

TEXTE DE BASE

LOI DU 4 AOUT 1996 RELATIVE AU BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXECUTION DE LEUR TRAVAIL

Art. 4.- § 1^{er}. Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°;
- 8° la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

§ 2. Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail.

Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'uti-

TEXTE MODIFIE

LOI DU 4 AOUT 1996 RELATIVE AU BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXECUTION DE LEUR TRAVAIL

Art. 4.- § 1^{er}. Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, **dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;**
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°;
- 8°**

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

§ 2. Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail.

Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'uti-

TEXTE DE BASE

lisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent également à l'utilisateur.

CHAPITRE Vbis.- Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Section 1^{ère}. - Disposition générale et définition.

Art. 32bis.- Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1^{er}, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art. 32ter.- Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est persécuté, menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

TEXTE MODIFIE

lisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent également à l'utilisateur.

CHAPITRE Vbis.- Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Section 1^{ère}. - Disposition générale et définition.

Art. 32bis.- Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1^{er}, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles le présent chapitre s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.

Art. 32ter.- Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est (...) menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

TEXTE DE BASE

2° 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 chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

3° 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.

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.

TEXTE MODIFIE

2° harcèlement moral au travail: **plusieurs** conduites abusives **similaires ou différentes**, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, **qui se produisent pendant un certain temps**, qui ont 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 chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement **non désiré** verbal, non verbal ou corporel **à connotation** sexuelle, **ayant pour objet ou pour effet** de porter atteinte à la dignité d'une personne **ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.**

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.

Dans la mesure où le harcèlement est lié à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de:

1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de

TEXTE DE BASE

TEXTE MODIFIE

Section 2. - Mesures de prévention.

Art. 32quater. § 1^{er}. L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise portent au minimum sur:

1° les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3° la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002 .

Section 2. - Mesures de prévention.

Art. 32quater.- § 1^{er}. L'employeur détermine **en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5** les mesures qui doivent être prises **pour prévenir** la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum:

1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;

2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à:

a) l'accueil et le **conseil aux personnes qui déclarent être l'objet** de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

b) **les modalités** selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance dési-

TEXTE DE BASE

3° l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

4° l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes;

5° les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes;

6° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

7° l'information et la formation des travailleurs;

8° l'information du comité.

Ces mesures sont soumises pour accord préalable au comité.

TEXTE MODIFIE

gnés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

c) **l'intervention** rapide et tout à fait impartiale de la **personne de confiance et du conseiller en prévention**;

d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.

3° les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

4° Les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

5° l'information et la formation des travailleurs;

6° l'information du comité.

Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2° qui sont prises après accord du comité.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques

TEXTE DE BASE

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 32quinquies.- § 1^{er}.- L'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les

TEXTE MODIFIE

et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures, lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 32quinquies.- § 1^{er}.- L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de **violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail**, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1^{er}.

Le Roi peut déterminer les limites dans lesquelles les coûts visés à l'alinéa 2 sont à charge de l'employeur.

TEXTE DE BASE

commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 32sexies.- § 1^{er}. L'employeur désigne après accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité:

1° un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° les cas échéant, les personnes de confiance qui assistent ce conseiller en prévention.

Le conseiller en prévention visé à l'alinéa 1^{er}, 1° fait partie du service interne pour la prévention ou la protection au travail de l'entreprise ou de l'institution ou d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. Il ne peut pas être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. Si l'accord visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'est pas obtenu, ou si l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, ce dernier fait appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail.

TEXTE MODIFIE

Art. 32sexies.- § 1^{er}. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

TEXTE DE BASE**TEXTE MODIFIE**

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas **exercer en même temps** la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance (...), après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Il les écarte de leur fonction après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

§ 3. Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation des personnes de confiance qui assistent le conseiller en prévention, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance (...) **ou sur son écartement**, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et **selon les modalités déterminées par le Roi**, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision sur la désignation. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un

TEXTE DE BASE

§ 4. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance qui assistent ce dernier, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

Art. 32septies.- Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en oeuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Art. 32octies.- Les mesures visées dans la présente section doivent être inscrites dans le règlement de travail.

