

ARRETE ABROGE

ARRETE ROYAL DU 11 JUILLET 2002 RELATIF A LA PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE, LE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL

SECTION 1^{ère}: CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes y assimilées, visées à l'article 2, § 1^{er}, 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^{er}, de la dite loi qui se trouvent sur les lieux de travail.**

Art. 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;

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.

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

NOUVEL ARRETE

ARRETE ROYAL DU 17 MAI 2007 RELATIF A LA PREVENTION DE LA CHARGE PSYCHOSOCIALE OCCASIONNEE PAR LE TRAVAIL DONT LA VIOLENCE, LE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL

SECTION PREMIERE: CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

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

Art. 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° 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;

3° la charge psychosociale occasionnée par le travail: toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne;

La violence au travail: **voir la définition de l'article 32 ter, 1° de la loi**

Le harcèlement moral au travail: **voir la définition de l'article 32 ter, 2° de la loi**

ARRETE ABROGE

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;

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 psychosociaux 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.

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;

SECTION II. PRINCIPES GENERAUX

!! NE VISE QUE LA PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT !!

Art. 3, al. 1.- 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.

NOUVEL ARRETE

Le harcèlement sexuel au travail: **voir la définition de l'article 32 ter, 3° de la loi.**

4° 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 **qui répond aux conditions visées à la section III;**

5° la personne de confiance: la personne visée et désignée conformément à l'article 32 sexies, § 2 de la loi.

6° autres personnes sur les lieux de travail: toute personne, **autre que celles visées à l'article 2, § 1^{er} de la loi**, 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.

SECTION II. PRINCIPES GENERAUX RELATIFS A LA PREVENTION DE LA CHARGE PSYCHOSOCIALE OCCASIONNEE PAR LE TRAVAIL

Art. 3.- Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, l'employeur **identifie les situations qui peuvent engendrer une charge psychosociale et il détermine et évalue les risques.**

ARRETE ABROGE

NOUVEL ARRETE

Lors de l'exécution de cette analyse des risques l'employeur **tient compte notamment des situations où sont présents du stress, des conflits, de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.**

Cette analyse des risques est réalisée avec la collaboration du conseiller en prévention compétent et tient compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail et permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention appropriées en vue de prévenir la charge psychosociale.

Art. 4.- En application de l'article 3, l'employeur dont les travailleurs entrent, lors de l'exécution de leur travail, en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail, effectuée, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des risques relative à la charge psychosociale occasionnée du fait de ces personnes.

L'employeur détermine sur la base de l'analyse des risques visée à l'alinéa 1^{er} les mesures de prévention qui doivent être prises.

Art. 4, al. 1.- 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.

Art. 4, al. 2.- 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.

Art. 5.- L'employeur effectue en outre, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des **incidents de nature psychosociale qui se répètent ou pour lesquels le conseiller en prévention a donné un avis.**

Sans préjudice des articles 21 à 31, l'employeur détermine, sur base de cette analyse des risques, les mesures de prévention qui seront prises pour prévenir ou gérer la charge psychosociale.

ARRETE ABROGE

Art. 5.- § 1^{er}. 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

(...)

Art.3, al.2.- Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention sont intégrés 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.

Art. 8, § 3, 6°.- le conseiller en prévention 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^{er}, 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.

SECTION VII. CONDITIONS A REMPLIR POUR EXERCER LA FONCTION DE CONSEILLER EN PREVENTION COMPETENT OU DE PERSONNE DE CONFIANCE.

Art. 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^{er}, 5°, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

NOUVEL ARRETE

Art. 6.- L'employeur transmet au comité les résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et **demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.**

L'employeur ne transmet au comité que des données collectives et anonymes relatives aux résultats de l'analyse des risques visée à l'article 5 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.

Art. 7.- Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention visés à l'article 6 sont intégrés 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.

Art.8.- **En vue de la rédaction du rapport annuel visé à l'article 7, § 1^{er}, 2°, b de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance transmettent au conseiller en prévention du service interne les données pertinentes qui doivent lui permettre de compléter le rapport annuel.**

SECTION III. CONDITIONS SPECIFIQUES RELATIVES A L'ACCES A LA FONCTION DE CONSEILLER EN PREVENTION SPECIALISE DANS LES ASPECTS PSYCHOSOCIAUX DU TRAVAIL.

