

Table des matières

Le rôle du conseiller en prévention aspects psychosociaux dans le cadre de la reconnaissance des risques psychosociaux : quelles sont les limites de son intervention ?	9
Jean-Philippe CORDIER et Laura MIDOL	
Préambule	9
Section 1	
Rappel concernant le CPAP, sa formation et son rôle	11
Section 2	
Jusqu'où le CPAP peut-il aller concernant la qualification des faits qui lui sont soumis ?	14
Sous-section 1. Constats préliminaires : difficultés d'appréhension des risques psychosociaux et absence de méthodologie fixe	14
Sous-section 2. La position du législateur et les travaux parlementaires	16
Sous-section 3. Selon la jurisprudence	19
Sous-section 4. Selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	21
Sous-section 5. Réflexions sur la question et conclusion	22
Section 3	
Le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut-il poser un diagnostic médical ?	26
Section 4	
Le rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux peut-il être apparenté à celui de l'expert judiciaire ?	28
Section 5	
Le recours au CPAP et aux procédures internes est-il un préalable obligatoire ?	31
Sous-section 1. Par rapport à l'action judiciaire	31
A. L'utilisation de la procédure interne, bien que favorisée, n'est pas une condition de recevabilité à l'action judiciaire	32

B. Existence d'une faute en cas d'absence de recours aux procédures internes ?	34
C. Influence sur la charge de la preuve en cas d'absence de recours aux procédures internes ?	36
Sous-section 2. Par rapport à l'introduction d'une plainte auprès de l'inspection du Contrôle du bien-être ou des services de police	37
Conclusion	38
La situation de l'auteur présumé de faits de harcèlement moral ou sexuel au travail, ou la cinquième roue du carrosse...	41
Hervé DECKERS	
Introduction	41
Section 1	
Les « mesures appropriées » que peut doit prendre l'employeur en application de l'article 32 <i>septies</i> de la loi du 4 août 1996 et le sort du contrat de travail qui le lie à l'auteur présumé de faits de harcèlement moral ou sexuel au travail	44
Section 2	
L'accès de l'auteur présumé de faits de harcèlement moral ou sexuel au travail au dossier	49
Section 3	
La situation de l'auteur présumé de faits de harcèlement ou de violence au travail dans le cadre du procès pénal par rapport au procès civil	55
Sous-section 1. La charge de la preuve du harcèlement ou de la violence	55
Sous-section 2. L'indemnisation du préjudice subi par la victime	58
Section 4	
L'auteur de faits de harcèlement ou de violence au travail envisagé au regard de l'obligation faite à la victime d'éviter d'abuser de la procédure de plainte	63

Le harcèlement au prisme des lois antidiscrimination : étude d'une transposition incomplète	67
Laurent FASTREZ	
Introduction	67
Section 1	
Le harcèlement discriminatoire : principes et application	69
Sous-section 1. Aperçu législatif : directives européennes, lois du 10 mai 2007 et autres dispositions	70
A. Les directives européennes	70
B. Les lois antidiscrimination	72
C. Compétence partagée avec les entités fédérées	73
D. Le Code pénal	75
E. Autres dispositions internationales pertinentes	75
Sous-section 2. Fonctionnement général des normes antidiscrimination	77
A. Un comportement interdit...	78
B. Dans le champ d'application de la loi...	79
C. Lié à un critère protégé...	79
D. Sans justification conforme à la loi	80
Sous-section 3. Le harcèlement dans la loi « antidiscrimination »	81
A. Le harcèlement discriminatoire – Définition et exclusion du champ d'application des lois antidiscrimination	81
1. Définition du harcèlement discriminatoire	81
2. Principe général d'exclusion des lois antidiscrimination dans les relations de travail	81
3. Conséquences sur le harcèlement discriminatoire	83
4. Précisions jurisprudentielles sur la définition du harcèlement	84
B. Un mot sur le harcèlement sexuel et le harcèlement moral lié au sexe	85
Sous-section 4. Preuve d'un harcèlement discriminatoire	88
A. Le partage de la preuve d'un harcèlement discriminatoire	88
B. Mise en œuvre pratique du partage probatoire	90
C. La preuve contraire que la situation discriminatoire ne se fonde pas sur un critère protégé	92
Sous-section 5. Justification d'un harcèlement discriminatoire	93

Section 2

**Une transposition incomplète des directives européennes
antidiscrimination** 94

- Sous-section 1. La définition du harcèlement n'est pas conforme
au droit européen 96
- Sous-section 2. Le champ d'application de la loi du 4 août 1996
est plus restreint que celui des directives européennes 97
- Sous-section 3. Le manque d'effectivité des dispositions prévues
par la loi « bien-être » 101
 - A. L'action en cessation 102
 - B. Autres moyens d'actions judiciaires 104
 - C. Le rôle des organes de promotion de l'égalité 104
- Sous-section 4. La réforme du formalisme excessif
de la protection contre les représailles 106
- Sous-section 5. Conclusion : conséquences des insuffisances
de la transposition des directives 110