TEXTE MODIFIE

conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance (...), ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

Art. 32septies.- Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en oeuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, **après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée**, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Art. 32octies.- Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants:

1° les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance;

TEXTE DE BASE

TEXTE MODIFIE

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées, à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

Les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent fixer les moyens de communication visés à l'alinéa 2 dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil nationale du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Section 3.- La protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art. 32nonies.- Le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s'adresser soit au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l'assistent, soit aux fonctionnaires chargés de la surveillance visés à l'article 80 et, le cas échéant, déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, selon les conditions et modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Art. 32decies.- Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.

2° les procédures visées à l'article 32 quater, § 1^{er}, alinéa 3, 2°.

(...)

(...)

Section 3.- La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail.

Art. 32nonies.-Le travailleur **qui considère être l'objet de** violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance (...) et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32 quater, § 2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1^{er} peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

Art. 32decies.- Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre **et notamment demander l'octroi de domma-**

TEXTE DE BASE

Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages et intérêts, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe.

TEXTE MODIFIE

ges et intérêts.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une plainte motivée en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendue jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1^{er} est mise à la cause et instruite selon les formes du référé. Elle est introduite par requête contradictoire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la sur-séance.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

TEXTE DE BASE**TEXTE MODIFIE**

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures provisoires qui ont pour but de faire respecter les dispositions du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures provisoires visées à l'alinéa 1^{er} ont notamment trait:

1° à l'application des mesures de prévention;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'action relative aux mesures provisoires est introduite par requête contradictoire et est soumise au président du tribunal du travail afin qu'il soit statué selon les formes et dans les délais de la procédure en référé.

Art. 32undecies.- Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de

Art. 32undecies.- Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de

TEXTE DE BASE

présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 32duodecies.- Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent tester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu:

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

4° les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont don-

TEXTE MODIFIE

présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 32duodecies.- Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu:

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

4° les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont don-

TEXTE DE BASE

né pour mission de poursuivre.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas atteinte au droit de la victime d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. Si la victime fait usage de ce droit, le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er} est subordonné à son accord.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er}, 4^o, est néanmoins subordonné à l'accord de la victime.

Art. 32tredecies.- § 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

TEXTE MODIFIE

né pour mission de poursuivre;

5° le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dans les litiges qui ont trait aux domaines visés à l'article 2, alinéa 1^{er}, 1° et 2° de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;

6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas atteinte au droit de **la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement** d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. (...)

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er} (...) est néanmoins subordonné à l'accord de la **personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail** .

Art. 32tredecies.- L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, **ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants:**

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte (...) auprès du fonctionnaire chargé de la surveil-

TEXTE DE BASE

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rup-

TEXTE MODIFIE

lance visé à l'article 80;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre.

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2. La charge de la preuve **des motifs et des justifications visés au § 1^{er}** incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rup-

TEXTE DE BASE

ture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

TEXTE MODIFIE

ture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er}.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur

TEXTE DE BASE

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1^{er}:

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

§ 6. Le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection visée par le présent article, lorsqu'une procédure sur la base d'une plainte motivée est entamée au niveau de l'entreprise ou de l'institution.

TEXTE MODIFIE

doit prouver l'étendue de ce préjudice

§ 5 (...)

§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article **à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.**

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux ali-

TEXTE DE BASE

§ 7. La protection visée au présent article est également applicable aux travailleurs qui interviennent comme témoins dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu.

TEXTE MODIFIE

nées 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite.

voir § 1^{er}, 5^o

Section 4.- Information et accès aux documents

Art. 32quaterdecies.- Le plaignant reçoit copie de la plainte motivée.

Dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.

Art. 32quinquiesdecies.- Le conseiller en prévention et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.

Par dérogation à cette obligation:

1^o le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent;

2^o dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, le conseiller en prévention est tenu de communiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

3^o le conseiller en prévention transmet à l'employeur un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la plainte motivée et dont le contenu est fixé

TEXTE DE BASE**TEXTE MODIFIE**

par le Roi;

4° le conseiller en prévention fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée de même que la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32 septies;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de plainte à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention compétent.

