

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 januari 2002

WETSONTWERP (I)

**betreffende de bescherming tegen geweld,
pesterijen en ongewenst seksueel
gedrag op het werk**

WETSONTWERP (II)

**tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek
naar aanleiding van de wet van ...
betreffende de bescherming tegen geweld,
pesterijen en ongewenst seksueel gedrag
op het werk**

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Memorie van toelichting	5
3. Voorontwerp	16
4. Advies van de Nationale arbeidsraad	25
5. Advies van de Raad van State	42
6. Wetsontwerp I	55
7. Wetsontwerp II	65
8. Bijlage I	69
9. Bijlage II	85
10. Bijlage III	89

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 janvier 2002

PROJET DE LOI (I)

**relative à la protection contre
la violence, le harcèlement moral
et sexuel au travail**

PROJET DE LOI (II)

**modifiant le Code judiciaire à propos de
la loi du ... relative à la protection
contre la violence, le harcèlement moral et
sexuel au travail**

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	5
3. Avant-projet	16
4. Avis du Conseil national du Travail	25
5. Avis du Conseil d'Etat	42
6. Projet de loi I	55
7. Projet de loi II	65
8. Annexe I	69
9. Annexe II	85
10. Annexe III	89

De Regering heeft dit wetsontwerp op 9 januari 2002 ingediend.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 9 januari 2002 door de Kamer ontvangen.

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 9 janvier 2002.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 9 janvier 2002.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SPA	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :	Abréviations dans la numérotation des publications :
DOC 50 0000/000 : Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA : Questions et Réponses écrites
CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)	CRIV : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN : Plenum (witte kaft)	PLEN : Séance plénière (couverture blanche)
COM : Commissievergadering (beige kaft)	COM : Réunion de commission (couverture beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : alg.zaken@deKamer.be	e-mail : aff.generales@laChambre.be

SAMENVATTING

Het ontwerp van wet dat ter bespreking wordt voorgelegd heeft tot doel geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen en de werknemers te beschermen tegen dergelijke gedragingen

Hiertoe moet de werkgever preventiemaatregelen treffen die o.a. betrekking hebben op de materiële inrichting van de arbeidsplaats, de organisatie van het werk en de sensibilisering en de opleiding van alle betrokken partijen (leden van de hiërarchische lijn, preventieadviseurs werknemers en leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk).

De werkgever moet eveneens procedures vaststellen waardoor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk daadwerkelijk worden onderzocht en die bepalen hoe het slachtoffer de nodige hulp en ondersteuning zal krijgen.

Al deze maatregelen moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Zij kunnen ook via andere communicatiemiddelen meegedeeld worden aan de werknemers.

De werkgever dient na voorafgaand akkoord van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk een preventieadviseur aan te duiden die gespecialiseerd is op het vlak van de psycho-sociale aspecten van de arbeid en het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk. Indien er geen akkoord bereikt wordt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt moet een beroep gedaan worden op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Elke werkgever kan ook volgens een gelijkaardige procedure vertrouwenspersonen aanduiden.

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan op verschillende manieren reageren:

RÉSUMÉ

Le projet de loi qui est soumis à la délibération a pour objet de prévenir la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail et de protéger les travailleurs qui sont victimes de tels actes.

A cet effet, l'employeur doit prendre des mesures de prévention qui ont, entre autres, trait à l'aménagement matériel du lieu de travail, l'organisation du travail, la sensibilisation et la formation de toutes les parties concernées (membres de la ligne hiérarchique, conseillers en prévention, travailleurs et membres des comités pour la prévention et la protection au travail).

L'employeur doit également établir des procédures qui permettront d'examiner les faits de violence, harcèlement moral et sexuel au travail soient effectivement examinés et qui détermineront comment l'aide et l'appui nécessaires soient accordés à la victime.

Toutes ces mesures doivent être reprises dans le règlement du travail. Elles peuvent également être communiquées aux travailleurs par d'autres moyens de communication.

L'employeur doit désigner, après accord préalable des représentants des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail, un conseiller en prévention qui est compétent dans le domaine des aspects psycho-sociaux du travail et la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail. Si aucun accord n'est obtenu ou si l'employeur occupe moins que cinquante travailleurs, il doit faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. Tout employeur peut également désigner des personnes de confiance selon une procédure similaire.

Le travailleur qui s'estime victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut réagir de façon diverse :

- hij kan zich richten tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur die de partijen poogt te verzoe-
nen;

- hij kan bij deze personen een met redenen om-
klede klacht indienen;

- hij kan een beroep doen op de inspectie;

- hij kan zich wenden tot de rechter

De arbeidsrechtbank kan schadevergoeding toe-
kennen, maar kan ook bevelen dat de laakbare han-
delingen onmiddellijk worden stopgezet. Er gebeurt
een omkering van de bewijslast

De rechtsvordering kan worden ingesteld door het
slachtoffer, evenals door de representatieve vakor-
ganisaties en instellingen die de belangen van de
slachtoffers verdedigen

Van zodra er een formele klacht is ingediend, ge-
niet de werknemer een bijzondere bescherming te-
gen ontslag. De werknemer die ontslagen wordt om
redenen die verband houden met de klacht of de
rechtsvordering kan zijn reïntegratie vragen. Indien
de werkgever dit weigert moet hij aan de werknemer
een forfaitaire schadevergoeding betalen van zes
maanden bruto-loon.

- il peut s'adresser à la personne de confiance ou
au conseiller en prévention qui essaie de concilier
les parties ;

- il peut introduire une plainte motivée auprès de
ces personnes ;

- il peut faire appel à l'inspection ;

- il peut s'adresser au juge.

Le tribunal du travail peut accorder des domma-
ges et intérêts ; il peut également donner l'ordre de
cesser immédiatement les actes répréhensibles. La
charge de la preuve est renversée.

