

## **Arrêté royal relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail**

**A.R. 11-07-2002**

**M.B. 18-07-2002**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment l'article 2, § 3, l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, modifié par la loi du 7 avril 1999, les articles 32quater, § 2, 32quinquies et 32sexies, § 4, insérés par la loi du 11 juin 2002 et l'article 80, alinéa 1<sup>er</sup>;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les articles 4, 9, 14 et 22;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, notamment l'article 2 et l'article 14, modifié par l'arrêté royal du 3 mai 1999;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, notamment l'article 13bis, inséré par l'arrêté royal du 20 février 2002 et les articles 21 et 22;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment l'article 95;

Vu l'urgence motivée par le fait que la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2002; que les mesures d'exécution visées aux articles 32quater, § 2, et 32sexies, § 4, nouveaux de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent entrer en vigueur à la même date;

Qu'il est, en effet, impossible d'appliquer les dispositions de la nouvelle loi d'une façon effective, tant que les procédures et les compétences, les missions et la formation des conseillers en prévention ne sont pas précisées; que si ces mesures ne sont pas prises sans délai les travailleurs pourront être lésés gravement, puisqu'ils seront dans l'impossibilité de faire valoir leurs droits de façon immédiate; que les employeurs également doivent être informés sans délai des mesures concrètes à prendre en vue de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; que cela a d'avantage d'importance, puisqu'on constate de plus en plus des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail et que l'on se trouve dès lors en face d'un problème social aigu; qu'il est dès lors nécessaire de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que le présent projet d'arrêté royal puisse entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2002;

Vu l'avis n° 33.720/1 du Conseil d'Etat, donné le 27 juin 2002, en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,  
Nous avons arrêté et arrêtons :

### **Section I<sup>re</sup>. - Champ d'application et définitions**

**Article 1<sup>er</sup>.** - Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes y assimilées, visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution



de leur travail et aux personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, de la dite loi qui se trouvent sur les lieux de travail.

**Article 2.** - Pour l'application des dispositions du présent arrêté, on entend par :

1° la loi : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° la violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent arrêté s'applique est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

3° le harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, et des écrits unilatéraux, ayant 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 arrêté s'applique lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

4° le harcèlement sexuel au travail : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail;

5° autres personnes sur les lieux de travail : toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants et les bénéficiaires d'allocations;

6° le conseiller en prévention compétent : la personne physique liée soit à un service interne soit à un service externe pour la prévention et la protection au travail et désignée conformément à l'article 32sexies de la loi qui est compétente en ce qui concerne les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

7° la personne de confiance : la personne qui assiste le conseiller en prévention compétent telle que visée et désignée conformément à l'article 32sexies de la loi.

8° le Comité : le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi.

## Section II. - Principes généraux

**Article 3.** - L'employeur arrête, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, sur base des résultats de l'analyse des risques, les mesures de prévention à prendre en application de l'article 32quater de la loi.

Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention sont intégrées dans un volet spécifique, au plan global de prévention et, le cas échéant, au plan d'action annuel visés aux articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

**Article 4.** - Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur doit effectuer une analyse des risques

pour tous les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail dont les travailleurs ont été victimes et qui font l'objet d'une plainte motivée ou qui ont été inscrits dans le registre des actes de violence au travail visé à l'article 6.

Cette analyse doit permettre d'évaluer l'efficacité des mesures arrêtées et le cas échéant d'identifier les mesures de prévention appropriées à prendre notamment au niveau de :

- 1° l'organisation de l'entreprise ou de l'institution;
- 2° l'aménagement des lieux de travail;
- 3° la révision des procédures si celles-ci se sont révélées inappropriées ou inapplicables;
- 4° l'information et la formation des travailleurs.

**Article 5. - § 1<sup>er</sup>.** Sans préjudice des dispositions des articles 17 à 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité disposent de toutes les informations utiles relatives :

- 1° aux résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et aux mesures de prévention applicables;
- 2° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 3° au droit pour le travailleur de faire acter une déclaration lorsqu'il estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail externe à l'entreprise;
- 4° aux services ou institutions auxquels il est fait appel en application de l'article 32quinquies de la loi;
- 5° aux mesures prises suite à une plainte motivée.
- 6° à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

En outre, tout travailleur qui fait appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention a le droit de connaître les suites qui ont été données à l'affaire engagée par lui.

**§ 2.** En outre, l'employeur veille à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité reçoivent la formation nécessaire, pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1<sup>er</sup>, 1°, 2°, 3° et 6°.

### **Section III. - Obligations spécifiques des employeurs des entreprises et institutions travaillant en contact avec le public**

**Article 6. - § 1<sup>er</sup>** Dans les entreprises et institutions dans lesquelles les travailleurs entrent en contact avec le public, l'employeur est tenu de noter de façon systématique les déclarations des travailleurs qui estiment être victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, d'origine externe à l'entreprise ou à l'institution.

Cette déclaration est reprise dans un registre des actes de violence au travail.

