LE RÔLE DE LA PERSONNE DE CONFIANCE	
PRINCIPE	• La législation définit le rôle de la personne de confiance et ses compétences. • Désigner une personne de confiance est une des mesures possibles pour protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux dans le cadre de leur travail. • Enfin, la personne de confiance est souvent le premier contact quand le travailleur estime subir des dommages psychosociaux. Elle est un acteur clé de la prévention des risques psychosociaux. • Tout employeur occupant au moins 50 travailleurs est tenu de désigner au moins une personne de confiance. • Pour les employeurs qui n'ont pas désigné de personne de confiance, le rôle de personne de confiance est assumé par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Notons que le rôle de personne de confiance est fondamentalement différent de celui du conseiller en prévention.
LA PERSONNE DE CONFIANCE	• La désignation d'une personne de confiance est **obligatoire.** • Par **dérogation**, cette désignation n'est pas obligatoire pour l'employeur qui occupe moins de 50 travailleurs sauf si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande. • La personne de confiance qui est désignée est **rattachée fonctionnellement au service interne** de prévention et de protection au travail et elle doit avoir un accès direct à la personne qui s'occupe de la gestion journalière de l'entreprise. • La personne de confiance peut intervenir sur l'ENSEMBLE des risques psychosociaux, MAIS uniquement dans la **phase informelle**. Il n'est pas possible de faire une demande d'intervention formelle auprès de la personne de confiance. • La personne de confiance : i. écoute le travailleur et lui rend un avis ou ii. met en place une intervention avec la participation d'une autre personne(chef d'entreprise, membre de la ligne hiérarchique, …) ou iii. organise une conciliation entre les parties concernées en cas de problème relationnel.
ANALYSE DE RISQUE **Code Livre I, Titre 3, Chapitre 1er**	• L'analyse de risques psychosociaux est une obligation. Elle est un point de départ qui permet de prendre des mesures organisationnelles et matérielles pour éliminer les situations qui peuvent donner lieu à des risques psychosociaux. (Voir CIF 2014 05) • Si de telles situations ne sont pas évitables, des mesures secondaires ou tertiaires devront être prises pour éviter/limiter les dommages. • La personne de confiance doit participer à ces analyses de risques. • La personne de confiance est invitée aux réunions du comité de prévention et de protection au travail (CPPT) lorsque des questions sur les risques psychosociaux sont à l'ordre du jour.

PROCÉDURE

Loi sur le bien-être des travailleurs, art. 32 sexies

Désignation de la personne de confiance

- L'employeur désigne une ou plusieurs personnes de confiance après accord préalable de TOUS les membres du comité représentant les travailleurs.
- Les personnes de confiance ne doivent pas nécessairement faire partie du personnel de l'employeur. Cependant au moins 1 doit en faire partie si :
  - l'employeur occupe 50 travailleurs ou plus;
  - l'employeur occupe 20 travailleurs ou plus et fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.
- Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis de l'inspecteur du travail compétent.

Restrictions pour la désignation de la personne de confiance

- La fonction de personne de confiance ne peut pas être exercée par :
  - Les délégués de l'employeur ou les délégués du personnel dans le conseil d'entreprise ou le Comité PPT,
  - Les candidats aux élections sociales,
  - Les délégués syndicaux,
  - Le personnel de direction,
  - Le conseiller en prévention médecin du travail.

En l'absence de personne de confiance

- Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées par :
  - Le conseiller en prévention aspects psychosociaux
  - Le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail pour la mission préalable de la personne de confiance si le CP psychosocial est externe, sauf :
    - Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention,
    - En cas de désaccord de l'intéressé,
    - En cas de désaccord du comité.

Conditions

Code, art. I.3-57

- Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leur activité en tant que personne de confiance ;
- La personne de confiance désignée est rattachée au service interne de prévention et protection au travail et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ;
- Elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions ;
- Elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité ;
- L'employeur donne les informations pertinentes à la personne de confiance afin de lui permettre d'accomplir efficacement ses missions ;
- L'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction.

TÂCHES DE LA PERSONNE DE CONFIANCE

Code Livre I, Titre 3, Chapitre 2, Section 2

Premier contact

- Première prise de contact d'une personne estimant subir un dommage psychique. Dans les 10 jours calendrier qui suivent le premier contact, la personne de confiance doit entendre et informer le travailleur des possibilités d'intervention.

