



Violence, harcèlement moral et sexuel au travail : modifications apportées à la protection contre les représailles

les suites de l'arrêt Hakelbracht

SPF Emploi- Valérie Poucet et Evy Hilderson

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes - Julie Charlier, Emma Reffers Maza et Charlot Bonte



Arrêt Hakelbracht : contexte

- Obligation européenne
- Le but et le mécanisme de la protection contre les représailles
- Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail > discrimination

Arrêt Hakelbracht?

Sollicitation de Mme Hakelbracht



Directrice du magasin de vêtements



Chef du personnel



→ La directrice en informe Mme Hakelbracht

↘ Plainte auprès de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

→ Licenciement de la directrice

Arrêt Hakelbracht?



Cour de Justice de l'Union européenne- juin 2019

- ✓ La loi genre prévoit seulement une protection contre les représailles pour les témoins directs formels (= ceux qui ont mentionné dans un document daté et signé les faits qu'ils ont eux-mêmes vu ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte)

- ✓ Pas conforme à la Directive 2006/54/EG!

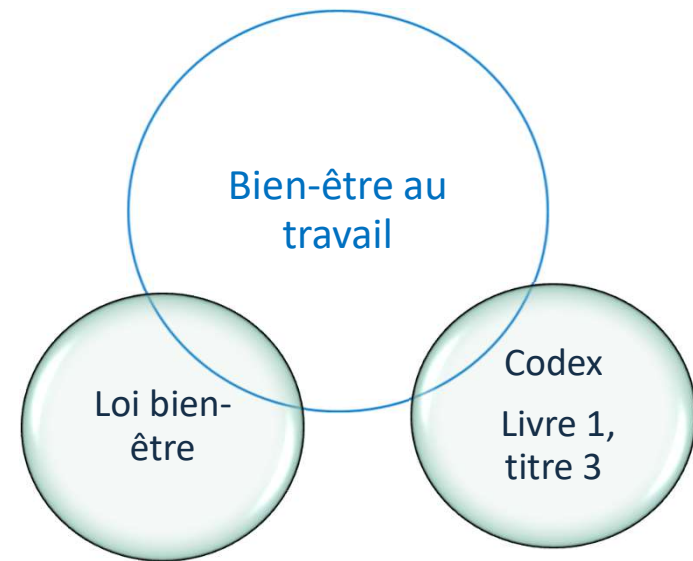
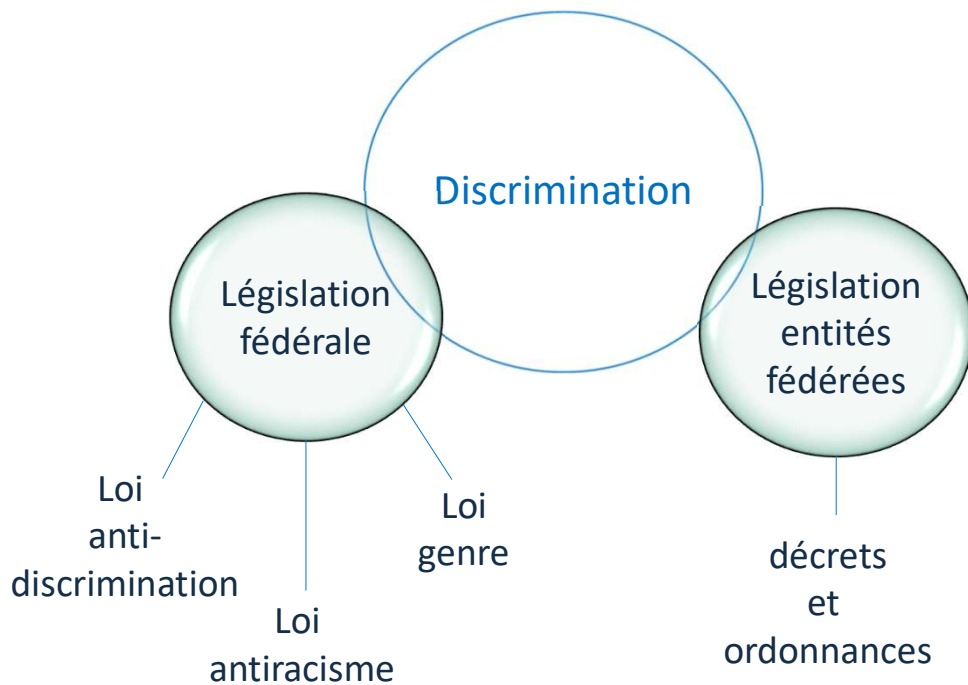


Les personnes qui ont apporté un soutien de manière informelle à la personne discriminée doivent aussi être protégées



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Quelle réglementation a été adaptée?