Le registre est uniquement accessible à l'employeur, au conseiller en prévention, à la personne de confiance et au fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur veille à ce que les déclarations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> soient communiquées au conseiller en prévention compétent.

Le registre des déclarations d'actes de violence est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

**§ 2.** L'employeur conserve la déclaration d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail pendant cinq ans à dater du jour où la victime a fait cette déclaration.

Lorsque l'employeur cesse ses activités, il transmet les déclarations d'actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail à l'administration de l'hygiène et de la médecine du travail dans un délai de trois mois à partir de la cessation de ses activités.

#### **Section IV. - Obligations spécifiques du conseiller en prévention médecin du travail**

**Article 7.** - Le conseiller en prévention médecin du travail qui à l'occasion de tout examen médical de surveillance de la santé des travailleurs constate que l'état de santé d'un travailleur est altéré du fait de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail :

1° informe les victimes sur les possibilités de s'adresser au conseiller en prévention compétent ou à la personne de confiance;

2° peut lui-même informer le conseiller en prévention compétent s'il estime que la victime n'est pas en mesure de s'adresser elle-même à ce conseiller et sous réserve de son accord.

Section V. - Tâches du conseiller en prévention et de la personne de confiance.

**Article 8. - § 1<sup>er</sup>.** Le conseiller en prévention compétent et, le cas échéant, la personne de confiance assistent l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs, pour l'application des mesures visées par la loi et le présent arrêté.

Le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance se concertent régulièrement.

**§ 2.** La personne de confiance qui assiste le conseiller en prévention compétent est notamment chargée des tâches suivantes :

1° elle participe à l'élaboration des procédures à suivre en cas de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° elle dispense des conseils, accorde l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail;

3° elle reçoit les plaintes motivées des victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et les transmet au conseiller en prévention compétent;

4° elle transmet les plaintes motivées visées au 3° au conseiller en prévention compétent.

§ 3. Outre les tâches visées au § 2, 1° à 3° le conseiller en prévention compétent est chargé des tâches suivantes :

- 1° il collabore à l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4;
- 2° il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures pour mettre fin à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 3° il procède aux démarches utiles visées à l'article 14 de sorte qu'il puisse être mis fin à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 4° il donne son avis sur les services ou institutions auxquelles l'employeur peut faire appel en application de l'article 32quinquies de la loi;
- 5° il ouvre et tient à jour un dossier individuel de plaintes à propos des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 6° il établit régulièrement un rapport des plaintes motivées à propos des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution. Ce rapport comporte uniquement des données collectives et anonymes.

Le rapport visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 6° est destiné à l'employeur et est tenu par le service interne. Il est soumis pour information au Comité et tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

**Article 9.** - Le dossier individuel de plainte comprend :

- 1° les documents reprenant les déclarations de la victime et des témoins et, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;
- 2° les documents reprenant les déclarations du ou des auteurs de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 3° les propositions à l'employeur relatives aux mesures adéquates à appliquer;
- 4° le cas échéant, la demande d'intervention de l'inspection médicale du travail;
- 5° le document contenant la plainte motivée;
- 6° le document par lequel la plainte motivée a été notifiée à l'employeur.
- 7° des données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors des déclarations et qui lui sont spécifiquement réservées.

Le dossier individuel de plainte est confié à la garde et à la responsabilité exclusive du conseiller en prévention compétent.

Le conseiller en prévention peut confier la garde du dossier à la personne de confiance qui l'assiste et cette personne peut y avoir accès, lorsqu'il n'en assume pas la garde. Dans ces cas, la personne de confiance est astreinte à ne pas divulguer les données dont elle a connaissance.

Le dossier individuel de plainte contenant les données visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° à 6° est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance et les données précitées doivent lui être soumises chaque fois que ce fonctionnaire est saisi par le conseiller en prévention en application de l'article 32septies de la loi.

## Section VI. - Procédure interne

**Article 10.** - Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

La personne de confiance entend la victime et elle recherche, à la demande de celle-ci, une conciliation avec l'auteur de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou parait impossible, la personne de confiance reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée et la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

**Article 11.** - Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent.

**Article 12.** - Le conseiller en prévention compétent entend la victime et, à la demande de celle-ci, il recherche une conciliation avec l'auteur de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou parait impossible, le conseiller en prévention compétent reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée.

**Article 13.** - La plainte motivée est inscrite dans un document daté qui comprend les déclarations de la victime et des témoins et le cas échéant le résultat de la conciliation.

La victime et les témoins reçoivent une copie de leur déclaration.

**Article 14.** - Dès qu'une plainte motivée est déposée le conseiller en prévention compétent avise l'employeur en lui communiquant une copie du document visé à l'article 13 et en l'invitant à prendre des mesures adéquates.

Le conseiller en prévention compétent examine en toute impartialité la plainte motivée et fait à l'employeur des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer.

L'employeur prend les mesures adéquates afin de mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le cas échéant, le conseiller en prévention compétent applique les mesures visées à l'article 32septies de la loi.