La demande peut être introduite par la victime et
aussi par les organisations syndicales représentati-
ves et les organismes qui défendent les intérêts des
victimes.

A partir du moment où une plainte formelle a été
introduite, le travailleur bénéficie d'une protection spé-
ciale contre le licenciement. Le travailleur licencié
pour des raisons liées à la plainte ou à la demande,
peut introduire une demande de réintégration. Si l'em-
ployeur la refuse, il doit alors payer à son travailleur
une indemnité forfaitaire qui correspond à six mois
de rémunération brute.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Algemene uiteenzetting

Pesterijen, psychologische intimidatie op het werk, deze termen omvatten een harde realiteit, door de Engelssprekenden aangeduid onder de naam 'mobbing', een typisch probleem van de werknemer en arbeider, niet te rechtvaardigen ten aanzien van de menselijke waardigheid.

Het geweld op het werk is een dagelijkse realiteit geworden voor miljoenen werknemers over de wereld ; het komt ook in ons land voor waarvan talrijke studies en artikelen gewijd aan dit onderwerp het bewijs zijn.

Inderdaad, volgens de resultaten van het Derde Europees Onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden in het voorjaar van 2000 uitgevoerd in de 15 Lidstaten van de Europese Unie, zou 2% (3 miljoen) van de werknemers slachtoffer zijn geworden van fysiek geweld door personen die ook werkten op de werkplek in de loop van de jongste 12 maanden.

4% (6 miljoen) werknemers zijn slachtoffer geworden van fysiek geweld door personen die zelf niet werkten op de arbeidsplaats;

2% (3 miljoen) werknemers zijn slachtoffer geworden van ongewenst seksueel gedrag;

9% (13 miljoen) zijn het voorwerp geweest van intimidatie of pesterijen op het werk.

De psychologische, fysieke en sociale gevolgen van pesterijen op het werk zijn dikwijls ontelbaar voor de werknemers die slachtoffer zijn van deze pesterijen zonder dan nog stil te staan bij de kostprijs voor de gemeenschap.

Geconfronteerd met deze toch dramatische vaststelling, heb ik besloten de problemen rond geweld op het werk door mijn administratie te laten onderzoeken. In het verlengde van dit onderzoek, werden er twee studiedagen hieromtrent georganiseerd in oktober en december 2000.

Tegelijkertijd hebben de senatoren, mevrouw Vanlerberghe en de heer Mahoux op 28 april 2000 een wetsvoorstel ingediend betreffende de psychologische

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Exposé général

Harcèlement moral, harcèlement psychologique au travail, ces termes recouvrent une dure réalité, désignée sous le nom de mobbing par les Anglo-Saxons, une souffrance propre au salarié, au travailleur, injustifiable au regard de la dignité humaine.

La violence au travail est devenue une réalité quotidienne pour des millions de travailleurs dans le monde ; elle se manifeste également dans notre pays ainsi que l'attestent de nombreuses études et articles consacrés à ce sujet.

En effet, selon les résultats de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail réalisée au printemps 2000 dans l'ensemble des 15 États Membres de l'Union Européenne, il y aurait :2% (3 millions) de travailleurs qui ont été l'objet de violence physique de la part de personnes appartenant à leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois ;

4% (6 millions) qui ont été l'objet de violence physique de la part de personnes n'appartenant pas à leur lieu de travail ;

2% (3 millions) qui ont fait l'objet de harcèlement sexuel ;

9% (13 millions) qui ont fait l'objet d'intimidation ou harcèlement moral .

Les conséquences psychologiques, physiques et sociales du harcèlement moral sont souvent incalculables pour les travailleurs victimes de ce harcèlement sans oublier bien entendu le coût pour la société.

Face à ce constat assez dramatique, j'ai décidé de faire examiner les problèmes de violence au travail par mon administration. Dans le prolongement de cet examen, nous avons organisé deux journées d'études en octobre et décembre 2000.

Au même moment, Monsieur le Sénateur Mahoux et Madame la Sénatrice Vanlerberghe ont déposé le 28 avril 2000 une proposition de loi relative au harcèle-

intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden terwijl ook de Nationale Arbeidsraad in september 2000 heeft beslist op eigen initiatief dit thema te onderzoeken.

De twee voormelde studiedagen hebben duidelijk aangetoond dat indien ons wetgevend arsenaal al niet verstoken is van antwoorden, het niet wegneemt dat deze gedeeltelijk onaangepast zijn aan het fenomeen van gewelddadige gedragingen op het werk. Op het repressieve vlak is psychologische intimidatie immers een misdrijf geworden sinds de invoering van het artikel 442 *bis* door de wet van 30 oktober 1998 in het strafwetboek, terwijl op preventief vlak geen enkele bepaling bestaat ook al kunnen de arbeidsgeneesheer en de medische inspectie van mijn departement hierin reeds een belangrijke rol spelen.

Bovendien vereist de correcte toepassing van een aantal Europese richtlijnen dat de Belgische wetgeving betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk nader wordt uitgewerkt.

Het gaat hier in de eerste plaats om de richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. Deze richtlijn stelt het algemeen kader vast voor het preventiebeleid dat door de werkgevers moet worden gevoerd. Het wetsontwerp past de principes van die richtlijn toe op de verschillende vormen van geweld.

Daarnaast gaat het ook nog om de volgende richtlijnen:

– richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

– richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Inderdaad kunnen de verschillende vormen van fysiek en psychisch geweld, onder de vorm van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk de uiting zijn van discriminerend gedrag tegenover bepaalde categorieën van werknemers. Bovendien is het ook zo dat het aanklagen van dergelijk gedrag tot discriminatie kan aanleiding geven.