Quelle réglementation a été adaptée?

Loi du 7 avril 2023 modifiant:

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (la loi genre) ;
- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (la loi antiracisme) ;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (la loi anti-discrimination) ;
- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (la loi bien-être).

L'arrêté royal du 1^{er} mai 2023 modifiant le titre 3 du livre I du Code sur le bien-être au travail, concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre de la procédure interne

Moniteur
belge
15/05/2023

Entrée en
vigueur
01/06/2023

Adaptation lois fédérales anti-discrimination

Extension des travailleurs protégés

**Victime
présumée**

Plainte

- Plainte motivée interne, conformément aux procédures en vigueur
- Plainte motivée interne par inspection CLS au bénéfice de la victime présumée
- ∅

nouveau

- Plainte interne, sans formalité
- Plainte directe à l'inspection
- Déclaration à la police, plainte avec constitution partie civile auprès du juge d'instruction, notification au ministère public (directe)

Adaptation lois fédérales anti-discrimination

Extension des travailleurs protégés

**Victime
présumée**

Plainte

- Plainte motivée interne par :
 - groupement d'intérêt
 - IEFH/Unia

au bénéfice de
la victime présumée

nouveau

- Plainte directe de la victime présumée auprès :
 - groupement d'intérêt
 - IEFH / Unia
 - service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités et instances administratives
 - service réglant les litiges de façon extrajudiciaire

Adaptation lois fédérales anti-discrimination

Extension des travailleurs protégés

**Victime
présumée**

Signalement

- ∅

nouveau

- Interne
- Auprès:
 - inspection
 - groupement d'intérêt
 - IEFH / Unia
 - service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités et instances administratives
 - service réglant litiges de façon extrajudiciaire



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be

Adaptation lois fédérales anti-discrimination

Extension des travailleurs protégés

**Victime
présumée**

**Action en
justice**

- Par la victime présumée
- Par:
 - groupement d'intérêt
 - IEFH / Uniaau bénéfice de la victime présumée
- ∅

nouveau

- Idem
- Idem
- Par:
 - groupement d'intérêt
 - IEFH / Uniaen son nom propre



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be

Adaptation lois fédérales anti-discrimination

Extension des travailleurs protégés

Tiers au bénéfice de la victime présumée



Protection présumée victime

- ∅

nouveau

- Signalement ou plainte interne
- Signalement, dénonciation ou plainte auprès :
 - inspection
 - groupement d'intérêt
 - IEFH / Unia
 - service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités et instances administratives
 - service réglant les litiges de façon extrajudiciaire
 - police, juge d'instruction, auditeur du travail



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Adaptation lois fédérales anti-discrimination

