Fiche d'information

CEDIOM

RISQUES PSYCHOSOCIAUX - PERSONNE DE CONFIANCE

Lila Maas

Responsable Unité psychosociale

Le 1er décembre 2023 entre en vigueur la réglementation sur la désignation des personnes de confiance. Si votre entreprise compte 50 travailleurs ou plus, vous devrez désigner une personne de confiance.

QUE DIT LA LOI ?

1. En tant qu'employeur, vous devez obtenir l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) pour désigner la personne de confiance.
2. S'il n'y a pas de consensus, la loi prévoit une médiation par l'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail qui vous rendra un avis.
3. Si vous ne suivez pas l'avis de l'inspection lors de la désignation de la personne de confiance, vous devrez communiquer les motifs au CPPT.
4. Formation : La personne de confiance nouvellement désignée pour répondre à ces modifications ne devra pas obligatoirement avoir suivi les formations requises au moment de sa désignation. En effet, le Code du bien-être au travail impose la formation de la personne de confiance dans les deux ans qui suivent sa désignation.
5. **Les entreprise de moins de 50 travailleurs** n'ont pas d'obligation de désigner une PC sauf si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande.

QUEL EST LE RÔLE DE LA PERSONNE DE CONFIANCE ?

La personne de confiance peut réaliser l'entièreté des missions psychosociales informelles :

- information sur les procédures psychosociales informelles et formelles
- interventions informelles (écoute, conseils, conciliation et intervention auprès de la hiérarchie).

Elle a l'obligation de participer au CPPT si l'ordre du jour contient un point concernant les risques psychosociaux.

Toute reproduction partielle ou totale sur quelque support que ce soit ou utilisation du contenu de ce document est interdite sans l'autorisation préalable du CESI

QUI PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ COMME PERSONNE DE CONFIANCE ?

Toute personne salariée de l'entreprise peut exercer la fonction de personne de confiance.

Il est interdit d'exercer la fonction de personne de confiance lorsqu'on est Conseiller en Prévention-Médecin du Travail (CPMT), délégué du personnel au CE ou au CPPT, délégué syndical, personnel de direction et direction.

LA FORMATION

Les personnes de confiance ont l'obligation de suivre une formation de 5 jours dans les 2 ans consécutifs à leur désignation auprès d'un organisme agréé par le SPF Emploi.

Le contenu de la formation est délimité par la loi: « Cadre légal du rôle et du statut des PC, risques psychosociaux, intervention psychosociale, dont techniques d'entretien et gestion des situations problématiques ».

LA CONFIDENTIALITÉ DES ECHANGES D'INFORMATIONS POUR LA PC ?

La PC est tenue au secret professionnel.

Cependant :

- Elle a le droit d'échanger les informations qu'elle estime nécessaires avec le médecin du travail (avec l'accord du travailleur), pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir des dommages découlant de risques psychosociaux auxquels il est confronté.
- Le CPAP et la PC ont le droit et l'obligation d'échanger entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.
- En cas d'intervention formelle, le CPAP transmet une copie de son avis à la PC (avec l'accord du travailleur) si celle-ci est intervenue auparavant en procédure informelle.
- La PC transmet une fois par an au CPAP les données des incidents qui se sont répétés et pour lesquels elle est intervenue en procédure informelle (entretien, intervention auprès de la hiérarchie ou conciliation).

LEXIQUE DES TERMES UTILISÉS DANS CETTE FICHE

CE : conseil d'entreprise

CP-AP : conseiller en prévention - aspects psychosociaux

CP interne : conseiller en prévention interne

CP-MT : conseiller en prévention - médecin du travail

CPPT : comité pour la prévention et la protection au travail

PC : personne de confiance

Toute reproduction partielle ou totale sur quelque support que ce soit ou utilisation du contenu de ce document est interdite sans l'autorisation préalable du CESI