Dit is de reden waarom ik heb beslist een wetsontwerp bij het parlement in te dienen, bedoeld om de

ment moral par la dégradation délibérée des conditions de travail tandis que le Conseil national du travail a décidé, en septembre 2000 d'examiner ce thème de sa propre initiative.

Ces deux journées d'études ont clairement montré que si notre arsenal législatif n'est pas dépourvu de réponses, il n'en demeure pas moins qu'elles sont partiellement inadaptées au phénomène des comportements violents au travail. En effet sur le plan répressif le harcèlement moral est devenu un délit depuis l'insertion dans le code pénal de l'article 442 *bis* inséré par la loi du 30 octobre 1998, sur le plan de la prévention aucune disposition spécifique n'existe même si le médecin du travail et l'inspection médicale de mon département peuvent déjà jouer un rôle important dans ce domaine.

En outre, l'application correcte d'un certain nombre de directives européennes exige que la législation belge en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail soit précisée

En premier lieu, il s'agit de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Cette directive établit le cadre général pour la politique de prévention à mener par les employeurs. Le projet de loi applique les principes de la directive aux différentes formes de violence.

Il s'agit également des directives suivantes:

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

– 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.

En effet, les différentes formes de violence physique et psychique, sous forme de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail peuvent être l'expression d'un comportement discriminatoire à l'égard de certaines catégories de travailleurs. En outre, dénoncer un tel comportement peut donner lieu à une discrimination.

C'est la raison pour laquelle j'ai décidé de soumettre au parlement un projet de loi destiné à assurer la

bescherming te verzekeren van de werknemers tegen de pesterijen als zodanig maar ook, met het oog op de coherentie, tegen geweld op het werk en ongewenst seksueel gedrag want het is zo dat deze drie gedragingen erg dicht bij elkaar liggen.

Vooraf de definitie van de begrippen « geweld op het werk », « pesterijen » en « ongewenst seksueel gedrag » is belangrijk en werd, zeer ruim gezien, geïnspireerd op de definities zoals ze gewoonlijk voorkomen. Zo herneemt de definitie van ongewenst seksueel gedrag letterlijk de definitie in artikel 5 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid volgens dewelke het ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verondersteld een discriminatie te zijn op basis van het geslacht. Wat betreft het begrip van pesterijen verwijst dit voorstel uitdrukkelijk naar de definitie in artikel 2,3 van de Richtlijn 2000/43/C.E. van 29 juni 2000 van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. De definitie is echter ruimer omdat zij in hoofdzaak gebaseerd is op het repetitief karakter van de misdragingen.

Wat betreft geweld op het werk worden in hoofdzaak de eenmalige geweldplegingen van werknemers bedoeld. Het voorstel beoogt niet alleen alle handelingen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de relatie tussen werkgever en werknemers van de onderneming, tussen de werknemers onderling maar eveneens diegene tussen werknemers en derden die niet tot het personeel van de onderneming behoren; vooral de personen, tewerkgesteld in de gezondheidssector en de horeca behoren tot deze risicogroep. De personen tewerkgesteld in banken kunnen eveneens slachtoffer zijn van handelingen van geweld, bvb bij een bankoverval.

Dit voorstel bevat twee grote luiken, een preventief en informatief luik enerzijds, een repressief anderzijds.

Wat betreft het luik « preventie » en « informatie », gaat het erom alle partners van de onderneming bijeen te brengen : de werkgevers, de werknemers, de interne en externe preventiediensten voor preventie en bescherming op het werk en de medische arbeidsinspectie. Meer in het bijzonder zullen in het kader van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk in het globaal preventieplan maatregelen worden opgenomen,

protection des travailleurs contre le harcèlement moral proprement dit, mais aussi dans un souci de cohérence, contre la violence au travail et le harcèlement sexuel tant il est vrai que ces trois comportements peuvent être très proches l'un de l'autre.

La définition des termes « violence au travail » « harcèlement moral » et « harcèlement sexuel » est particulièrement importante et s'inspire très largement des définitions habituellement reprises. Ainsi la définition du harcèlement sexuel reprend textuellement la définition inscrite à l'article 5 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale en vertu duquel le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est présumé être une discrimination sur la base du sexe. En ce qui concerne la notion de harcèlement moral, le projet se réfère explicitement à la définition reprise à l'article 2,3 de la directive 2000/43/C.E. du Conseil 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. La définition est toutefois plus large parce qu'elle repose essentiellement sur le caractère répété des comportements abusifs.

Quant à la violence au travail, elle vise essentiellement des comportements instantanés d'agression des travailleurs. Le projet vise non seulement tous les actes de violence au travail, de harcèlement moral et sexuel dans les rapports entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise, entre les travailleurs entre eux, mais aussi entre travailleurs et des tiers qui n'appartiennent pas au personnel de l'entreprise ; les personnes occupées dans le secteur des soins de santé et de l'horeca appartenant surtout à ce groupe à risque. Les personnes occupées dans les banques peuvent aussi être les victimes d'actes d'agression notamment lors des attaques bancaires.

Ce projet comprend deux grands volets, la prévention et l'information d'une part, la répression, d'autre part.

En ce qui concerne le volet « prévention » et « information », il s'agit d'associer tous les partenaires de l'entreprise : les employeurs, les travailleurs, les services internes et externes de prévention et de protection au travail ainsi que l'inspection médicale du travail. Plus particulièrement, il s'agira dans le cadre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, d'insérer dans le plan global de prévention les mesures prises par l'employeur

genomen door de werkgever om de werknemers te beschermen tegen het geweld op het werk, zal aan de preventieadviseur een rol worden toebedeeld inzake raadgeving en begeleiding (het professioneel maken van de opdracht van de vertrouwenspersonen) en zal de tussenkomst van de medische arbeidsinspectie in het preventiebeleid worden versterkt. Om hiertoe te komen, moeten de preventieadviseurs een vorming krijgen en een adequate juridische bescherming genieten die hen zullen toelaten efficiënt en op onafhankelijke wijze te werken; deze juridische bescherming zal het voorwerp uitmaken van een ander wetsontwerp.