Extension des travailleurs protégés

Tiers au bénéfice de la victime présumée

Protection présumée victime

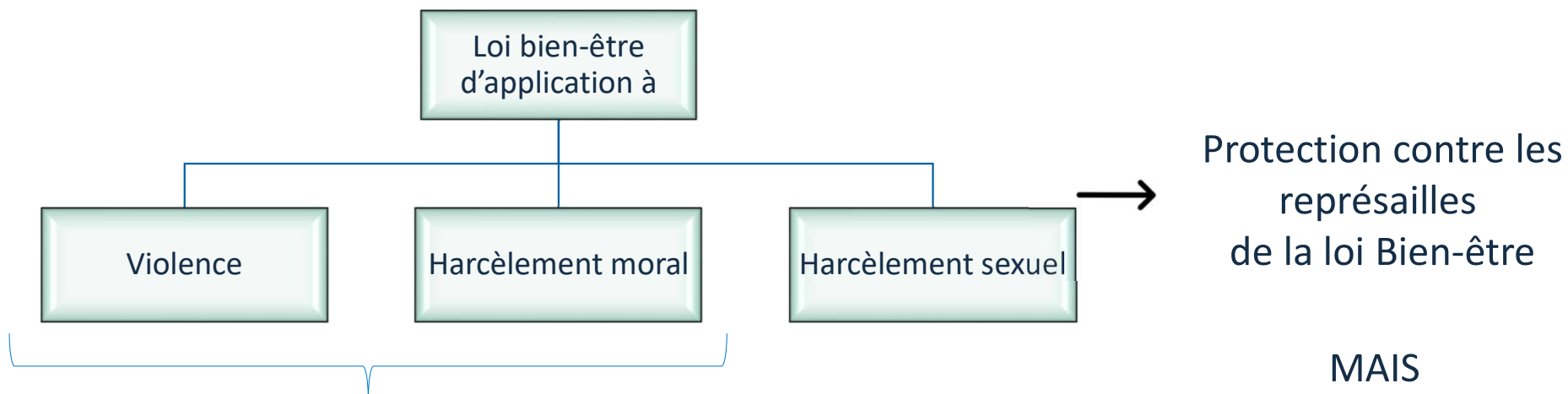
- ∅
- Témoin direct formel ou témoin en justice
- ∅

nouveau

- Donne des conseils, aide ou assiste la victime présumée
- Tous les témoins:
formel / informel
direct / indirect
interne / externe / en justice
- Lanceur d'alerte : invoque la violation de la loi (sans victime présumée)

Conséquences pour la loi bien-être

La loi bien-être doit également répondre à l'arrêt Hakelbracht



Lié à critère de discrimination :

âge, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse-philosophique, conviction politique, conviction syndicale, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique, origine sociale, nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, sexe, orientation sexuelle, identité et expression de genre, changement de sexe ...

Conséquences pour la loi bien-être

Modification du champ d'application personnel en ce qui concerne la protection
→ la protection des lois anti-discrimination s'appliquera désormais aux comportements de violence et de harcèlement moral liés à un critère de discrimination et au harcèlement sexuel

Protection loi anti-discrimination

AVANT

Discrimination
en dehors
V et HM avec caractère
discriminatoire et HS



MAINTENANT

Discrimination
dont
V et HM avec caractère
discriminatoire et HS

Protection loi bien-être

AVANT

VHMS avec ou sans
caractère
discriminatoire



MAINTENANT

V et HM sans
caractère
discriminatoire



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Travailleurs protégés

Protection Loi Bien-être

Art. 32tredecies
§ 1/1

nouveau

**Victime
présumée**

Protection lois anti-discrimination

Qui? Voir slides 6 – 11

Exemples de plainte et de signalement interne :

- Tr. qui introduit une demande d'intervention informelle auprès de la PC ou du CPAP
- Tr. qui introduit une demande d'intervention formelle auprès du CPAP
- Tr. qui signale des faits à la ligne hiérarchique
- Tr. qui signale des faits auprès du médecin du travail, d'un autre conseiller en prévention, d'un délégué syndical, d'un assistant social



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Travailleurs protégés

Protection Loi Bien-être

Art. 32tredecies
§ 1/1

nouveau

Tiers au
bénéfice de la
victime
présumée

Protection lois anti-discrimination

Qui? Voir slides 6 – 11

Exemples de soutien :

- Tr. qui soutient la victime présumée pendant l'entretien avec le CPAP

Exemples de signalement interne:

- Tr. qui signale des faits au bénéfice de la victime présumée (sans démarche de celle-ci)
- au CPAP/ à la PC
 - auprès de la hiérarchie, du médecin du travail, d'un autre conseiller en prévention, d'un délégué syndical, d'un assistant social



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Etendue de la protection

Protection Loi Bien-être Art. 32tredecies, § 1

- Interdit = licenciement ou autre mesure préjudiciable vis-à-vis du travailleur protégé SAUF pour des motifs étrangers à la démarche protégée (dont DIF VHMS, action en justice...)
- Y compris = mesure préjudiciable prise après rupture

nouveau

Protection lois anti-discrimination

- interdit = licenciement ou autre mesure préjudiciable vis-à-vis du travailleur protégé POUR des motifs liés au dépôt ou au contenu de la démarche protégée (plainte, signalement, action en justice, témoignage...)
- Idem