Art. 9.- Les conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail, chargés des missions et des tâches **en matière de charge psychosociale occasionnée par le travail** doivent répondre aux conditions visées à l'article 22, alinéa 1^{er}, 5°, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

ARRETE ABROGE

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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 psychosociale occasionnée par le travail visée à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 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 psychosociale occasionnée par le travail.

Art. 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^{er}, 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.

(...)

NOUVEL ARRETE

Art. 10. – Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté dans le service interne en application des articles 16,

ARRETE ABROGE

Art. 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 III.-OBLIGATIONS SPECIFIQUES DES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES ET INSTITUTIONS TRAVAILLANT EN CONTACT AVEC LE PUBLIC.

Art. 4, al. 1.- 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

NOUVEL ARRETE

alinéa 2 et 17 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent continuer à exercer la fonction de conseiller en prévention compétent dans les conditions déterminées dans ces articles.

(...)

SECTION IV. DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES A LA VIOLENCE ET AU HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL.

SOUS-SECTION I. DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES A LA PREVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL.

Art. 11.- Pour l'application des dispositions de la présente section, l'employeur fait appel au conseiller en prévention compétent qui a été désigné conformément à l'article 32 sexies de la loi.

Les dispositions de la présente sous-section ne portent pas préjudice à l'obligation de l'employeur d'appliquer les dispositions de la section II.

Art. 12.- **En vue de l'analyse des risques visée à l'article 4**, l'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec **d'autres personnes sur les lieux de travail** lors de l'exécution de leur travail prend connaissance des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans un registre.

ARRETE ABROGE

violence au travail visé à l'article 6.

Art.6 § 1^{er} **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^{er} 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.

Art. 6 § 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.

Art. 4 ,al. 1.- 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

NOUVEL ARRETE

Ce registre est tenu par la **personne de confiance** ou le **conseiller en prévention compétent** ou par le **service interne** pour la prévention et la protection au travail si le conseiller en prévention compétent fait partie d'un service externe et qu'aucune personne de confiance n'a été désignée.

Ces déclarations contiennent une **description** des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail dont le travailleur estime avoir été l'objet ainsi que la **date** de ces faits. Elle ne comprend **pas l'identité** du travailleur.

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance ont accès à ce registre.

(...)

Il est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur conserve les déclarations des faits repris dans le registre pendant 5 ans à dater du jour où le **travailleur** a consigné ces déclarations.

(...)

Art. 13.- **En application de l'article 5**, l'employeur effectue une analyse des risques de tous les faits qui ont fait l'objet d'une plainte motivée.

ARRETE ABROGE

violence au travail visé à l'article 6.

Art. 5.- § 1^{er}. 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 (pour le rapport: voir article 8, § 3, in fine)...

...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 tra-

NOUVEL ARRETE

Art.14.- **L'employeur détermine, conformément à l'article 32 quater de la loi, les mesures de prévention qui doivent être prises, désigne, conformément à l'article 32 sexies, § 1^{er} de la loi, un conseiller en prévention compétent, désigne éventuellement une ou plusieurs personnes de confiance et les écarte de leur fonction, conformément à l'article 32 sexies, § 2 de la loi.**

Lorsqu'aucun accord n'est atteint au sein du comité dans la procédure visée à l'article 32quater, § 1 de la loi ou lorsque l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, visé à l'article 32 sexies, § 1^{er} et § 2 de la loi, n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, il émet un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité ou, selon le cas, les membres représentants les travailleurs au sein du comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification.

Art. 15.- § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions des articles 17 à 21 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 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 données collectives et anonymes visées à l'article 6;

2° aux mesures de prévention applicables;

3° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur **estime être l'objet** de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

4° au droit pour le travailleur d'acter une déclaration dans le registre visé à l'article 12;

ARRETE ABROGE

vail 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.

§ 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^{er}, 1°, 2°, 3° et 6°.