Article 32sexiesdecies.- Lorsque l'employeur, en application du présent chapitre, envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier les conditions de travail du travailleur ou lorsque le travailleur envisage d'introduire une action en justice, l'employeur fournit à ce travailleur une copie des seuls éléments suivants de l'avis du conseiller en prévention:

- a) le compte rendu des faits;**
- b) la constatation que, selon le conseiller en prévention, les faits peuvent être considérés ou non comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail et la justification de cette constatation;**
- c) le résultat de la tentative de conciliation;**
- d) l'analyse de toutes les causes des faits;**
- e) les mesures à prendre afin de faire cesser les faits dans le cas individuel ou les recommandations à l'employeur de prendre des mesu-**

TEXTE DE BASE**TEXTE MODIFIE**

res individuelles appropriées dans le cadre de la prévention de la charge psychosociale.

Art. 32septiesdecies.- Par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la personne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données contenues dans les documents suivants:

1° Les notes prises par le conseiller en prévention et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés en dehors de l'examen d'une plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32 quinquiesdecies, alinéa 2, 1°;

2° la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 1^{er} et de l'article 32 quinquiesdecies, alinéa 2, 2°;

3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32 quaterdecies, alinéa 2;

4° le rapport du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32 sexesdecies;

5° les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leurs sont exclusivement réservées.

Art.32octiesdecies. – Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail **notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.**

TEXTE DE BASE**TEXTE MODIFIE**

CHAPITRE X. - Recours devant les tribunaux du travail.

Art. 79.- § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodecies , les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

§ 2. Les actions visées au § 1^{er} sont soumises aux règles de procédure suivantes:

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions constatées à l'occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail .

Le greffier du Conseil d'Etat, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre.

CHAPITRE X. - Recours devant les tribunaux du travail.

Art. 79.- § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodecies , les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

§ 2. Lorsque les actions visées au § 1^{er} concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent:

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

TEXTE DE BASE

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée a la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;

6° les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter par un délégué, porteur d'une procuration écrite, devant les juridictions du travail; celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et, recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, il faut entendre par partie intéressée, toute personne ou organisation représentative des travailleurs mise en cause dans le cadre de la procédure.

§ 3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au § 1^{er} doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans

TEXTE MODIFIE

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée a la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;

6° voir § 1^{er}

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, il faut entendre par partie intéressée, toute personne ou organisation représentative des travailleurs mise en cause dans le cadre de la procédure.

§ 3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au § 1^{er} doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans

TEXTE DE BASE

quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

ARTICLE 14 DE LA LOI DU 8 AVRIL 1965 INSTITUANT LE REGLEMENT DE TRAVAIL

Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires:

...

2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant:

...

s) les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail au sens du Chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

ARTICLE 3 DE LA LOI DU 16 NOVEMBRE 1972 CONCERNANT L'INSPECTION DU TRAVAIL

Art. 3.- § 1^{er}. Les inspecteurs sociaux sont autorisés à prescrire les mesures adéquates en vue de prévenir les menaces pour la santé ou la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail ou autres lieux soumis à leur contrôle et en vue de combattre ou d'éliminer les défauts ou les nuisances qu'ils constatent et qu'ils considèrent comme une menace pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

Les inspecteurs sociaux, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, peuvent dans l'exercice de leur mission:

1° ordonner que, pour remédier à ces menaces, défauts ou nuisances visées à l'alinéa 1^{er}, les modifications nécessaires soient apportées dans un délai qu'ils déterminent, ou sans délai si le danger qu'ils constatent leur apparaît comme imminent;

2° si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige, interdire temporairement ou définitivement

TEXTE MODIFIE

quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

ARTICLE 14 DE LA LOI DU 8 AVRIL 1965 INSTITUANT LE REGLEMENT DE TRAVAIL

Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires:

...