Het tweede luik betreft de repressie van verkeerde gedragingen; wanneer het preventief beleid geen succes heeft gehad, moet de werknemer zijn rechten kunnen doen gelden en in voorkomend geval zijn menselijke waardigheid terugvinden. Het repressief luik is in ruime zin gebaseerd op de bepalingen van de wet van 7 mei 1999 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat betreft de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het werk en bevorderingskansen, toegang tot een onafhankelijk beroep en een aanvullend beleid van sociale bescherming die, in artikel 5, de seksuele intimidatie gelijkstelt met een discriminatie op basis van het geslacht. Het gaat hoofdzakelijk om het toekennen van een vorderingsrecht bij de rechtbank aan de belanghebbende, zijn vakbondsorganisatie maar ook – wat een nieuwe bepaling is – aan openbare en privé-instellingen die de strijd tegen daden van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag als statutair doel hebben, het verdelen van de bewijslast, de bescherming van het slachtoffer tegen zijn ontslag vanaf het moment dat hij klacht heeft neergelegd, maar ook van getuigen, opgeroepen om te getuigen in dergelijke geschillen.

Tot slot, opdat de ingevoerde reglementering het geheel van werknemers in ons land zou beschermen (privé-sector, openbare federale sector en de regionale overheden), werd zij ingevoegd in de wetgeving betreffende het welzijn daar het in hoofdzaak gaat om de gezondheid en het welzijn van de werknemers op het werk.

Daardoor komt ook de bedoeling van dit wetsontwerp beter tot zijn recht : het komt er immers op aan de verschillende vormen van geweld als dusdanig te bestrijden en alle werknemers hiertegen te beschermen.

Hoewel gewelddaden kunnen beschouwd worden als een discriminatie wordt de problematiek in dat geval slechts vanuit één invalshoek benaderd. De hier voorgestelde regeling is dan ook ruimer dan die opgeno-

pour protéger les travailleurs contre la violence au travail, de confier au conseiller en prévention un rôle en matière de conseil et d'accompagnement (professionnaliser la mission de personnes de confiance) et de renforcer l'intervention de l'inspection médicale du travail dans le travail de prévention. Pour ce faire, il faudra donner au conseiller en prévention une formation et une protection juridique adéquates qui lui permettraient de travailler de manière indépendante et avec efficacité ; cette protection juridique fera l'objet d'un autre projet de loi.

Le deuxième volet concerne la répression des comportements fautifs ; car lorsque la prévention a échoué, il faut que le travailleur puisse faire valoir ses droits et retrouver le cas échéant sa dignité humaine. Le volet répression s'inspire très largement des dispositions de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et le régime complémentaire de sécurité sociale qui, en son article 5, assimile le harcèlement sexuel à une discrimination basée sur le sexe. Il s'agit principalement du droit d'action en justice de l'intéressé(e), de son organisation syndicale mais aussi – ce qui est nouveau – de certaines organisations publiques et privées qui ont pour objet statutaire la lutte contre les faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de la nouvelle répartition de la charge de la preuve, de la protection de la victime contre le licenciement dès le moment où elle a déposé plainte, mais aussi des témoins appelés à témoigner dans de tels litiges.

Enfin, afin que la réglementation mise en place protège l'ensemble des travailleurs de notre pays (secteur privé, secteur public fédéral et entités fédérées), elle est insérée dans la législation relative au bien-être puisqu'il s'agit essentiellement d'une matière qui relève de la santé et du bien-être des travailleurs au travail.

Ainsi l'objectif du projet de loi est mieux mis en évidence : en effet, il faut combattre les différentes formes de violence en tant que telles et protéger tous les travailleurs.

Quoique les actes de violence puissent être considérés comme discriminatoires, il faut remarquer que dans ce cas la problématique n'est abordée que sous un seul angle. Les règles proposées sont donc plus

men in artikel 5 van de wet van 7 mei 1999 en dit op verschillende vlakken.

In dit ontwerp gaat het niet alleen meer om ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar ook over pesterijen en geweld in het algemeen. Bovendien wordt het gedrag als dusdanig beoogd en niet zozeer het feit dat dit gedrag een vorm van discriminatie kan zijn. Tenslotte overstijgt het wetsontwerp de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Toch blijft het nuttig de specifieke bepaling van de wet van 7 mei 1999 te behouden daar zij een aanvullend karakter heeft op de hier voorgestelde regeling. Bovendien moet onderlijnd worden dat de beschermingsmechanismen met elkaar verenigbaar zijn.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

A) — WETSONTWERP ARTIKEL 78 VAN DE GRONDWET

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat deze wet een aangelegenheid regelt die enkel dient voorgelegd te worden aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, maar waarop door de Senaat de evocatieprocedure kan toegepast worden

Artikel 2

Artikel 2 wijzigt artikel 2, § 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Daar waar normaal de welzijnswet voor diensboden, het ander huispersoneel en hun werkgevers niet van toepassing is, wordt een uitzondering gemaakt voor de door de huidige wet ingevoerde afdelingen 1 en 3 van hoofdstuk V *bis* in de wet van 4 augustus 1996. Dit brengt met zich mee dat de dienstboden en het ander huispersoneel, eveneens een vordering tot ophouding (artikel 32 *decies*) en een vordering tot schadevergoeding (artikel 32 *tredecies*) kunnen indienen, wanneer zij slachtoffer zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werkgevers bedoeld in voormeld artikel 2, § 4 hoeven echter niet te voldoen aan de preventieve verplichtingen opgelegd in afdeling 2, wat praktisch gezien moeilijk uit te voeren zou zijn.

larges que celles que prévoit l'article 5 de la loi du 7 mai 1999, et ceci à plusieurs niveaux.