NOUVEL ARRETE

5° aux services ou institutions auxquels il est fait appel en application de l'article 32 quinquies de la loi;

(...)

6° à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 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^{er}, 2°, 3°, 4° et 6°.

SOUS-SECTION II.- STATUT DE LA PERSONNE DE CONFIANCE

Art. 16.- **L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace.**

A cet effet:

1° lorsqu'elle agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, la personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur est rattachée fonctionnellement au service interne de prévention et de protection au travail et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution;

2° elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions;

3° elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité;

4° elle a le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts avec le conseiller en prévention compétent qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission;

5° elle dispose des compétences en terme de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que

ARRETE ABROGE

NOUVEL ARRETE

visées à l'annexe Ier du présent arrêté et elle a donc la possibilité de suivre les formations pour les acquérir et les perfectionner.

Les frais liés aux formations visées à l'alinéa 2, 5° de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

En outre l'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction.

Art. 17.- Les personnes désignées en tant que personne de confiance avant l'entrée en vigueur du présent arrêté en application de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et qui ont déjà suivi une formation peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance même si cette formation ne répond pas à toutes les conditions mentionnées à l'annexe I.

SECTION IV. – OBLIGATIONS SPECIFIQUES DU CONSEILLER EN PREVENTION MEDECIN DU TRAVAIL.

Art. 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.

SOUS-SECTION III. OBLIGATIONS SPECIFIQUES DU CONSEILLER EN PREVENTION-MEDECIN DU TRAVAIL.

Art. 18.- 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 **et présume que cela peut provenir d'un comportement de violence**, de harcèlement moral ou sexuel au travail:

1° informe le **travailleur** 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 le **travailleur** n'est pas en mesure de s'adresser lui-même au conseiller et sous réserve de son accord.

ARRETE ABROGE

SECTION V.-TACHES DU CONSEILLER EN PREVENTION ET DE LA PERSONNE DE CONFIANCE.

Art. 8 § 1^{er}.- 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.

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

§ 2, 2° *il 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;*

§ 2, 3° *il reçoit les plaintes motivées des victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail;*

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;

NOUVEL ARRETE

SOUS-SECTION IV. TACHES DU CONSEILLER EN PREVENTION ET DE LA PERSONNE DE CONFIANCE.

Art. 19.- § 1^{er}.- 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 **dans la mesure définie ci-après.**

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

§ 2. Le conseiller en prévention compétent est chargé des tâches suivantes:

1° il collabore à l'analyse des risques visée aux articles **3 à 5 et 12 et 13;**

2° il dispense des conseils, accorde l'accueil des **personnes qui déclarent** être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, **et, le cas échéant, il participe de manière informelle à la recherche d'une solution;**

3° il reçoit les plaintes motivées des **personnes qui déclarent être l'objet de violence** ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, **il reçoit les témoignages et avise l'employeur du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi;**

4° il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures **appropriées;**

5° il procède si nécessaire aux démarches utiles visées à l'article **32 septies** de la loi;

6° il donne son avis **sur le choix des services** ou institutions visés à l'article 32 quinquies de la loi;

ARRETE ABROGE

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.

§ 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.

Art.9.- Le dossier individuel de plainte comprend:

5° le document contenant la plainte motivée;

6° le document par lequel la plainte motivée a été notifiée à l'employeur.

NOUVEL ARRETE

7° il ouvre et tient à jour le dossier individuel **visé à l'article 20 lorsqu'une plainte motivée a été déposée;**

8° il fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8 (voir annexe II).

§ 3. La personne de confiance est chargée des tâches suivantes:

1° dans le cadre de l'analyse des risques:

a) elle participe à l'élaboration des procédures à suivre **par le travailleur qui déclare** être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

b) **elle transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse visée à l'article 5;**

2° elle dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes **qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution;**

3° elle reçoit les plaintes motivées des **personnes qui déclarent être l'objet de violence** ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et les transmet au conseiller en prévention compétent;

Voir point 3°

4° elle fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

Art. 20.- Le dossier individuel de plainte comprend:

1° le document contenant la plainte motivée;

2° le document qui **avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée;**

ARRETE ABROGE

1° ...le document reprenant, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;

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;

1° les documents reprenant les déclarations de la **victime** et des **témoins** ...