Section 3

**Harcèlement et discrimination hors du harcèlement
discriminatoire** 111

- Sous-section 1. Cumul des indemnités issues des législations
bien-être et discrimination 112
- Sous-section 2. La discrimination autre que le harcèlement
constitue-t-elle un risque psychosocial ? 115
- Sous-section 3. Harcèlement et handicap au travail 117
- Sous-section 4. Que se passe-t-il quand le conseiller
en prévention est raciste ? 120
- Sous-section 5. Discrimination contre harcèlement discriminatoire 121

Section 4

**Contrôle de l'application de la législation et prévention
du harcèlement discriminatoire** 122

- Sous-section 1. La prévention des discriminations 122
 - A. La prévention des risques psychosociaux au travail
et l'absence d'obligation correspondante en droit
de la non-discrimination 122
 - B. Développer une politique préventive de la discrimination 123

Sous-section 2. Contrôle du harcèlement discriminatoire par les services d'inspection du travail	125
A. La division des rôles entre services d'inspection défavorise le développement d'une expertise juridique commune en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination	126
B. Certaines compétences en matière de recherche d'infractions aux lois antidiscrimination sont réservées au Contrôle des lois sociales	129
C. Publicité légale renforcée pour les condamnations en matière de harcèlement discriminatoire	130
D. Le Contrôle du bien-être joue un rôle important mais effacé dans la lutte contre les discriminations, et cet effacement limite l'effectivité du droit antidiscrimination	131
Conclusion	133
Le harcèlement institutionnel. « Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés »	135
Serge BIRENBAUM	
Avant-propos	135
Section 1	
La notion de harcèlement	135
Section 2	
L'état de la situation en France	137
Sous-section 1. Les dispositions applicables en droit pénal français	137
Sous-section 2. L'affaire <i>France Télécom</i>	138
A. Rétroactes	138
B. Les prévenus et les préventions	140
C. Quelques observations sur le jugement du tribunal de grande instance de Paris du 20 décembre 2019	141
D. Le raisonnement de la cour d'appel de Paris dans l'arrêt du 30 septembre 2022	142
E. Sur les situations individuelles	145
F. La décision et quelques conclusions	146
Sous-section 3. Les dispositions et les principes applicables en droit du travail français	147
Sous-section 4. La notion de harcèlement managérial dans la jurisprudence française en droit du travail	149
ANTHEMIS	273

Section 3	
L'état de la situation en Belgique	153
Sous-section 1. En droit pénal	153
A. Principes	153
B. Quelques décisions de jurisprudence	155
Sous-section 2. Le droit du travail et les risques psychosociaux au travail	160
A. Principes	160
B. Applications	162
C. En conclusion quant aux risques psychosociaux en droit du travail	167
Sous-section 3. Le harcèlement moral au travail en droit du travail en Belgique	167
A. Principes	167
B. Précisions jurisprudentielles	168
1. Quant au caractère intentionnel	168
2. Atteinte individuelle	169
3. Contact entre les parties	170
4. Exercice normal de l'autorité	170
5. Problèmes organisationnels	172
C. Conclusions quant au harcèlement moral en droit du travail	172
Sous-section 4. L'OIT	173
A. La convention no 190 et la recommandation no 206	173
B. La jurisprudence du tribunal administratif de l'OIT en droit de la fonction publique	174
C. Conclusions sur la jurisprudence du tribunal administratif de l'OIT	175
Conclusion	176
Harcèlement sexuel au travail : une approche transversale franco-belge de l'évolution d'un droit confronté aux prises de conscience quant aux comportements non désirés	179
Sabrina TERZIAN et Pierre NILLES	
Introduction	179
Section 1	
La notion de harcèlement sexuel au travail	181
Sous-section 1. La définition légale	181

