

Journée d'Actualité sociale  
9 mars 2015

# La protection des travailleurs et des témoins

**Nathalie de Hontheim**  
Conseillère  
CESSoC



## Plan

- 1** Qui est protégé et dans quel cadre ?
  - Procédures ouvrant le droit à la protection
- 2** Modalités de la protection
  - Bénéficiaires de la protection
  - Notion de « représailles »
  - Début
  - Durée et charge de la preuve
- 3** Quelles sont les sanctions ?





Qui est protégé et dans quel cadre ?

- Procédures ouvrant le droit à la protection

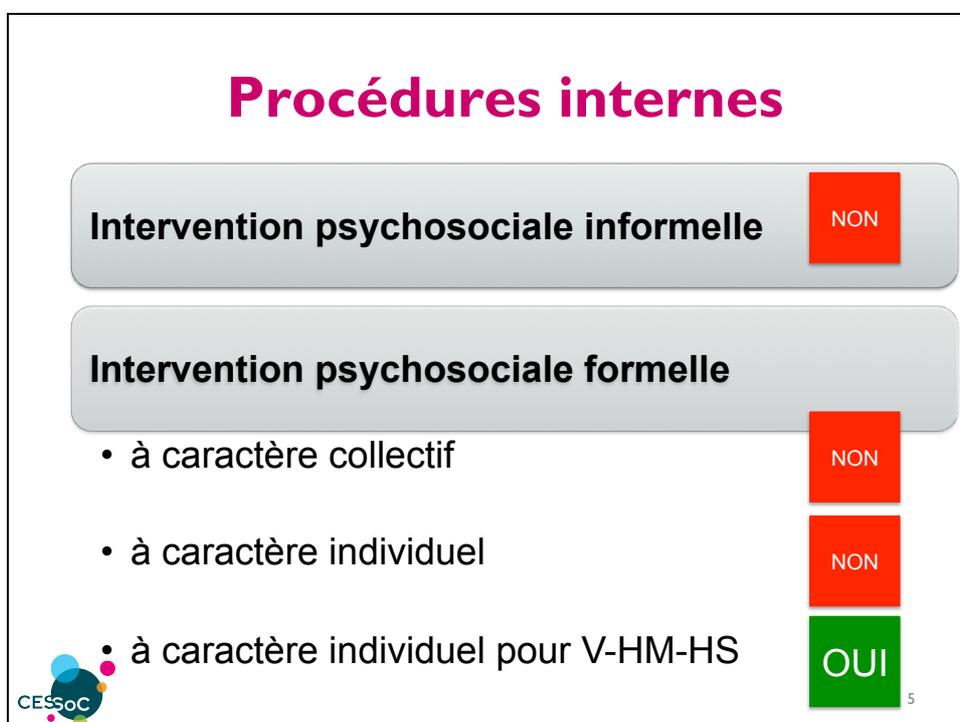
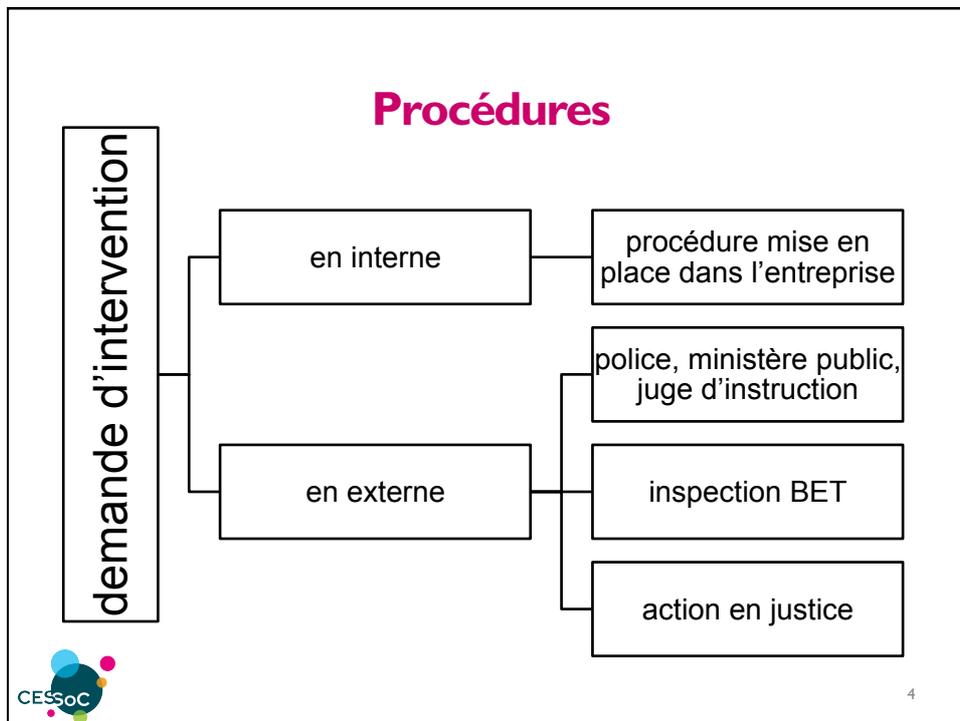


## Qui est protégé et dans quel cadre ?

- **Tous les travailleurs**
  - Politique de prévention et protection
  - Procédures pour les Risques psychosociaux en général
- **Les travailleurs qui demandent une intervention**
  - Pour des faits de violence ou de harcèlement moral et/ou sexuel (V-HM-HS)