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Etendue de la protection

**Protection Loi Bien-être
Art. 32tredecies, § 1**

- Permis = Mesure prise vis-à-vis de la personne protégée pour mettre fin aux faits- avec un caractère proportionnel et raisonnable (32septies)

nouveau

Protection lois anti-discrimination

- ∅



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be

Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Point de départ de la protection

Protection Loi Bien-être Art. 32tredecies, § 6

- Réception de la demande formelle (condition=acceptation par CPAP)
- Réception de la plainte par CBE, police, MP, juge d'instruction
- Dépôt du témoignage auprès du CPAP
- Convocation ou citation à témoigner (en justice)

nouveau

Protection lois anti-discrimination

- à partir de la connaissance de la démarche par l'employeur ou
- quand l'employeur a pu raisonnablement avoir eu connaissance de la démarche



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Demande de réintégration

Protection Loi Bien-être Art. 32tredecies, § 3

- En cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail
- Pas obligatoire
- Introduction par le travailleur ou l'organisation de travailleurs auprès de laquelle il est affilié
- Par recommandé

nouveau

Protection lois anti-discrimination

- Idem
- Idem
- Introduction par le travailleur ou, avec son accord, par l'IEFH, Unia ou un groupements d'intérêts
- Par écrit

Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Abus de procédures

Loi Bien-être

- Pas précisé + jurisprudence divisée

nouveau

Lois anti-discrimination

- Pas de protection en cas d'abus

Cumul des indemnités- (montants restent inchangés)

Loi Bien-être

- Pas précisé

nouveau

Lois anti-discrimination

- Le cumul est possible entre l'indemnité de protection et l'indemnité qui répare le dommage découlant du comportement discriminatoire



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Information à l'employeur sur la protection

Loi Bien-être Art. 32terdecies, § 6

nouveau

Par:

- CPAP (dès que demande acceptée) pour demandeur et témoin direct formel
- Inspection, police, MP
- Action en justice et témoin en justice: travailleur lui-même

Loi Bien-être (!) Art. 32terdecies/1

+

Codex (!) Art. I.3-36 en I.3-37

Par : idem

- Modification du contenu de l'information transmise par CPAP:
 - nature des faits mentionnés dans la demande
 - suppression de la mention de la base légale de la protection ('une' protection)
 - suppression de la mention du point de départ de la protection
 - identité et protection du témoin direct formel AVEC son consentement
- Modification du contenu de l'information transmise par Insp, police, MP:
 - suppression de la mention de la base légale de la protection ('une' protection)
 - suppression de la mention du point de départ de la protection



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM liés à un critère de discrimination et HS

Attestation à la personne protégée

Loi Bien-être
Art. 32tredecies, § 6

∅

nouveau

+ Lois anti-discrimination (!)

TOUS Tr.protégés:

possibilité de demander une attestation écrite et datée de sa démarche (pour éventuellement la transmettre à l'empl.)

Auprès de l'organisation, du service ou de l'institution où démarche réalisée

Contenu de l'attestation :

- l'identité de la personne,
- les démarches réalisées (dont nature discriminatoire des faits),
- la date de la démarche
- la date de la demande de la preuve.



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM PAS liés à un critère de discrimination

Travailleurs protégés

**Protection Loi Bien-être
Art. 32tredecies, § 1/1**

- Demande d'intervention formelle
- Plainte à l'inspection en 2ème ligne
- Plainte auprès de la police, MP, juge instruction en 2ème ligne
- Action en justice par le Tr.
- Action en justice intentée au bénéfice du tr. et avec son accord par une organisation représentative, l'IEFH, Unia, un groupement d'intérêt
- Témoin direct formel et témoin en justice

=

**Protection Loi Bien-être
Art. 32terdecies, § 1/1**

- Idem



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM PAS liés à un critère de discrimination

Demande de réintégration

Protection Loi Bien-être Art. 32tredecies, § 3

- En cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail
- Pas obligatoire
- Introduction par le travailleur ou l'organisation de travailleurs auprès de laquelle il est affilié
- Par recommandé

=

Loi Bien-être Art. 32terdecies, § 3

- Idem



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM PAS liés à un critère de discrimination