Sous-section 2. Examen détaillé des conditions du harcèlement sexuel dans le cadre du travail	184
A. L'auteur du harcèlement sexuel au travail	184
B. La connotation sexuelle et/ou sexiste des comportements et/ou des propos	185
C. L'absence de consentement	190
D. Les effets des comportements ou des propos	195
E. Des comportements uniques ou répétés ?	198
F. Le sujet du harcèlement sexuel au travail et la question du harcèlement sexuel d'« ambiance » ou « environnemental »	203
G. Lieu et temps du harcèlement sexuel au travail	204
 Section 2	
La preuve du harcèlement sexuel dans le cadre du travail	206
 Section 3	
Les obligations et responsabilités liées au harcèlement sexuel dans le cadre du travail	210
Sous-section 1. Prévention et responsabilité civile	210
A. Le cas belge	210
B. Le cas français	211
C. Un défi commun lié à l'augmentation des violences sexuelles en ligne	214
Sous-section 2. Indemnisation de la victime	215
Sous-section 3. En termes de réaction	217
A. L'enquête interne au sujet des faits dénoncés	217
B. À l'égard de l'auteur	219
 Section 4	
Des protections plus affirmées des victimes et témoins de faits de harcèlement sexuel	220
Sous-section 1. Les extensions de protection dans le régime belge depuis la réforme du 1 ^{er} juin 2023	220
Sous-section 2. Le régime français de protection des victimes et témoins de faits de harcèlement sexuel	224
 Section 5	
Le harcèlement sexuel et la fin du contrat de travail	226
Sous-section 1. Les faits de harcèlement sexuel et le licenciement de l'auteur	226
 ANTHEMIS	275

Sous-section 2. Les faits de harcèlement sexuel et la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié	229
Sous-section 3. Faits de harcèlement sexuel et annulation d'une rupture de commun accord	230
Section 6	
Quelques observations au sujet du harcèlement sexuel au travail sous l'angle pénal	232
Conclusion	234
Rapport du panel « Auditorat »	237
Renaud DETHY et Gautier PUJCKE	
Introduction et méthodologie	237
I. Au civil	239
1. Quels sont les critères qui guident la décision de l'auditorat d'intervenir ou non dans les dossiers civils ?	239
2. De quelles prérogatives dispose l'auditorat du travail lorsqu'il intervient en matière civile ? Quels sont les actes d'information les plus usités dans pareils dossiers ?	241
3. Comment est perçue l'intervention du conseiller en prévention dans les dossiers civils ?	243
4. Son rapport est-il facilement accessible ? Quid du secret professionnel parfois invoqué par certains conseillers en prévention dans le cadre d'une information civile ?	243
5. Quelles sont les autres prérogatives et voies d'action de l'auditorat en matière de harcèlement moral et sexuel au travail sur le plan civil (action civile, cf. art. 138 <i>bis</i> du Code judiciaire – ouverture d'un dossier pénal) ? Pour quelle utilisation en pratique ?	244
6. Comment l'auditorat voit-il son rôle sur le plan civil ? Pour quelle valeur ajoutée ?	245
7. Quel est le rôle du Contrôle du bien-être (ou autres inspections sociales) en droit et en pratique ?	246
II. Au pénal	246
1. Quelles sont les prérogatives (information) et voies d'action (médiation/citation/mise à l'instruction/...) de l'auditorat	

en matière de harcèlement moral et sexuel au travail sur le plan pénal ? Pour quelle utilisation en pratique ?	246
1.1. Les prérogatives	246
1.2. Les voies d'action	247
2. Comment l'auditorat voit-il son rôle sur le plan pénal ? Pour quelle valeur ajoutée ?	251
3. Quel est le rôle de la police et du Contrôle du bien-être, en droit et en pratique ?	251
4. Comment est perçue l'intervention du conseiller en prévention dans les dossiers pénaux ? Peut-il être entendu comme témoin ou visé comme coauteur ?	252
5. Son rapport est-il facilement accessible et utile ? Quid du secret professionnel parfois invoqué par certains conseillers en prévention dans le cadre d'une information pénale ?	254
6. Les sanctions pénales sont-elles suffisamment dissuasives ?	255
7. Difficultés particulières en lien avec les CPAP	255
Rapport du panel « Avocats »	257
Steve GILSON	
1. La difficulté à introduire la demande formelle	257
2. La rédaction de la demande	258
3. L'indépendance du CPAP	258
4. Les moyens du CPAP	258
5. Les constatations du CPAP	259
6. Les personnes mises en cause	259
7. La valeur du rapport du CPAP	259
8. Une expertise judiciaire ?	260
9. L'auditorat du travail	260
10. La question de la communication du rapport est particulièrement délicate.	260
11. Le suivi du rapport	260
ANTHEMIS	277

12. La difficulté probatoire	260
13. L'examen de pré-reprise	261
14. L'action civile de l'auditorat	261
15. Conclusions	261
16. <i>De lege ferenda</i>	261
Rapport du panel « conseillers en prévention aspects psychosociaux »	263
Pierre NILLES	
1. Quelle est la réelle marge d'autonomie de liberté du conseiller en prévention ?	263
2. Quelle est la réelle capacité des conseillers en prévention durant des rapports dans des délais réalistes ? Y a-t-il suffisamment de conseillers en prévention ?	265
3. Peut-on obliger le conseiller en prévention à entendre certains témoins ?	266
4. Comment les CPAP voient-ils le rôle du Contrôle du bien-être en droit et en pratique ?	267
5. Autres réflexions	267