

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 janvier 2014

PROJET DE LOI

complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

AMENDEMENTS

N° 1 DE MME **GENOT**

Art. 16

Remplacer le 3° comme suit:

“3° il est inséré un paragraphe 2/1, rédigé comme suit:

“§ 2/1. Lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité en font la demande, ou à défaut de comité lorsque tous les membres de la délégation syndicale en font la demande, ou à défaut de délégation syndicale lorsque les travailleurs de l'entreprise en font la demande, l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées au § 2.””

Document précédent:

Doc 53 **3101/ (2013/2014):**
001: Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 januari 2014

WETSONTWERP

tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN MEVROUW **GENOT**

Art. 16

Punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° er wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende:

“§ 2/1. Indien alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hierom verzoeken, of bij ontstentenis van een comité, indien alle leden van de vakbondsafvaardiging hierom verzoeken, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, indien de werknemers van de onderneming hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te wijzen overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald in § 2.””

Voorgaand document:

Doc 53 **3101/ (2013/2014):**
001: Wetsontwerp.

JUSTIFICATION

Bien que les organisations représentées au sein du Conseil National du Travail n'ont pas pu fournir une appréciation commune sur l'ensemble de la nouvelle législation proposée, Le Conseil National du travail a fait part d'un certain nombre de remarques communes dans son avis 1851. Parmi les remarques communes non prises en compte par le gouvernement, le Conseil National du travail préconise de prévoir explicitement la cascade introduite par le présent amendement dans le nouvel article 32sexies, § 2/1.

N° 2 DE MME GENOT

Art. 16

Au point 2°, a), remplacer les 1° et 2° proposés comme suit:

“1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité ou à défaut de comité après accord préalable de tous les membres de la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale après accord préalable des travailleurs de l'entreprise;

2° soit à la demande de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité ou à défaut de comité à la demande de tous les membres de la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale à la demande des travailleurs de l'entreprise;”

JUSTIFICATION

Bien que les organisations représentées au sein du Conseil National du Travail n'ont pas pu fournir une appréciation commune sur l'ensemble de la nouvelle législation proposée, Le Conseil National du travail a fait part d'un certain nombre de remarques communes dans son avis 1851. Parmi les remarques non prises en compte par le gouvernement, le Conseil National du travail préconise de prévoir explicitement la cascade introduite par le présent amendement dans le nouvel article 32sexies, § 2/1.

N° 3 DE MME GENOT

Art. 33/1 (nouveau)

Insérer un chapitre 3/1, rédigé comme suit:

“Chapitre 3/1. Modification de l'arrêté l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation, et fixant les

VERANTWOORDING

Hoewel de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties geen gemeenschappelijke beoordeling van de hele nieuwe voorgestelde wetgeving hebben kunnen uitbrengen, heeft de Nationale Arbeidsraad in advies nr. 1851 een aantal gemeenschappelijke opmerkingen geformuleerd. In die door de regering niet in aanmerking genomen opmerkingen is de Nationale Arbeidsraad uitdrukkelijk voorstander van de bij dit amendement in het nieuwe artikel 32sexies, § 2/1, ingevoerde cascade.

Nr. 2 VAN MEVROUW GENOT

Art. 16

In punt 2°, a), de ontworpen punten 1° en 2° vervangen door wat volgt:

“1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité, of bij ontstentenis van een comité, na voorafgaand akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, na voorafgaand akkoord van de werknemers van de onderneming;

2° hetzij op verzoek van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité, of bij ontstentenis van een comité, op verzoek van alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, op verzoek van de werknemers van de onderneming;”

VERANTWOORDING

Hoewel de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties geen gemeenschappelijke beoordeling van de hele nieuwe voorgestelde wetgeving hebben kunnen uitbrengen, heeft de Nationale Arbeidsraad in advies nr. 1851 een aantal gemeenschappelijke opmerkingen geformuleerd. In die door de regering niet in aanmerking genomen opmerkingen is de Nationale Arbeidsraad uitdrukkelijk voorstander van de bij dit amendement in het nieuwe artikel 32sexies, § 2/1, ingevoerde cascade.

Nr. 3 VAN MEVROUW GENOT

Art. 33/1 (nieuw)

Een hoofdstuk 3/1 invoegen, luidende:

“Hoofdstuk 3/1. Wijziging van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten die aanleiding geven tot schade-

critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 22 janvier 2013

Art. 33/1. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation, et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 22 janvier 2013, est complété par un code 1713, rédigé comme suit:

1713: Burn-out".

JUSTIFICATION

Au cours de ces dernières années, l'évolution des conditions de travail a été marquée par des changements organisationnels majeurs au sein des entreprises. Une des modalités de changement parmi d'autres a été d'accroître la flexibilité du travailleur dans le but d'en maintenir la rentabilité et surtout, de garantir une certaine compétitivité des entreprises. Cette évolution est souvent citée comme ayant des répercussions sur le bien-être des travailleurs en entraînant notamment des manifestations individuelles d'épuisement professionnel, également appelées burn-out.

Selon une étude commandée par le SPF, quelque 19 000 travailleurs ayant consulté un médecin sont directement touchés par un burn-out. D'autres études se basant sur les témoignages de travailleurs estiment qu'un travailleur sur quatre est atteint

Toutefois, actuellement, malgré l'ampleur du phénomène, il est très difficile de faire reconnaître ce type de pathologie en tant que maladies professionnelles. Dès lors, cet amendement vise à inscrire le burn-out sur la liste des maladies professionnelles reconnues.

Zoé GENOT (Ecolo-Groen)

loosstelling en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 januari 2013

Art. 33/1. Artikel 1 van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten die aanleiding geven tot schadeloosstelling en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 januari 2013, wordt aangevuld met een code 1713, luidende:

1713: Burn-out".

VERANTWOORDING

De evolutie van de arbeidsvoorwaarden werd de jongste jaren gekenmerkt door grote organisatorische veranderingen binnen de ondernemingen. Eén van die veranderingen ligt in het feit dat de werknemer zich flexibeler moet opstellen om rendabel te blijven, en bovenal om het concurrentievermogen van de ondernemingen enigszins te waarborgen. Vaak wordt beweerd dat die evolutie gevolgen heeft voor het welzijn van de werknemers, die onder meer individuele uitputtingsverschijnselen op professioneel vlak (de zogenaamde "burn-out") vertonen.

Onderzoek van de FOD heeft uitgewezen dat ongeveer 19 000 werknemers die een arts hebben geraadpleegd, direct aan een burn-out lijden. Andere onderzoeken op grond van getuigenissen van werknemers ramen dat een op vier van de werknemers een burn-out heeft.

Ondanks de omvang van het fenomeen is het in de huidige stand van zaken echter bijzonder moeilijk dit soort van pathologie als een beroepsziekte te doen erkennen. Dit amendement beoogt dan ook de burn-out op te nemen in de lijst van de erkende beroepsziekten.