre le licenciement, d'une durée de douze mois à dater du dépôt de cette plainte, s'ouvre pour le travailleur plaignant, mais aussi pour les témoins directs des faits qui seraient entendus par le conseiller en prévention.

Le rôle du conseiller en prévention spécialisé est de chercher la voie de la conciliation. Il doit informer et rencontrer le plus rapidement possible la personne mise en cause, et a aussi la possibilité de rencontrer les témoins directs. A l'issue de ces contacts, il peut proposer une conciliation.

Que la conciliation réussisse ou non, le conseiller en prévention spécialisé envoie un rapport d'intervention à l'employeur contenant les éléments suivants :

- le compte-rendu des faits;
- le cas échéant, le résultat de la conciliation;
- si possible : un avis motivé sur la question de savoir si les faits peuvent être considérés comme relevant de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale;
- l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits;
- les mesures individuelles pour mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement;
- les autres mesures de prévention.

Ce rapport doit être rendu dans un délai de trois mois à dater de la plainte motivée; des possibilités de prolongation sont toutefois prévues.

L'objectif de ces procédures internes est de trouver la meilleure solution pour chacun, et surtout que la situation incriminée cesse. Il ne s'agit pas de réparation ou de condamnation.

## Procédures externes (formelles)

Directement ou parce que les procédures internes n'ont pas abouti aux résultats souhaités, le travailleur qui estime être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut déposer plainte auprès du contrôle du bien-être. Il peut aussi introduire une action auprès du tribunal du travail (procédure civile) ou du tribunal correctionnel (procédure pénale).

La plainte déposée dans ce cadre entraîne également une protection de 12 mois contre le licenciement, comme dans la procédure formelle interne. Notons un renversement de la charge de la preuve dans le cadre de la procédure judiciaire : si la personne établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violences ou de harcèlement, ce sera à la partie adverse de prouver qu'il n'y en a pas eu.

Tout dépôt de plainte manifestement abusif peut constituer un motif de licenciement pour faute grave.

En résumé :

Procédure	Intervenants	Objectifs
<b>Interne informelle</b>	Rencontre de : - La personne de confiance. - Le Conseiller en prévention spécialisé. - L'employeur (pas nécessairement informé).	- Favoriser le dialogue et la conciliation. - Favoriser l'expression du malaise vécu. - Mettre fin aux situations difficiles. - Éviter les plaintes portées à la légère.
<b>Interne formelle</b>	- Dépôt de plainte auprès du conseiller en prévention spécialisé (éventuellement via la personne de confiance). - Employeur informé par le conseiller en prévention.	- Mettre fin à la situation incriminée via la rencontre des personnes concernées, et conciliation. - Obtenir protection. - Remise d'un rapport par le conseiller en prévention spécialisé à l'employeur.
<b>Externes formelles</b>	- Contrôle du bien-être. - Ou tribunal du travail. - Ou tribunal correctionnel.	- Mettre fin à la situation incriminée. - Obtenir protection. - Obtenir réparation.



### Références

- FIMS ([www.fims-asbl.be/pdf/BE\\_5\\_Charge\\_psychosociale.pdf](http://www.fims-asbl.be/pdf/BE_5_Charge_psychosociale.pdf))
- Brochure du SPF Emploi : Clés pour... la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel
- A.R. du 17 mai 2007