3



## Procédures externes

Contrôle du Bien-être au Travail

Plainte à la Police ou à l'Auditeur du Travail

Action devant le Tribunal du travail

OUI

Si le travailleur n'a pas pu agir autrement

NON

Si les procédures internes existent => le travailleur sera redirigé



6

### Modalités de la protection

- Bénéficiaires de la protection
- Notion de « représailles »
- Début
- Durée et charge de la preuve



## Bénéficiaires de la protection (procédures internes)

### 1. le travailleur - demande d'intervention formelle pour V-HM-HS

- selon les procédures de l'entreprise
- demande acceptée par le conseiller en prévention

### 2. le travailleur - témoin direct

- qui intervient auprès du CPAP
- à propos de la situation qui fait l'objet de la demande



8

## Bénéficiaires de la protection (procédures externes)

### 3. le travailleur - demande une intervention (auprès de l'inspection - auprès police, ... - action en justice)

### 4. le travailleur - témoin direct

#### Conditions :

- ⇒ pas de conseiller en prévention spécialisé désigné
- ⇒ pas de procédure en place
- ⇒ procédure n'a pu mettre fin aux faits V-HM-HS au travail
- ⇒ procédure pas été appliquée légalement
- ⇒ vu la gravité des faits dont le travailleur a été l'objet



9

## Notion de représailles

- La protection contre
  - mesures préjudiciables prises par l'employeur

ATTENTION



- mesures conservatoires proportionnées

- pendant ou après la relation de travail
- pour le travailleur demandeur
- pour les travailleurs témoins des faits



10

## Notion de représailles

- Représailles
  - Exemples
    - Rupture du contrat
    - Modification unilatérale des conditions de travail
    - Évaluations à répétition
    - Discrédit auprès d'un futur nouvel employeur ...
- Mesures conservatoires
  - Définition
    - Nécessaires
    - Proportionnées
    - Raisonables

ATTENTION

- Charge de la preuve à l'employeur



11

## Début de la protection (procédures internes)

- **Travailleur** - Demande d'intervention psychosociale formelle pour V-HM-HS
  - Actée dans un document écrit (document de demande d'intervention formelle)
    - Copie signée de la demande pour accusé de réception
    - ou par recommandée (3ème jour ouvrable)
  - Acceptée ou refusée dans les 10 jours calendriers (ou réputée acceptée)



12

## Début de la protection (procédures internes)

- **Travailleur - témoin direct (V-HM-HS)**
  - porte son témoignage à la connaissance du conseiller en prévention AP
    - dans un document daté et signé
    - document communiqué à l'employeur



13

## Début de la protection (procédures externes)

- **Travailleur** - Plaintes à ILS, Police, Auditorat
  - reçoit la plainte (date) ← Début
  - informe l'employeur du dépôt d'une plainte et de la protection des personnes concernées (demandeur et témoin)



14

## Début de la protection (procédures externes)

- **Action en justice**
  - **Travailleur - demandeur**
    - Début
    - protection dès la citation ou le dépôt de la requête au greffe
    - travailleur informe employeur de cette protection
  - **Travailleur – témoin direct**
    - Début
    - à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice
    - travailleur-témoin informe employeur de la protection



15

## Durée de la protection et charge de la preuve

- introduction de la demande d'intervention
- dépôt d'une plainte
- déposition d'un témoignage

**Durée de la protection**

**+ 12 mois**

- action en justice

**+ 3 mois**

**Charge de la preuve à l'employeur**



Quelles sont les sanctions ?



## Sanctions

- Le **travailleur** peut
  - Faire une demande de réintégration ou de rétablissement des conditions de travail
    - sans perte de rémunération
  - À défaut il a droit à une indemnité
    - au choix du travailleur
      - montant forfaitaire : 6 mois de rémunération brute
      - préjudice réellement subi



18

## Sanctions

- La demande de réintégration est faite
  - par lettre recommandée à la poste
  - dans les 30 jours
    - qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail
- L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de 30 jours suivant sa notification



19

## Sanctions

- **L'employeur** qui réintègre est tenu
  - de payer la rémunération perdue
  - de verser les cotisations sociales afférentes à cette rémunération



20

## Sanctions

- L'employeur doit payer une indemnité au travailleur :
  - qui n'est pas réintégré ou repris dans sa fonction dans les conditions d'avant la rupture ou la modification
  - ou qui n'a pas demandé sa réintégration
  - et que le juge a estimé que le licenciement ou la mesure prise par l'employeur était une mesure protégée



21

## Sanctions

### Action en justice :

1. soit au dommage réellement subi
2. soit à un montant forfaitaire :
  - 3 mois de rémunération brute.
  - Ou 6 mois de rémunération brute dans certaines conditions



22

## Sanctions

### Code pénal social

- Diverses sanctions pénales
- Auteur des faits
- Employeur en défaut de mener un politique de prévention des risques
- ....



23

## Sanctions

- Le travailleur doit s'abstenir de tout usage abusif des procédures internes ou externes
  - Pas de sanctions explicites dans la loi
    - Sanctions de droit civil ou de droit du travail
    - Réparation du dommage



24

## Dia de synthèse

**Demande interne d'intervention formelle pour faits de V-HM-HS ou témoignage**

**Demande externe ou témoignage à certaines conditions**

**Protection contre le licenciement ou mesures préjudiciables**

12 mois à dater de la demande ou 3 mois après jugement  
 • Charge de la preuve à l'employeur

Sanction : réintégration sans perte de rémunération ou indemnité (6 mois ou préjudice réellement subi)



25