2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant:

...

s) les éléments visés aux points 1° et 2° de l'article 32 octies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

ARTICLE 3 DE LA LOI DU 16 NOVEMBRE 1972 CONCERNANT L'INSPECTION DU TRAVAIL

Art. 3.- § 1^{er}. Les inspecteurs sociaux sont autorisés à prescrire les mesures adéquates en vue de prévenir les menaces pour la santé ou la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail ou autres lieux soumis à leur contrôle et en vue de combattre ou d'éliminer les défauts ou les nuisances qu'ils constatent et qu'ils considèrent comme une menace pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

Les inspecteurs sociaux, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, peuvent dans l'exercice de leur mission:

1° ordonner que, pour remédier à ces menaces, défauts ou nuisances visées à l'alinéa 1^{er}, les modifications nécessaires soient apportées dans un délai qu'ils déterminent, ou sans délai si le danger qu'ils constatent leur apparaît comme imminent;

2° si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige, interdire temporairement ou définitivement

TEXTE DE BASE

vement:

a) d'occuper un lieu de travail ou un autre lieu soumis à leur contrôle ou d'interdire l'accès de ces lieux à tous les travailleurs ou à certains de ceux-ci;

b) d'utiliser ou de maintenir en service des équipements, des installations, des machines ou un matériel quelconques;

c) de mettre en oeuvre certaines substances ou préparations dangereuses, les sources de risques d'infection;

d) d'appliquer certains processus de production ou de détenir certains produits ou déchets dangereux;

e) d'utiliser des méthodes incorrectes d'identification de risques dus à des substances, préparations ou déchets dangereux;

3° ordonner la cessation de tout travail sur un lieu de travail ou sur un autre lieu soumis à leur contrôle, si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige;

4° faire évacuer immédiatement chaque lieu de travail ou chaque autre lieu soumis à leur contrôle, si le danger leur apparaît comme imminent;

5° mettre sous scellés des lieux de travail, d'autres lieux soumis à leur contrôle, des équipements, des installations, des machines, du matériel, des appareils, des produits ou des déchets de fabrication, si le danger leur apparaît comme imminent.

6° entreprendre les actions énumérées sous 1° à 5° vis-à-vis des indépendants qui oeuvrent sur un même lieu de travail avec des travailleurs et ont, de ce fait, des obligations en application de la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

TEXTE MODIFIE

vement:

a) d'occuper un lieu de travail ou un autre lieu soumis à leur contrôle ou d'interdire l'accès de ces lieux à tous les travailleurs ou à certains de ceux-ci;

b) d'utiliser ou de maintenir en service des équipements, des installations, des machines ou un matériel quelconques;

c) de mettre en oeuvre certaines substances ou préparations dangereuses, les sources de risques d'infection;

d) d'appliquer certains processus de production ou de détenir certains produits ou déchets dangereux;

e) d'utiliser des méthodes incorrectes d'identification de risques dus à des substances, préparations ou déchets dangereux;

3° ordonner la cessation de tout travail sur un lieu de travail ou sur un autre lieu soumis à leur contrôle, si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige;

4° faire évacuer immédiatement chaque lieu de travail ou chaque autre lieu soumis à leur contrôle, si le danger leur apparaît comme imminent;

5° mettre sous scellés des lieux de travail, d'autres lieux soumis à leur contrôle, des équipements, des installations, des machines, du matériel, des appareils, des produits ou des déchets de fabrication, si le danger leur apparaît comme imminent.

6° entreprendre les actions énumérées sous 1° à 5° vis-à-vis des indépendants qui oeuvrent sur un même lieu de travail avec des travailleurs et ont, de ce fait, des obligations en application de la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

TEXTE DE BASE

7° ordonner la cessation de tout travail pour lequel, conformément à la réglementation applicable sous leur surveillance, des mesures organisationnelles doivent être prises, lorsque ces mesures n'ont pas été prises et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger.

Cette cessation est ordonnée en attendant que les personnes tenues à ces obligations aient pris ces mesures;

8° ordonner de prendre des mesures organisationnelles complémentaires concernant les services internes de prévention et de protection au travail, qui doivent être institués en application de la réglementation en matière du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, lorsqu'ils constatent que les mesures organisationnelles qui doivent être prises dans le cadre de cette réglementation, ne sont pas prises ou ne le sont que partiellement et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger.