**Article 15.** - Conformément aux dispositions des articles 32nonies et 32decies de la loi, les dispositions des articles 10 à 14 ne portent pas préjudice au droit de la victime de s'adresser directement au fonctionnaire chargé de la surveillance ou d'entamer une procédure judiciaire.

## **Section VII. - Conditions à remplir pour exercer la fonction de conseiller en prévention compétent ou de personne de confiance**

**Article 16.** - Les conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail, chargés des missions et des tâches déterminées en vertu du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, doivent répondre aux conditions visées à l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, de l'arrêté

royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les conseillers en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail qui répondent aux conditions fixées à l'article 22, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, peuvent également être chargés des missions et tâches visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

1° le service interne pour la prévention et la protection au travail ne dispose pas d'un conseiller en prévention répondant aux conditions fixées par l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail;

2° ce conseiller en prévention est principalement chargé des missions et tâches déterminées en vertu du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 précitée et d'autres missions et tâches en matière de charge psycho-sociale occasionnée par le travail visée à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, de la loi précitée;

3° ce conseiller en prévention fournit la preuve qu'il dispose d'une expérience d'au moins trois ans en matière de charge psycho-sociale occasionnée par le travail.

**Article 17.** - Peut, en outre, être désignée dans le service interne, en tant que conseiller en prévention compétent, la personne de confiance désignée par l'employeur en vertu de la législation relative au harcèlement sexuel au travail, qui à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté fournit la preuve qu'elle exerce de façon effective et sans discontinuité la fonction depuis au moins trois ans et qui s'engage à suivre la formation prévue à l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Le fait que la personne de confiance ne soit pas porteuse d'un titre académique ne fait pas obstacle à cette désignation.

L'employeur notifie la preuve visée à l'alinéa premier au fonctionnaire chargé de la surveillance, dès que le Comité a marqué son accord.

**Article 18.** - Les personnes qui en application d'autres législations relatives au harcèlement sexuel au travail ont été désignées par l'employeur afin d'aider les victimes de tels actes peuvent également exercer la fonction de personne de confiance visée à l'article 32sexies de la loi, pour autant qu'elles soient désignées à cette fin par l'employeur conformément aux dispositions de cet article.

## Section VIII. - Mesures transitoires

**Article 19.** - Les conseillers en prévention compétents doivent être désignés dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Jusqu'à ce que cette désignation ait eu lieu les missions et tâches visées par le présent arrêté sont exercées par une des personnes suivantes :

1° soit le conseiller en prévention du service interne lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs;

2° soit la personne de confiance désignée en application de la législation en matière de harcèlement sexuel au travail;

3° soit un conseiller en prévention du service externe pour la prévention et la protection au travail.

### Section IX. - Dispositions modificatives

**Article 20.** - L'article 4, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété comme suit :

«8° la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.»

**Article 21.** - L'article 9, alinéa 3, du même arrêté est complété comme suit :

«13° la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.»

**Article 22.** - L'article 14, alinéa 2, 4°, du même arrêté est remplacé par le texte suivant :

«4° des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution.»

**Article 23.** - Dans l'article 22, alinéa 2, du même arrêté, les mots «à l'institution» sont remplacés par les mots «à l'institution, ainsi qu'aux cas de violence d'origine externe».

**Article 24.** - L'article 13ter de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services internes pour la prévention et la protection au travail, inséré par l'arrêté royal du 20 février 2002, est complété comme suit :

«3° les missions et tâches relatives à la prévention et la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, attribuées au conseiller en prévention en vertu du chapitre Vbis de la loi».

**Article 25.** - A l'article 21 et à l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, du même arrêté les mots «dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.» sont insérés après les mots «les aspects psycho-sociaux du travail».

**Article 26.** - A l'article 2, 4° de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail les mots «article 14, alinéa 3, 3° à 5°» sont remplacés par les mots «article 14, alinéa 3, 3° et 4°».

**Article 27.** - A l'article 14 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 3 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 3, 5°, les mots «dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail» sont insérés après les mots «les aspects psycho-sociaux du travail»;

2° à l'alinéa 7, les mots «alinéa 2, 3° à 5°» sont remplacés par les mots «alinéa 2, 3° et 4°» et les mots «article 22, 3° à 5°» sont remplacés par les mots «article 22, 3° et 4°».

### Section X. - Dispositions finales





**Article 28.** - Les inspecteurs sociaux de l'Inspection médicale du travail de l'Administration de l'hygiène et de la médecine du travail sont chargés de la surveillance des dispositions de la loi et du présent arrêté.

**Article 29.** - Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> à 19 constituent le titre VIII, chapitre VI, du code sur le bien-être au travail, avec les intitulés suivants :

1° «Titre VIII. - Catégories particulières de travailleurs et situations de travail particulières.»

2° «Chapitre VI. - Mesures spécifiques relatives à la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.»

**Article 30.** - Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

**Article 31.** - Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 11 juillet 2002.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,

Mme L. ONKELINX