2° les documents reprenant les déclarations du ou des **auteurs** de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail;

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^{er}, 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.- PROCEDURE INTERNE

NOUVEL ARRETE

3° le document contenant, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;

4° le cas échéant, le document visé à l'article 28 alinéa 6 relatif à la prolongation du délai pour rendre un avis à l'employeur;

5° l'avis du conseiller en prévention compétent destiné à l'employeur visé à l'article 28, alinéa 4;

6° le cas échéant, la demande d'intervention **du fonctionnaire chargé de la surveillance;**

7° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention compétent.

Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent **lors de ses démarches** et qui lui sont spécifiquement réservées **ne peuvent pas figurer dans le dossier individuel de plainte.**

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

(...)

Le dossier individuel de plainte, contenant les données visées à l'alinéa 1^{er}, 1° à 6° est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

SOUS-SECTION V.- PROCEDURE INTERNE

Art. 21.- Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, une **procédure** interne à l'entreprise ou l'institution s'offre à lui **selon les modalités dé-**

ARRETE ABROGE

Art. 10, al.1- 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.

Art. 10, al.2- 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.

Art. 10, al.3 Si la conciliation **paraît impossible** ou n'aboutit pas à un résultat, la personne de confiance reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée ...

Art. 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.

Art. 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 paraît impossible, le conseiller en prévention compétent reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée.

Art. 10, al. 3 et Art. 12, al .2.- le conseiller en prévention compétent (ou la personne de

NOUVEL ARRETE

taillées ci-après.

Art. 22.- Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être **l'objet** de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

Art. 23.- La personne de confiance entend **le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de 8 jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.**

La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.

Si le travailleur **ne désire pas s'engager** dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur **désire y mettre fin** ou si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance, **conformément à l'article 25.**

Art. 24.- Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être **l'objet de** violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent qui ...

...agit conformément à l'article 23.

Art. 25.- Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de

ARRETE ABROGE

confiance) reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée.

Art.10,al.3 La personne de confiance transmet immédiatement la plainte motivée au conseiller en prévention

Art. 14, al. 1.- 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 les mesures adéquates.

Art. 13, al.1- La plainte motivée est inscrite dans un document daté qui comprend les déclarations

NOUVEL ARRETE

confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un **entretien personnel** avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu **dans un délai de 8 jours calendrier** à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention **signe une copie** de la plainte motivée et la **remet** au travailleur. Cette copie, qui a valeur **d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.**

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur **du fait** que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet **l'identité**, bénéficie **de la protection** visée à l'article 32 tredecies de la loi.

Art. 26.- **Les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail.**

Lorsque l'organisation habituelle du temps de travail qui est d'application chez l'employeur ne permet pas au travailleur de pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail si une convention collective du travail le prévoit.

Dans les deux cas, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considéré comme du temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Art. 27.- **La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend,**

ARRETE ABROGE

de la victime et des témoins et le cas échéant le résultat de la conciliation.

Art. 14, al. 2.- Le conseiller en prévention compétent examine en toute impartialité la plainte motivée (...).

Art. 13, al. 2.- La victime et les témoins reçoivent une copie de leur déclaration.

Art. 14, al. 2.- le conseiller en prévention compétent fait à l'employeur des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer

NOUVEL ARRETE

outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes:

1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés;

3° l'identité de la personne mise en cause.

Art. 28.- **Le conseiller en prévention compétent communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utiles, et examine en toute impartialité la plainte motivée.**

La **personne mise en cause** et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.

Le conseiller en prévention avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32 tredecies, § 1^{er}, 5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.

Il remet un avis écrit à l'employeur contenant:

1° le compte rendu des faits;

2° le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;

3° pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail;

4° l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits;

5° les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits;

6° les autres mesures de prévention à mettre en

ARRETE ABROGE

Art. 5, § 1^{er}, in fine.- 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.