Etendue de la protection

Protection Loi Bien-être Art. 32tredecies, § 1

- Interdit = licenciement ou autre mesure préjudiciable vis-à-vis du travailleur protégé SAUF pour des motifs étrangers à la DIF VHMS, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage
- Y compris = mesure préjudiciable prise après rupture

nouveau

Protection Loi Bien-être Art. 32terdecies, § 1

- interdit = licenciement ou autre mesure préjudiciable vis-à-vis du travailleur protégé POUR des motifs liés au dépôt ou au contenu de la DIF VHMS, la plainte, l'action en justice ou du témoignage
- Idem



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM PAS liés à un critère de discrimination

Etendue de la protection

Protection Loi Bien-être Art. 32tredecies, § 1

- Permis = mesure prise vis-à-vis du travailleur protégé pour mettre fin aux faits avec un caractère proportionnel et raisonnable (32septies)

nouveau

Protection Loi Bien-être Art. 32terdecies, § 1

- Permis = mesure de prévention prise vis-à-vis du travailleur protégé pour éliminer le danger, prévenir ou limiter les dommages (32/2, §4) avec un caractère proportionnel et raisonnable



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM PAS liés à un critère de discrimination

Point de départ de la protection

Protection loi Bien-être Art. 32tredecies, § 6

- Réception de la demande formelle (condition=acceptation par CPAP)
- Réception de la plainte par CBE, police, MP, juge d'instruction
- Dépôt du témoignage auprès du CPAP
- Convocation ou citation à témoigner (en justice)

nouveau

Protection loi Bien-être Art. 32terdecies, § 2

- à partir de la connaissance de la démarche par l'employeur ou
- quand l'empl. a pu raisonnablement avoir eu connaissance de la démarche



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be

Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM PAS liés à un critère de discrimination

Abus des procédures

Loi Bien-être

- Pas précisé + jurisprudence partagée

nouveau

Loi Bien-être

- Pas de protection en cas d'abus

Cumul des indemnités- (montants restent inchangés)

Loi Bien-être

- Pas précisé

nouveau

Loi Bien-être

- Le cumul est possible entre l'indemnité de protection et l'indemnité qui répare le dommage découlant du comportement



Conséquences pour la loi bien-être

Protection contre les représailles pour V et HM PAS liés à un critère de discrimination

Information à l'employeur sur la protection

Loi Bien-être
Art. 32tredecies, § 6

Par:

- CPAP (dès que demande acceptée) pour demandeur et témoin direct formel
- Inspection, police, MP
- Action en justice et témoin en justice : travailleur lui-même

nouveau

Loi Bien-être (!) + **Codex (!)**
Art. 32terdecies/1 + **Art. I.3-36 en I.3-37**

Par : idem

Contenu de l'information du CPAP:

- nature des faits mentionnés dans la demande
- suppression de la mention de la base légale de la protection ('une' protection)
- suppression de la mention du point de départ de la protection
- identité et protection du témoin direct formel AVEC son consentement



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be





Autres modifications dans la loi Bien-être

Définition du harcèlement sexuel au travail (art. 32ter)

→ Mise en conformité avec la définition de la loi genre = définition de la Directive 2006/54

Critères de discrimination (art. 32ter)

- suppression de la définition du harcèlement moral et déplacement vers un nouvel alinéa pour clarifier le fait que les critères peuvent être à l'origine de la violence et du harcèlement moral
- ajout de nouveaux critères de discrimination pour tenir compte des nouveaux critères protégés dans la loi genre (par ex, la procréation médicalement assistée, le changement de sexe, les caractéristiques sexuelles, la maternité ...)





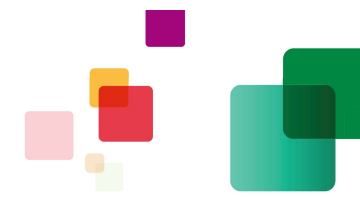
Autres modifications dans la loi Bien-être

Demande d'intervention psychosociale pour faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel (art. I.3-35 codex)

- Contenu de la demande :
possibilité de mentionner la description du lien entre les faits et un critère de discrimination
- Introduction de la demande:
remise en mains propres ou envoi recommandé plus obligatoire :
possibilité d'envoi par courrier simple ou par mail (sous condition)

Exceptions au secret professionnel du CPAP (art. 32quinquiesdecies)

- Communication à l'employeur de la nature des faits mentionnés dans la demande
- Consentement du témoin direct formel pour la communication de l'identité et de la protection à l'employeur



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be