Dans le présent projet, il ne s'agit pas uniquement du harcèlement sexuel au travail, mais également du harcèlement moral et de la violence en général. En outre, on vise le comportement en tant que tel et non le fait que ce comportement peut constituer une forme de discrimination. Enfin, le projet dépasse l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Néanmoins, il s'avère utile de maintenir la disposition spécifique de la loi du 7 mai 1999 puisqu'elle a un caractère complémentaire aux nouvelles règles. De plus, il faut souligner que les mécanismes de protection sont compatibles.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

A) — PROJET DE LOI ARTICLE 78 DE LA CONSTITUTION

Article 1^{er}

Cet article prévoit que la présente loi règle une matière qui ne doit être déposée que devant le Chambre des représentants, mais pour laquelle la procédure d'évocation peut être utilisée par le Sénat.

Article 2

L'article 2 modifie l'article 2, § 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Alors que, normalement, la loi sur le bien-être n'est pas d'application aux domestiques, aux autres gens de maison ni à leurs employeurs, une exception est faite pour les sections 1^{ère} et 3 du chapitre V *bis*, inséré dans la loi du 4 août 1996 par la présente loi. Cela implique que les domestiques et les autres gens de maison peuvent introduire un acte en cessation (article 32 *decies*) et un action en indemnité (article 32 *tredecies*) quand ils sont victimes de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail. Les employeurs visés à l'article 2, § 4 précité, ne doivent pas satisfaire aux obligations en matière de prévention à la section 2, ce qui serait très difficile à réaliser en pratique.

Artikel 3

Dit artikel wijzigt artikel 4, § 1, tweede lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt toegevoegd aan de domeinen die behoren tot het begrip "welzijn". Hierdoor krijgt de Koning de bevoegdheid om alle maatregelen te treffen met het oog op de voorkoming van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en met het oog op de bescherming van de werknemers die hiervan het slachtoffer worden. De aldus afgekondigde maatregelen zullen bijgevolg integraal deel uitmaken van het in de onderneming gevoerde welzijnsbeleid.

Deze bepaling vormt het noodzakelijk corollarium van het nieuw ingevoegde artikel 32^{quater} van de welzijnswet-werknemers. Die bepaling stelt een aantal algemene principes voorop betreffende de voorkoming van geweld op het werk, die echter evenzeer samenhangen met de bepalingen van de nieuwe afdeling 3 die tot doel heeft de acties te bepalen die kunnen worden ondernomen wanneer een werknemer daadwerkelijk het slachtoffer is geworden van enige vorm van geweld op het werk.

Tevens wordt benadrukt dat het domein dat betrekking heeft op de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, niet los kan gezien worden van de andere elementen die deel uit maken van het welzijn van de werknemers. Er kan inderdaad vastgesteld worden dat elke vorm van geweld een vorm van psycho-sociale belasting vormt die in casu veroorzaakt wordt door de slechte omstandigheden waarin het werk wordt verricht en de slechte relaties die er tussen verschillende personen op de werkvloer bestaan.

Hierdoor zal onvermijdelijk de gezondheid van de werknemer in het gedrang worden gebracht. De stress veroorzaakt door het op hem uitgeoefende geweld zal zich vroeg of laat uiten in concrete lichamelijke klachten.

Wanneer de werknemer dan ook nog moet werken met gevaarlijke machines kan hij ingevolge een verminderde waakzaamheid de veiligheid van de andere werknemers in het gevaar brengen. Maar ook de persoon die geweld pleegt moet er zich van bewust zijn dat zijn gedrag gevaarlijke toestanden tot gevolg kan hebben. Wanneer een werknemer uitgedaagd wordt of onder druk gezet wordt om te bewijzen dat hij bijvoor-

Article 3

Cet article modifie l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996.

La protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel est ajoutée aux domaines qui font partie de la notion « bien-être ». Le Roi aura dès lors la compétence de prendre des mesures en vue de prévenir la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail et en vue de protéger les travailleurs qui en sont les victimes. Les mesures qui seront ainsi adoptées feront donc partie intégrante de la politique de bien-être au travail menée dans l'entreprise.

Cette disposition est le corollaire indispensable de l'article 32^{quater} nouveau qui est inséré dans la loi sur le bien-être des travailleurs. Cette disposition énonce divers principes relatifs à la prévention de la violence au travail, lesquels sont également fortement liés à la section 3 qui a pour objectif de déterminer les actions qui peuvent être entreprises lorsqu'un travailleur a réellement été victime d'une forme de violence au travail.

En même temps, il est souligné que le domaine qui concerne la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, ne peut pas être traité sans qu'on tienne compte des autres éléments qui font partie du bien-être des travailleurs. On peut, en effet constater que toute forme de violence constitue une charge psycho-sociale qui, en l'occurrence, est causée par les mauvaises circonstances dans lesquelles le travail est effectué et les mauvaises relations entre les différentes personnes sur le lieu du travail.

Il est donc inévitable que cette violence mette en péril la santé du travailleur. Le stress causé par la violence qui est exercée à son encontre se manifesterà tôt ou tard par des plaintes corporelles.

Si le travailleur doit, en outre, utiliser des machines dangereuses, il se peut qu'à cause d'une diminution de sa vigilance, il met en danger la sécurité des autres travailleurs. Mais la personne qui commet les actes de violence doit également être consciente du fait que son comportement peut être à l'origine de situations dangereuses. Lorsqu'un travailleur est mis au défi ou sous pression afin de démontrer qu'il ose par exemple cou-

beeld zonder bescherming op de rand van een dak durft te lopen, kan men stellen dat de uitdager mede de oorzaak vormt van het ongeval dat zich als gevolg daarvan voordoet.