Art. 14, al. 3.- L'employeur prend les mesures adéquates afin de mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art. 14, al. 4.- Le cas échéant, le conseiller en prévention compétent applique les mesures visées à l'article 32septies de la loi.

Art. 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.

NOUVEL ARRETE

oeuvre.

Cet avis est remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée.

Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée.

En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

Art. 29.- **L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.**

Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

Voir article 19, § 2, 5°

Art. 30.- **L'employeur communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives.**

(...)

ARRETE ABROGE

NOUVEL ARRETE

Art. 31.- Le travailleur d'une entreprise extérieure qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre.

SECTION X. DISPOSITIONS FINALES

SECTION V. DISPOSITIONS FINALES

Art.32.- La Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est chargée de recevoir les décisions des juridictions prises en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, tel que prévu à l'article 32 octies de la loi.

Art. 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.

CODE SUR LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

CODE SUR LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Art. 29.- Les dispositions des articles 1^{er} à 19 constituent le titre VIII, chapitre VI, du code sur le bien-être au travail, avec les intitulés suivants:

Art. 33.- Les dispositions des articles 1 à 32 du présent arrêté et son annexe Ier constituent le **titre Ier, Chapitre V du Code sur le bien-être au travail avec les intitulés suivants:**

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

1° « **Titre Ier. Principes généraux.** »

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

2° **“Chapitre V.- Mesures relatives à la charge psychosociale occasionnée par le travail”**

ARRETE ABROGE

ARRETE ROYAL DU 18 SEPTEMBRE 1992 ORGANISANT LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

En vigueur

ARRETE ROYAL DU 27 MARS 1998 RELATIF A LA POLITIQUE DU BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXECUTION DE LEUR TRAVAIL

(SECTION IX. DISPOSITIONS MODIFICATIVES – Art.20)

Art. 4, al. 1.- Le système dynamique de gestion des risques repose sur les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi et porte sur les domaines suivants:
(...)

3° la charge psychosociale occasionnée par le travail;

(...)

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

(SECTION IX. DISPOSITIONS MODIFICATIVES – Art.21)

Art. 9, al. 3.- Les mesures de prévention ont notamment trait à:

(...)

9° la charge psychosociale occasionnée par le travail;

(...)

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

NOUVEL ARRETE

ARRETE ROYAL DU 18 SEPTEMBRE 1992 ORGANISANT LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Art. 34.- abrogé.

ARRETE ROYAL DU 27 MARS 1998 RELATIF A LA POLITIQUE DU BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXECUTION DE LEUR TRAVAIL

(Art.35)

Art. 4, al. 1.- Le système dynamique de gestion des risques repose sur les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi et porte sur les domaines suivants:
(...)

3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, **dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;**

(...)

8° (...)

(Art.36)

Art. 9, al. 3.- Les mesures de prévention ont notamment trait à:

(...)

9° la charge psychosociale occasionnée par le travail, **dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;**

(...)

13° (...)

Art. 37.- A l'annexe III Rapport annuel du Service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 7, § 1^{er}, 2°, b de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, remplacé par l'arrêté royal du 29 janvier 2007, un point VIIbis est ajouté dont le texte est repris à l'annexe II du présent arrêté.

ARRETE ABROGE

Art. 30.- Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} juillet 2002.

Art. 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.

NOUVEL ARRETE

ARRETE ROYAL DU 11 JUILLET 2002 RELATIF A LA PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL

Art.38, al.1- L'arrêté royal du 11 juillet 2002 est **abrogé**

Art. 38, al.2.- **Les dispositions de l'arrêté royal précité du 11 juillet 2002 restent cependant d'application à toutes les plaintes qui ont été introduites avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté et au sujet desquelles le conseiller en prévention n'a pas encore communiqué d'avis à l'employeur ou pour lesquelles l'employeur n'a pas encore pris de mesures individuelles.**

**ANNEXE I
COMPETENCES ET CONNAISSANCES DES
PERSONNES DE CONFIANCE**

**ANNEXE II
MODIFICATIONS DE L'ANNEXE III « RAPPORT
ANNUEL DU SIPPT » DE L'AR DU 27 MARS 1998
RELATIF AU SIPPT**