

**VERSION COORDONNEE DE LA LOI RELATIVE AU BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS LORS  
DE L'EXECUTION DE LEUR TRAVAIL**

**CHAPITRE I.** Champ d'application et définitions

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs :

a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes qui fournissent des prestations au sens du chapitre 1er et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1er, 1° bis, du Code des impôts sur les revenus 1992 ;

b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation ;

c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage ;

d) les stagiaires ;

e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 2. Les dispositions du chapitre V sont en outre applicables aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles.

§ 3. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles

**CHAPITRE I.** Champ d'application et définitions

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs :

a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes qui fournissent des prestations au sens du chapitre 1er et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1er, 1° bis, du Code des impôts sur les revenus 1992 ;

b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation ;

c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage ;

d) les stagiaires ;

e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 2. Les dispositions du chapitre V sont en outre applicables aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles.

§ 3. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles

visées au § 1er, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

§4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs à l'exception des sections 1re et 3 du Chapitre Vbis.

**CHAPITRE Vbis.** - Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

**Section 1<sup>ère</sup>.** - Généralités

**Sous-section 1<sup>re</sup>.** — Définition des risques psychosociaux au travail

**Art. 32/1.-** *inchangé*

**Sous-section 2.** — Mesures de prévention

**Art. 32/2.-** *inchangé*

**Section 2.** - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

**Sous-section 1<sup>re</sup>.** — Disposition générale et définition

**Art. 32bis.-** Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles la présente section s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.

**Art. 32ter.-** Pour l'application de la présente loi, on entend par :

visées au § 1er, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

§ 4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs à l'exception **des sous-sections 1re et 3 de la section 2** du Chapitre Vbis.

**CHAPITRE Vbis.** - Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

**Section 1<sup>ère</sup>.** - Généralités

**Sous-section 1<sup>re</sup>.** — Définition des risques psychosociaux au travail

**Art. 32/1.-**

**Sous-section 2.** — Mesures de prévention

**Art. 32/2.-**

**Section 2.** - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

**Sous-section 1<sup>re</sup>.** — Disposition générale et définition

**Art. 32bis.-** Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles la présente section s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.

**Art. 32ter.-** Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre;

3° harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. (...)

3° harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant **physiquement**, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, **et en particulier**, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**La violence au travail et le harcèlement moral au travail peuvent être liés notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation**

## **médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité.**

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.

Dans la mesure où le harcèlement ou la violence au travail sont liés à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de :

1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

3° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

**Sous-section 2.** — Mesures de prévention spécifiques

**Art. 32quater.-** *inchangé*

**Art. 32quinquies.-** *inchangé*

**Art. 32sexies.-** *inchangé*

**Art. 32septies.-** *inchangé*

**Sous-section 3.** — La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou-sexuel au travail

**Art. 32nonies.-** Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.

Dans la mesure où le harcèlement ou la violence au travail sont liés à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de :

1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

3° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

**Sous-section 2.** — Mesures de prévention spécifiques

**Art. 32quater.-**

**Art. 32quinquies.-**

**Art. 32sexies.-**

**Art. 32septies.-**

**Sous-section 3.** — La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou-sexuel au travail

**Art. 32nonies.-** Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies

pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

**Art. 32decies.-** § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent section.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

**Art. 32decies.-** § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent section.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant **la juridiction compétente** pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime ;
- c) en raison de la gravité des faits.

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

- a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;
- b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime ;
- c) en raison de la gravité des faits.

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention ;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.

L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.

**Art. 32undecies.-** *inchangé*

**Art. 32duodecies.-** *inchangé*

**Art. 32tredecies.-** § 1<sup>er</sup>. § 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs, visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention ;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.

L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.

**Art. 32undecies.-**

**Art. 32duodecies.-**

**Art. 32terdecies.-** § 1<sup>er</sup>. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail **du** travailleur visé au paragraphe 1<sup>er</sup>/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de **ce** même travailleur, pour des motifs **liés au dépôt ou au contenu de la** demande d'intervention psychosociale formelle pour faits **de violence ou de harcèlement moral au travail, de** la plainte, **de** l'action en justice ou **du** témoignage.