Elke maatregel die tot doel heeft de werknemers te beschermen tegen de verschillende vormen van geweld op het werk of hij nu vastgesteld wordt door de werkgever of door de overheid maakt bijgevolg integraal deel uit van het welzijnsbeleid. Omgekeerd kunnen acties die gevoerd worden in het kader van de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemers en de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk een gunstige invloed hebben op het algemene werkklimaat, zodat elke vorm van geweld wordt uitgeschakeld.

Artikel 4

Deze bepaling voegt aan de verplichtingen die door artikel 6 van de wet van 4 augustus 1996 aan de werknemers worden opgelegd een nieuwe verplichting toe die afgestemd is op de specifieke problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De werknemer dient op positieve wijze bij te dragen aan het preventiebeleid dat in dat kader in de onderneming of instelling wordt gevoerd. Daarnaast dient hij zich te onthouden van elke daad van geweld, pesterij of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Tenslotte mag hij de klachtenprocedure die in toepassing van hoofdstuk *Vbis* werd ingesteld niet wederrechtelijk gebruiken.

Deze laatste verplichting is van belang daar de bescherming van het slachtoffer van elke vorm van geweld op het werk niet tot gevolg mag hebben dat een persoon die onterecht van een dergelijke daad wordt beschuldigd totaal rechteloos zou worden. Het kan immers niet uitgesloten worden dat een wet die de bescherming van personen tot doel heeft ongewenste neveneffecten kan hebben, vooral wanneer de reputatie van de vermeende dader wordt in het gedrang gebracht door wraak of kwade trouw.

Daarom is het ook zo dat elke klacht duidelijk gemotiveerd moet worden. Maar door in de wet een verplichting op te nemen waarbij wordt gesteld dat de werknemer de klachtenprocedures niet wederrechtelijk mag gebruiken, wordt het bovendien mogelijk in dergelijke gevallen de sanctiemechanismen van het arbeidsrecht in werking te stellen. Dit impliceert dat die werknemer kan gesanctioneerd worden door de werkgever o.a. via

rir sur le bord d'un toit sans protection, on peut dire que la personne qui a lancé le défi est également à l'origine de l'accident qui arrive par la suite.

Toute mesure qui a pour but de protéger les travailleurs contre les différentes formes de violence au travail, qu'elle soit établie par l'employeur ou par les autorités, fait donc intégralement partie de la politique de bien-être. Inversement, les actions menées dans le cadre de la sécurité du travail, de la protection de la santé des travailleurs et de la charge psycho-sociale occasionnée par le travail peuvent avoir une influence favorable sur le climat de travail général, de sorte que toute forme de violence soit éliminée.

Article 4

Cette disposition ajoute aux obligations imposées aux travailleurs par l'article 6 de la loi du 4 août 1996 une nouvelle obligation qui est adaptée à la problématique spécifique de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail.

Le travailleur doit participer positivement à la politique de prévention menée dans ce cadre au sein de l'entreprise ou de l'institution. En plus, il doit s'abstenir de tout acte de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Enfin, il ne peut pas faire un usage abusif de la procédure de plainte qui est instaurée en application du chapitre *Vbis*.

Cette dernière obligation est importante puisque la protection d'une victime contre toute forme de violence au travail ne peut pas avoir comme conséquence qu'une personne qui est accusée à tort d'un tel acte resterait démunie de tout droit. En effet, il ne peut être exclu qu'une loi qui a pour objectif de protéger des personnes puisse avoir des effets pervers, surtout lorsque la réputation de l'auteur prétendu est mise en cause par vengeance ou mauvaise foi.

C'est pourquoi, chaque plainte doit être dûment motivée. Mais en reprenant dans la loi une obligation qui dispose que le travailleur ne peut pas utiliser abusivement la procédure de plainte, il est, en outre, possible de mettre en œuvre les mécanismes de sanction du droit du travail, lorsque pareil cas se présente. Cela implique que ce travailleur peut être puni par l'employeur notamment sous la forme des sanctions prévues dans

de sancties die opgenomen zijn in het arbeidsreglement. Bovendien zou de werkgever, die ernstige misbruiken vaststelt, de werknemer kunnen ontslaan om een dringende reden. Ook de burgerlijke aansprakelijkheid van die werknemer zou kunnen worden in het gedrang gebracht. De werknemer heeft nochtans het recht zich te vergissen, daar de bescherming hem wordt toegekend, ongeacht het resultaat van de procedure die op basis van de klacht werd gevoerd.

Artikel 5

Deze bepaling voegt een nieuw hoofdstuk *Vbis* in de welzijnswet-werknemers in. Bestaande uit drie afdelingen behandelt dit hoofdstuk achtereenvolgens:

- het toepassingsgebied en de definities;
- de bijzondere bepalingen betreffende de preventie van de verschillende vormen van geweld op het werk en daarmee samenhangend de noodzaak om te zorgen voor aangepaste deskundigheden en procedures;
- de maatregelen die nodig zijn ter bescherming van de werknemer die daadwerkelijk het slachtoffer wordt van gewelddaden.

Voor een goed begrip van de tekst wordt in de verdere commentaar bij dit artikel verwezen naar de artikelen *32bis* tot *32tredecies* die in de welzijnswet-werknemers worden ingevoerd.

Artikel *32bis* stelt als principe dat de personen bedoeld in artikel 2 van de welzijnswet zich moeten onthouden van iedere vorm van geweld, pesterijen en van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Aldus wordt duidelijk op wie deze bepalingen van toepassing zijn. Het gaat daarbij enerzijds om alle werkgevers en werknemers en anderzijds om alle daarmee gelijkgestelde personen. Bovendien wordt uitdrukkelijk bepaald dat deze bepalingen ook van toepassing zijn op de andere personen dan de hiervoor vermelde die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan klanten. Hierdoor kunnen de verschillende fenomenen van geweld op het werk ten opzichte van een ruime publiek worden bestreden. Elke arbeidssituatie wordt immers beoogd, ongeacht of ze behoort tot de privé-sector of de publieke sector.

