

Vous êtes victime de stress, de harcèlement ou de violence au travail ? La CNE vous accompagne

VOUS SOUFFREZ DE STRESS OU VOUS ÊTES EN BURN-OUT À CAUSE DU TRAVAIL ? VOUS SUBISSEZ DU HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, OU DE LA VIOLENCE, DURANT VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ? LA LOI PROTÈGE LES TRAVAILLEUR·SES CONTRE CE QU'ELLE NOMME « LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ». LA CNE DÉCRYPTE LES SOLUTIONS ET RECOURS ENVISAGEABLES.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il existe 5 types de risques psychosociaux en droit du travail belge :

- Le **stress** : un état négatif résultant d'une charge de travail trop élevée.
- Le **burn-out** : un état d'épuisement professionnel et de démotivation, résultant souvent d'un stress permanent.
- Le **harcèlement moral** : une suite de comportements abusifs qui portent atteinte à l'intégrité et à la dignité ou rendent l'environnement de travail intimidant ou offensant.
- Le **harcèlement sexuel** : un cas de harcèlement moral qui a une connotation sexuelle et qui ne nécessite qu'un seul comportement pour être punissable.
- La **violence au travail** : chaque situation où un-e travailleur-euse est menacé-e ou agressé-e psychiquement ou physiquement au travail.

Ces situations peuvent être liées (ex : le stress amène le burn-out, le harcèlement cause du stress).

ACTEUR·RICES

Il est vivement conseillé de s'adresser à un-e membre du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou à un-e délégué-e syndical-e. Cette personne pourra vous aiguiller vers les personnes adéquates, comme la-le conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux ou la personne de confiance.

La-le conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux est un-e conseiller-ère en prévention, à l'instar du médecin du travail, qui est spécialisé-e dans le domaine des risques psychosociaux. Chaque employeur doit disposer d'un-e conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux, qui fait partie soit du service externe soit du service interne de prévention et de protection au travail, et mettre ses coordonnées à disposition des travailleur-euses (vous trouverez celles-ci dans le règlement de travail).

La désignation d'une personne de confiance est obligatoire dans les entreprises de plus de 49 travailleur-euses. Dans les entreprises de moins de 50 travailleur-euses, la désignation d'une personne de confiance est facultative, sauf si les délégué-es du personnel l'exigent. La personne de confiance est généralement un-e membre du personnel qui a suivi une formation spécifique pour accueillir les victimes d'un risque psychosocial. Elle vous écoute et répond à vos demandes par l'intervention et la conciliation auprès d'autres personnes.

PROCÉDURES INTERNE ET EXTERNE

Si vous subissez un risque psychosocial, vous pouvez recourir à la **procédure interne** à l'entreprise auprès, à votre choix, de la personne de confiance ou du-de la conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP). La personne de confiance ou la-le CPAP vous entend dans un délai de 10 jours et vous informe sur les possibilités d'intervention. Il existe deux interventions possibles : la voie informelle et la voie formelle. Ces procédures doivent être décrites dans le règlement de travail.

La demande d'intervention informelle consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.

La demande d'intervention formelle est analysée par la-le CPAP, qui la classe en fonction de son caractère collectif ou individuel. La demande a un caractère collectif lorsque d'autres travailleur-euses peuvent aussi subir un dommage découlant de la problématique et que cela concerne davantage un problème organisationnel qu'un problème individuel. Elle est traitée par l'employeur, qui examine la situation et prend les mesures collectives nécessaires pour la résoudre. La demande a un caractère individuel lorsque la problématique concerne principalement la-le demandeur-euse, sans impliquer d'autres travailleur-euses. Les demandes d'intervention formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont automatiquement considérées comme des demandes à caractère individuel. Les demandes à caractère individuel sont traitées par la-le CPAP qui rédige un avis à l'attention de l'employeur dans lequel il ou elle propose des mesures à mettre en place.

Si la problématique n'est pas solutionnée, par exemple parce que l'employeur n'a pas pris de mesures ou a pris des mesures inappropriées, vous pouvez recourir à la **procédure externe**. Il s'agira de vous adresser à l'inspection du Contrôle du Bien-Être au travail. Dans ce cas, l'inspection contrôle si l'employeur a appliqué la procédure interne correctement et examine s'il a pris les mesures appropriées. Elle peut lui imposer des mesures. L'action en justice ne pourrait être envisagée qu'ensuite, en cas d'échec de l'intervention du Contrôle.

Les personnes qui ont introduit une demande d'intervention formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou qui ont déposé une plainte à l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail parce que l'employeur n'a pas désigné de conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux, n'a pas mis en place de procédure interne, n'a pas appliqué légalement la procédure interne ou parce que le traitement de la demande d'intervention formelle n'a pas abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sont protégées contre les risques de représailles pendant une période 12 mois.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundis, mardis, mercredis de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be