Ils peuvent fixer le délai dans lequel les mesures organisationnelles complémentaires doivent être prises;

9° ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, qui sont recommandées aux employeurs par des conseillers en prévention de services internes ou externes de prévention et de protection au travail afin de garantir la sécurité et la santé des travailleurs, lorsqu'ils constatent que ces employeurs ne prennent pas ces mesures ou qu'ils ne les prennent que partiellement, lorsqu'en raison de cette abstention, ils contreviennent à la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ils peuvent également ordonner de prendre des mesures alternatives, conduisant à un résultat au moins équivalent en ce qui

TEXTE MODIFIE

7° ordonner la cessation de tout travail pour lequel, conformément à la réglementation applicable sous leur surveillance, des mesures organisationnelles doivent être prises, lorsque ces mesures n'ont pas été prises et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger.

Cette cessation est ordonnée en attendant que les personnes tenues à ces obligations aient pris ces mesures;

8° ordonner de prendre des mesures organisationnelles complémentaires concernant les services internes de prévention et de protection au travail, qui doivent être institués en application de la réglementation en matière du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, lorsqu'ils constatent que les mesures organisationnelles qui doivent être prises dans le cadre de cette réglementation, ne sont pas prises ou ne le sont que partiellement et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger.

Ils peuvent fixer le délai dans lequel les mesures organisationnelles complémentaires doivent être prises;

9° ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, qui sont recommandées aux employeurs par des conseillers en prévention de services internes ou externes de prévention et de protection au travail afin de garantir la sécurité et la santé des travailleurs, lorsqu'ils constatent que ces employeurs ne prennent pas ces mesures ou qu'ils ne les prennent que partiellement, lorsqu'en raison de cette abstention, ils contreviennent à la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ils peuvent également ordonner de prendre des mesures alternatives, conduisant à un résultat au moins équivalent en ce qui

TEXTE DE BASE

concerne la sécurité et la santé des travailleurs.

§ 2. Les personnes, vis-à-vis desquelles les mesures visées dans cet article ont été prescrites ou prises, peuvent exercer un recours contre ces mesures auprès du ministre dont relève l'inspecteur social qui a prescrit ces mesures. Le recours n'est pas suspensif.

Le Roi fixe les modalités de l'exercice du recours visé à l'alinéa 1^{er}.

**ARTICLE 8 DE LOI DU 11 JUIN 2002
RELATIVE A LA PROTECTION
CONTRE LA VIOLENCE ET LE
HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL
AU TRAVAIL**

Art. 8.- Le greffier du tribunal du travail ou de la cour du travail notifie à l'Inspection médicale du Ministère de l'Emploi et du Travail les décisions rendues en application de l'article 578, 11^o, du Code judiciaire.

TEXTE MODIFIE

concerne la sécurité et la santé des travailleurs.

10^o ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, lorsqu'ils constatent que l'employeur n'a pas institué de service interne de prévention et de protection au travail ou qu'il ne fait pas appel à un service externe de prévention et de protection au travail alors qu'il y était obligé et que ce manquement met la sécurité ou la santé des travailleurs en danger.

Avant d'ordonner les mesures visées à l'alinéa 2, 10^o, ils peuvent obliger l'employeur à créer un service interne de prévention et de protection au travail ou à faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail dans le délai qu'ils déterminent.

§ 2. Les personnes, vis-à-vis desquelles les mesures visées dans cet article ont été prescrites ou prises, peuvent exercer un recours contre ces mesures auprès du ministre dont relève l'inspecteur social qui a prescrit ces mesures. Le recours n'est pas suspensif.

Le Roi fixe les modalités de l'exercice du recours visé à l'alinéa 1^{er}.

**ARTICLE 8 DE LOI DU 11 JUIN 2002
RELATIVE A LA PROTECTION
CONTRE LA VIOLENCE ET LE
HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL
AU TRAVAIL**

voir article 32 septiesdecies