

Le 9 février 2016

Madame,
Monsieur,

Projet de loi complétant et modifiant le Code pénal social et diverses dispositions de droit pénal social.

Introduction :

Le projet de loi complétant et modifiant le Code pénal social et diverses dispositions de droit pénal social (document Chambre 54K1442001, législature 54 Chambre, date d'introduction 5.11.2015) porte sur un certain nombre de domaines faisant partie du rayon d'action des SEPP, et plus précisément :

- La prévention des risques psychosociaux au travail
- Le travail intérimaire
- La protection de la travailleuse enceinte ou allaitante
- L'interdiction de fumer au travail

Il y a également une disposition avec une portée plus générale qui traite spécifiquement de l'incrimination des personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui n'exécutent pas les missions qui leur sont confiées en application de la réglementation sur le bien-être conformément aux conditions et formalités prescrites par cette réglementation. Il s'agit donc concrètement des SEPP et de leurs collaborateurs, entre autres.

Pro memo: sanctions droit pénal social (Art.101 Code pénal social) majorées des décimes additionnels:

Sanction de niveau 1:

Amende administrative de 60 € à 600 €

Sanction de niveau 2:

Amende pénale: soit 300 à 3000€

Amende administrative: soit 150 à 1500€

Sanction de niveau 3:

Amende pénale: soit 600 à 6000€

Amende administrative: soit 300 à 3000€

Sanction de niveau 4:

Peine d'emprisonnement : soit 6 mois à 3 ans

Amende pénale: et/ou 360 à 36000€

Amende administrative: soit 1800 à 18000€

Prévention des risques psychosociaux au travail :

Via ce projet, le législateur veut actualiser les dispositions du Code pénal social relatives au harcèlement moral ou sexuel au travail suite à l'entrée en vigueur de la loi du 28.2.2014 complétant la loi sur le bien-être (loi du 4.8.1996) relative à la prévention des risques psychosociaux au travail, et de la loi du 28.3.2014 modifiant le Code judiciaire et la loi sur le bien-être ainsi que l'AR du 10.4.2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. Les dispositions pénales du projet de loi sont surtout adaptées car dans la réglementation en question :

- Les tâches des différents acteurs sont précisées
- Les mécanismes de prévention collectifs sont élaborés
- Les procédures individuelles qui visaient uniquement les comportements de harcèlement moral ou sexuel et de violence au travail sont désormais ouvertes à l'ensemble des risques psychosociaux au travail

De ce fait, il convient de noter, entre autres, les éléments suivants :

- Ne pas exécuter des analyses des risques générales et spécifiques relatives aux situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail, ou exécuter ces analyses des risques sans la participation du CPAP¹ interne ou du CPAP externe (analyse complexe), engendre, dans le chef de l'employeur, une répression plus lourde (**sanction de niveau 3 au lieu de 2**).
- Ne pas prendre les différentes sortes de mesures de prévention appropriées, ne pas prendre les mesures conservatoires lorsque cela s'impose vu la gravité des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, ne pas définir (ou pas correctement) des procédures accessibles au travailleur qui estime subir un dommage suite à des risques psychosociaux au travail, ne pas fournir un soutien psychologique approprié par des services ou institutions spécialisés engendre, dans le chef de l'employeur, une répression plus lourde (**sanction de niveau 3 au lieu de 1**). Certaines de ces infractions (ne pas prendre les mesures appropriées pour mettre fin aux actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail + ne pas prendre des mesures conservatoires) sont même punies d'une **sanction de niveau 4** lorsqu'elles ont eu comme conséquence *des ennuis de santé ou un accident du travail* pour un travailleur.

Ce qui est nouveau:

- A) Que l'employeur (mais aussi son préposé ou son mandataire²) est puni d'une sanction de **niveau 3** lorsqu'il ne satisfait pas à un certain nombre d'obligations spécifiques :
- Dans le cadre d'une *demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif* (entre autres quand il s'agit de se concerter avec le CPPT ou délégation syndicale, ne pas communiquer sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande, ne pas prendre les mesures de prévention collectives nécessaires etc.).

¹ Conseiller en prévention risques psychosociaux.

² Le SEPP ne doit pas être considéré comme préposé ou mandataire.

- Dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement individuel ou pour faits de violences ou harcèlement moral ou sexuel au travail entre autres en matière d'information, d'écoute et de communication avec le plaignant ou de prendre des mesures de prévention appropriées pour mettre fin au dommage subi par le travailleur qui a introduit la demande (par rapport à ceci, une infraction est punie d'une sanction de **niveau 4** lorsqu'elle a eu comme conséquence des ennuis de santé ou un accident du travail pour le travailleur).
 - Dans le cadre d'une demande d'information psychosociale formelle pour fait de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail entre autres quand il s'agit de communiquer de la décision motivée quant aux suites qu'il donne aux propositions de mesures conservatoires du CPAP, prendre contact avec l'employeur de l'entreprise extérieure dont les travailleurs exécutent des activités de façon permanente dans son entreprise pour que les mesures de prévention individuelles soient prises effectivement vis-à-vis d'un travailleur de cette entreprise externe, communiquer l'avis (écrit) du CPAP.
- B) Que l'employeur (mais aussi son préposé ou mandataire) est puni d'une sanction de **niveau 3** lorsqu'il:
- Ne désigne pas un CPAP dans le SIPP
 - Ne fait pas appel à un CPAP externe s'il n'a pas désigné un CPAP dans le SIPP ou si < 50 travailleurs sont occupés.
- C) Que l'employeur (mais aussi son préposé ou mandataire) est puni d'une sanction de **niveau 2** lorsqu'il :
- Désigne un CPAP dans le SIPP (sans l'accord préalable des membres représentant les travailleurs au sein du CPPT).
 - Désigne un CPAP qui fait partie du personnel de direction de l'entreprise.
 - Désigne un CPAP qui exerce la fonction de CPMT.
- D) Que l'employeur (mais aussi son préposé ou mandataire) est puni d'une sanction de **niveau 2** lorsqu'il désigne une personne de confiance ou l'écarte de sa fonction sans se conformer à la réglementation.
C'est également le cas :
- Lorsqu'une personne de confiance ne peut pas accomplir ses missions de manière complète, efficace et autonome.
 - Lorsqu'une personne de confiance ne dispose pas des compétences et connaissances dans les deux ans suivant sa désignation ou ne peut pas améliorer ces compétences.
- E) Que les employeurs et institutions organisateurs de formation pour personnes de confiance (donc aussi les SEPP !) soient punis d'une sanction de **niveau 2** lorsqu'ils organisent une formation portant sur les compétences et les connaissances de la personne de confiance sans satisfaire aux conditions déterminées par la réglementation.

- F) Que l'employeur (mais aussi son préposé ou mandataire) est puni d'une sanction de **niveau 3** entre autres lorsqu'il :
- Ne réexamine pas les mesures de prévention lors de tout changement pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail.
 - N'évalue pas au moins une fois par an les mesures de prévention déterminées sur la base de l'analyse des risques portant sur des situations pouvant engendrer des risques psychosociaux.
 - Évalue les mesures de prévention ci-dessus sans impliquer le CPAP interne ou CPAP externe (complexité).
 - Ne tient pas un registre de faits de tiers à destination des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec des personnes autres que des travailleurs ou des personnes assimilées.
- G) Que l'employeur (mais aussi son préposé ou mandataire) est puni d'une sanction de **niveau 2** lorsqu'il, entre autres :
- Ne demande pas l'avis du CPPT lorsque cela est requis.
 - Ne communique pas, dans certains cas, l'avis prescrit par Administration Contrôle du bien-être au CPPT ou aux membres représentant les travailleurs au sein du CPPT.
 - Ne demande pas l'avis du CPAP avant de prendre des mesures de prévention.
 - Ne veille pas à ce que les travailleurs puissent consulter la personne de confiance ou CPAP pendant les heures de travail.
- H) Que l'employeur (mais aussi son préposé ou mandataire) est puni d'une sanction de **niveau 1** lorsqu'il, entre autres :
- N'intègre pas au plan global de prévention et au plan d'action annuel les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention qui en découlent.
 - Ne communique pas les coordonnées du nouveau SEPP à la demande du CPAP.

Travail intérimaire:

Ce qui est nouveau ici *c'est que pendant la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, celui-ci est considéré comme l'employeur* pour l'application des dispositions du Code pénal social, en cas d'infraction aux dispositions dont l'application relève de sa responsabilité en vertu de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, la travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs.

Fumer sur le lieu de travail et protection de la travailleuse enceinte :

- Le niveau de sanction en cas d'infraction à la réglementation (Loi du 22 décembre 2009 instaurant une réglementation générale relative à l'interdiction de fumer dans les lieux fermés accessibles au public et à la protection des travailleurs contre la fumée du tabac) reste inchangé à 3 mais la responsabilité de l'employeur (mais aussi son préposé ou mandataire) est clairement définie ou réécrite. Ce qui reste également inchangé c'est la disposition qui implique que toute infraction en la matière est punie d'une sanction de niveau 4 lorsqu'elle a eu comme conséquence des ennuis de santé ou un accident du travail pour un travailleur.

Disposition à portée plus générale:

Ce qui est nouveau c'est que la personne n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécute les missions qui lui sont confiées en application de la loi sur le bien-être contrairement aux dispositions de cette loi et de ses arrêtés d'exécution, est punie d'une sanction de niveau 3 (niveau 4 lorsque l'infraction a eu comme conséquence des ennuis de santé ou un accident du travail pour un travailleur).

Le législateur avait omis d'insérer dans le Code pénal social la pénalisation qui était reprise dans le 2nd point de l'Art.81 de la loi sur le bien-être. Cette pénalisation est maintenant de nouveau reprise dans le projet de loi.

! Important : c'est en vertu de cette disposition que les SEPP et leurs collaborateurs peuvent être directement poursuivis pénalement !

Le projet de loi a été approuvé le 18.2.16 (voir:

<https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?legislist=legisnr&dossierID=1442>).

Bien à vous,

C. Briké
Conseiller