Tevens wordt de verplichting zich te onthouden van iedere vorm van geweld, pesterijen en van ongewenst seksueel gedrag op het werk expliciet in de wet veran-

le règlement du travail. En plus, l'employeur qui constate des abus graves de ce droit, pourrait licencier le travailleur pour motif grave. La responsabilité civile du travailleur pourrait également être mise en cause. Toutefois, le travailleur a le droit de se tromper, la protection qui lui est accordée, l'est indépendamment de l'issue de la procédure sur plainte.

Article 5

Cette disposition insère un nouveau Chapitre *Vbis* dans la loi sur le bien-être des travailleurs. Composé de trois sections, ce chapitre traite successivement :

- du champ d'application et des définitions ;
- des mesures particulières relatives à la prévention de différentes formes de violence au travail et corrélativement de la nécessité de prévoir des compétences et des procédures adaptées ;
- des mesures qui sont nécessaires pour protéger le travailleur qui est effectivement victime de faits de violence.

Pour une bonne compréhension du texte, la suite du commentaire du présent article fait référence aux articles *32bis* à *32 tredecies* qui sont insérés dans la loi sur le bien-être des travailleurs.

L'article *32bis* pose en principe que les personnes visées à l'article 2 de la loi sur le bien-être doivent s'abstenir de toute forme de violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail.

Il est donc indiqué clairement à qui ces dispositions sont d'application. Il s'agit, d'une part, de tous les employeurs et travailleurs, et, d'autre part, de toutes les personnes qui leur sont assimilées. En outre, il est précisé expressément que ces dispositions sont applicables également aux personnes autres que celles qui sont citées, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail. On peut penser par exemple aux clients. De cette manière, les différents phénomènes de violence au travail vis-à-vis d'un public très large peuvent être combattus. Toute situation de travail est donc visée, qu'elle relève du secteur privé ou du secteur public.

L'obligation de s'abstenir de toute forme de violence, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel au travail est également ancrée dans la loi de manière expli-

kerd. en wordt uitdrukkelijk erkend dat iedereen het recht heeft om niet het slachtoffer te worden van dergelijke daden. Rechten en plichten gaan immers hand in hand.

Er wordt bijgevolg een algemeen principe in de wetgeving opgenomen. De afdwingbaarheid van dit principe verschilt evenwel al naargelang de categorie van personen waarop het betrekking heeft.

Het ontwerp beoogt inderdaad in eerste instantie de werknemers te beschermen tegen elke daad van geweld, pesterij of ongewenst seksueel gedrag op het werk die uitgaat van de personen die zij bij de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst kunnen ontmoeten. Het gewelddadig gedrag kan uitgaan van een werknemer, de werkgever maar ook van derden, wanneer de werknemers in contact komen met het publiek (klanten, patiënten, leveranciers...) In dat geval wordt voorzien in een specifieke regeling.

Daarnaast beoogt het wetsontwerp ook de situatie waarbij een werknemer daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk stelt, waarvan de andere werknemers, de werkgever of derden het slachtoffer kunnen worden.

Wanneer het slachtoffer een andere werknemer is gelden uiteraard de specifieke regels die vastgesteld zijn in het wetsontwerp. Wanneer de werkgever zelf of een derde het slachtoffer worden van dergelijke daden kan de hier voorgestelde procedure, wat het intern luik betreft, niet toegepast worden. Dit betekent nochtans niet dat het slachtoffer over geen enkel middel zou beschikken om te reageren. Hij kan zich inderdaad beroepen op artikel 442*bis* van het strafwetboek.

De werkgever kan de werknemer burgerlijk aansprakelijk stellen op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Het gedrag van de werknemer kan ook de werkrelatie dermate verstoren dat een ontslag om dringende reden gerechtvaardigd is. De werkgever kan dus, naast de regels van het gemeen recht, eveneens de regels van het arbeidsrecht inroepen.

Wanneer een derde het slachtoffer wordt van geweld door een werknemer kan deze eveneens een vordering tot burgerlijke aansprakelijkheid instellen op grond van artikel 1382 van het burgerlijk wetboek. De werkgever van zijn kant kan ten opzichte van de werknemer tuchtsancties treffen en, in voorkomend geval, overgaan tot een ontslag om dringende redenen.

cite, et il est reconnu expressément que chacun des personnes concernées a le droit de ne pas devenir la victime de tels actes. Droits et obligations vont en effet de pair.

Dès lors, un principe général est introduit dans la législation. Néanmoins, la mise en œuvre du principe diffère selon la catégorie de personnes auxquelles il se rapporte.

En effet, le projet vise, en premier lieu, à protéger les travailleurs contre tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail émanant de personnes qu'ils peuvent rencontrer lors de l'exécution de leur contrat de travail. Le comportement violent peut provenir d'un travailleur, de l'employeur mais également de tiers, si les travailleurs sont en contact avec le public (clients, patients, fournisseurs...). Dans ce cas, une réglementation spécifique est prévue.

Le projet de loi vise également la situation dans laquelle un travailleur commet des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, dont peuvent être victimes un autre travailleur, l'employeur ou un tiers.

Si la victime est un autre travailleur, il faudra, évidemment appliquer les règles spécifiques fixées par le présent projet de loi. Si l'employeur lui-même ou un tiers est la victime de ces actes, la procédure visée par le présent projet, dans son volet interne, ne peut pas être appliquée. Toutefois, cela ne signifie pas pour autant que la victime ne dispose d'aucun moyen de réaction. En effet, elle peut invoquer l'article 442*bis* du Code pénal.