Informer

- La personne de confiance doit après le premier contact, dans les 10 jours calendrier entendre le travailleur et l'informer sur les possibilités d'intervention (voir CIF 2014 16 Procédures pour une intervention psychosociale) :
  - Intervention psychosociale informelle ;
  - Intervention psychosociale formelle.
- À la suite de cet entretien personnel, la personne de confiance remet une attestation au travailleur.

L'intervention psychosociale informelle

- La personne de confiance :
  - i. écoute le travailleur et lui rend un avis ou ;
  - ii. met en place une intervention avec la participation d'une autre personne (chef d'entreprise, responsable de la ligne hiérarchique…) ou ;
  - iii. organise une conciliation entre les parties concernées en cas de problème relationnel. La conciliation se fait :
    - Avec l'accord de toutes les parties impliquées ;
    - Avec la volonté de toutes les parties concernées.
- Le type d'intervention psychosociale informelle est acté dans un document daté et signé par la personne de confiance, le CP aspects psychosociaux et le demandeur qui en reçoit une copie.

Contact

- La personne de confiance et le conseiller en prévention aspects psychosociaux se concertent régulièrement, en échangeant les informations pertinentes sur leurs interventions psychosociales.
- La personne de confiance transmet par écrit au moins une fois par an au conseiller en prévention aspects psychosociaux les données des incidents qui se sont répétés et qu'elle a traités.
- La personne de confiance et le conseiller en prévention aspects psychosociaux transmettent, en vue de la rédaction du rapport annuel, au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne, les données anonymes lui permettant de compléter le rapport annuel.

FORMATION

Code, art. I.3-58

- Chaque personne de confiance, doit dans les deux ans de sa nomination, suivre une formation. À cet effet, elle suit une formation de minimum 5 jours tel qu'il est prévu à l'annexe 1.3-1 du Code.
- Les personnes désignées en tant que personnes de confiance avant le 1er septembre 2014 peuvent continuer à exercer si :
  - Elles ont déjà suivi une formation pour exercer la fonction de personne de confiance même si la formation ne répond pas à toutes les conditions de la nouvelle formation prévue par le Code.
  - Elles n'ont pas suivi de formation et vont en suivre une avant le 1er septembre 2016

	▪ Elles n'ont pas suivi de formation mais justifient d'une expérience utile de 5 ans en tant que personne de confiance avant le 1er septembre 2014.
SUPERVISION **Code art. I.3-58 et annexe I.3-1**	• Les personnes de confiance doivent participer à une supervision chaque année (1 jour minimum). Celles-ci consistent en un échange d'expériences entre personnes de confiance sur des cas pratiques sous la conduite d'un facilitateur.
INTÉRÊT POUR LE SECTEUR INTÉRIM **Loi sur le bien-être des travailleurs, art. 32 nonies, 32 decies**	• Les intérimaires ont aussi la possibilité de s'adresser à la personne de confiance désignée chez l'utilisateur. • L'agence d'intérim transmet à l'intérimaire les coordonnées de la personne de confiance. • Les coordonnées de la personne de confiance sont reprises dans le règlement de travail de l'utilisateur. Au cas où celle-ci appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPP), les coordonnées de ce service externe sont suffisantes. *Remarque : dans la pratique, l'intérimaire pourra aussi s'adresser à son consultant (de son agence d'intérim) qui lui indiquera les possibilités que lui offrent la réglementation.*
RÉGLEMENTATION	• Loi du bien-être au travail du 4 août 1996, Chapitre V bis: Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ; • Code I.3 - Prévention des risques psychosociaux au travail ; • Code I.2 - Principes généraux relatifs à la politique du bien-être.

Portée et objectifs des circulaires
Une circulaire reprend le contenu d'une règlementation dans un langage clair et accessible. Les informations dans cette circulaire sont fournies à titre indicatif et ne constituent en aucun cas des conseils ou avis juridiques. Prévention et Intérim ne peut être tenu pour responsable de dommages liés directement ou indirectement à des erreurs ou omissions dans cette circulaire. L'utilisation de cette circulaire relève exclusivement de la responsabilité du lecteur.