En outre, **pendant la** relation de travail, l'employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable vis-à-vis **de ce** même travailleur **et pour les mêmes motifs que ceux visés à l'alinéa 1er, sauf s'il s'agit d'une mesure de prévention prise pour éliminer le danger, prévenir ou limiter les dommages, conformément à l'article**

présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable

§ 1<sup>er</sup>/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1<sup>er</sup> :

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre ;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre ;

**32/2, §4** et pour autant qu'elle présente un caractère proportionnel et raisonnable.

§ 1<sup>er</sup>/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1<sup>er</sup> **les travailleurs qui, pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui ne sont pas liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2, entreprennent les démarches suivantes :**

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour **faits de violence ou de harcèlement moral au travail** au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre ;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle **pour faits de violence ou de harcèlement moral** au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits (...)

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre ;



c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet ;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre ;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration

c) la demande d'intervention psychosociale formelle **pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail** n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits (...);

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet ;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre ;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle **pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail**, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au paragraphe 1<sup>er</sup> incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent **le moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage.**

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois **suivant le jour où la décision judiciaire est passée** en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration

dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente 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 trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1<sup>er</sup> ;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1<sup>er</sup>.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 5. *Abrogé*

§ 6. *Voir ci-dessous*

dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente 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 trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1<sup>er</sup> ;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1<sup>er</sup>.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 5. *Abrogé*

~~§ 6. *Déplacé dans le nouvel article 32terdecies/1 sous forme modifiée*~~

**§ 6. Les dommages et intérêts visés au paragraphe 4 peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts visés à l'article 32 decies, § 1<sup>er</sup>/1.**

**§ 7. La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.**

**§ 8. La protection du présent article ne s'applique pas aux travailleurs qui entreprennent les démarches visées au paragraphe 1er/1 pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 ou de harcèlement sexuel au travail. Ces travailleurs bénéficient de la protection des législations de lutte contre les discriminations.**

§6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

**Art.32terdecies/1.-** Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, informe l'employeur :

1° dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande bénéficie **d'une protection contre les mesures préjudiciables (...)** ;

2° du fait que le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1<sup>er</sup>, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande, bénéficie **d'une protection contre les mesures préjudiciables, pour autant que ce travailleur ait donné son consentement à cette communication.**

Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui

(...)

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur **qu'une protection contre les mesures**

est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 3, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte, répondant au prescrit du § 1er/1, 2° et 3°, est réceptionnée par son destinataire.

Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1er, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection.

**Section 3.-** Communication d'information et accès aux documents

**Art. 32quaterdecies.-** *inchangé*

**Art. 32quinquiesdecies.-** Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.

Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur:

a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, § 3, alinéa 2;

**préjudiciables** lui est applicable (...). Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de sa protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 2, la personne qui reçoit la plainte dans laquelle le travailleur demande son intervention pour les raisons prévues à l'article 32terdecies, § 1<sup>er</sup>/1, 2° et 3°, est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que la personne concernée bénéficie dès lors **d'une protection (...) contre les mesures préjudiciables (...)**.

Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1er, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, (...) il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie **d'une protection contre les mesures préjudiciables**.

**Section 3.-** Communication d'information et accès aux documents

**Art. 32quaterdecies.-**

**Art. 32quinquiesdecies.-** Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.

Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur:

a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, § 3, alinéa 2;

b) le conseiller en prévention informe par écrit l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 5;

c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;

d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;

e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;

3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes:

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32terdecies, § 1er/1, 5°;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son

b) le conseiller en prévention informe par écrit l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 5;

c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;

d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;

e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;

3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes :

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article **32terdecies/1, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, pour autant qu'ils aient donné leur consentement à cette communication** ;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son

avis visé au point 2°, c, si la gravité des faits le requiert;

d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies;

e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;

4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;

6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à

avis visé au point 2°, c, si la gravité des faits le requiert;

d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies;

e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;

**f) il informe l'employeur du fait que la demande mentionne des faits de violence ou de harcèlement moral liés ou non à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2, ou des faits de harcèlement sexuel au travail ;**

4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;

6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à

condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;

7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

**Art. 32sexiesdecies.-** *inchangé*

**Art. 32septiesdecies.-** *inchangé*

**Art. 32octiesdecies.-** Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions [découlant de l'application du présent chapitre

Le greffier du Conseil d'État, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre.

**Art. 32noniesdecies.-** *inchangé*

**Art. 32vicies.-** *inchangé*

condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;

7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

**Art. 32sexiesdecies.-**

**Art. 32septiesdecies.-**

**Art. 32octiesdecies.-** Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, (...), au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, (...), au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions découlant de l'application du présent chapitre.

Le greffier du Conseil d'État, section **du contentieux administratif**, notifie, (...), au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre.

**Art. 32noniesdecies.-**

**Art. 32vicies.-**