L'employeur peut invoquer la responsabilité civile du travailleur sur la base de l'article 1382 du Code Civil et de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Le comportement du travailleur peut aussi tellement perturber la relation de travail qu'un licenciement pour motif grave se justifie. L'employeur peut ainsi invoquer les règles du droit du travail ainsi que les règles du droit commun.

Si un tiers est la victime de violence de la part d'un travailleur, il peut également introduire une demande en responsabilité civile sur la base de l'article 1382 du Code Civil. L'employeur, quant à lui, peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre du travailleur et, le cas échéant, il peut rompre le contrat pour motif grave.

Het algemeen principe dat in het wetsontwerp wordt opgenomen is dus wel degelijk juridisch afdwingbaar.

Artikel 32^{ter} bepaalt welke vormen van geweld precies worden beoogd en wat de draagwijdte is van de begrippen “geweld op het werk”, “pesterijen op het werk” en “ongewenst seksueel gedrag op het werk”.

Afdeling 2 van dit hoofdstuk heeft betrekking op de preventiemaatregelen. Deze maatregelen worden uitgewerkt binnen het kader van het algemene welzijnsbeleid dat de werkgever voert in zijn onderneming, zodat hij hiervoor dezelfde instrumenten zal kunnen gebruiken.

Toch moet er rekening kunnen gehouden worden met een aantal specifieke kenmerken van de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarom voorziet de tekst in de mogelijkheid één en ander nader te specificeren bij Koninklijk besluit.

Aangezien ook moet kunnen rekening gehouden worden met gewelddaden die gepleegd worden door personen die vreemd zijn aan de onderneming, zal er bijvoorbeeld een klachtenregister moeten worden ingevoerd

Ook de procedure die het slachtoffer moet volgen zal door middel van een koninklijk besluit nader worden uitgewerkt. Zowel de preventieadviseur als de vertrouwenspersonen die hem eventueel bijstaan, vervullen in die procedure een belangrijke rol. De vertrouwenspersoon kan enkel optreden in het kader van een informele regeling van het geschil, de preventieadviseur moet optreden wanneer er een formele en gemotiveerde klacht wordt ingediend. In dat verband heeft de preventieadviseur de volgende taken:

- 1) de preventieadviseur onderzoekt de met redenen omklede klachten ;
- 2) hij doet voorstellen van oplossing om tegemoet te komen aan de individuele klacht;
- 3) hij doet voorstellen aan de werkgever en geeft hem adviezen om op het niveau van de onderneming correcties aan te brengen en de risico-analyse en de preventiemaatregelen aan te passen.

De vertrouwenspersoon kan kennis nemen van elk probleem dat er zich in de onderneming voordoet en treedt voornamelijk op in het kader van een informele verzoeningsprocedure. Wanneer de verzoeningspoging lukt, is ook het probleem opgelost. Wanneer de

Le principe contenu dans le projet de loi est donc juridiquement contraignant.

L'article 32^{ter} précise quelles formes de violence sont visées précisément et quelle est la portée des notions « violence au travail », « harcèlement moral au travail » et « harcèlement sexuel au travail ».

La section 2 du présent chapitre concerne les mesures de prévention. Ces mesures sont élaborées dans le cadre de la politique générale de bien-être que l'employeur mène dans son entreprise, de sorte qu'il pourra utiliser à cette fin les mêmes instruments.

Pourtant, il faudra pouvoir tenir compte d'un certain nombre de caractéristiques qui sont spécifiques pour la problématique de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail. C'est pourquoi, le texte prévoit la possibilité de préciser un certain nombre de questions par arrêté royal.

Puisqu'il faudra pouvoir tenir compte des actes de violence commis par des personnes qui sont étrangères à l'entreprise, il faudra par exemple introduire un registre de plaintes.

La procédure à suivre par la victime sera également élaborée par arrêté royal. Tant le conseiller en prévention, que les personnes de confiance qui assistent celui-ci, jouent un rôle important dans la procédure. La personne de confiance ne peut intervenir que dans le cadre d'un règlement informel du litige, le conseiller en prévention doit intervenir lorsqu'une plainte formelle et motivée est introduite. Dans ce cadre le conseiller en prévention a les tâches suivantes:

- 1) le conseiller en prévention examine la plainte motivée ;
- 2) il fait des propositions de solution afin de répondre à la plainte individuelle ;
- 3) il fait des propositions à l'employeur et lui donne des avis afin d'apporter des corrections au niveau de l'entreprise et afin d'adapter l'analyse des risques et les mesures de prévention .

La personne de confiance peut prendre connaissance de chaque problème qui se manifeste au sein de l'entreprise et elle intervient surtout dans une procédure de conciliation informelle. Si la conciliation aboutit à un résultat positif, le problème aura trouvé une solution.

vertrouwenspersoon niet slaagt in deze verzoeningspoging, kan hij de met redenen omklede klacht van de werknemer in ontvangst nemen. In dat geval gaat het om een formele klacht die wordt behandeld door de preventieadviseur.

Het optreden van de preventieadviseur doet evenwel geen afbreuk aan de eindverantwoordelijkheid van de werkgever.

Om een betere verankering van de beoogde maatregelen in het werkmilieu te bekomen wordt bepaald dat deze maatregelen eveneens kunnen worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit. Hierdoor wordt het mogelijk in de privé-sector één en ander te regelen bij CAO, terwijl voor de openbare sector een regeling kan getroffen worden bij Koninklijk besluit.

Si la personne de confiance ne réussit pas à concilier les parties, elle peut recevoir la plainte motivée du travailleur. Dans ce cas, il s'agit d'une plainte formelle qui sera traitée par le conseiller en prévention.

L'action du conseiller en prévention ne porte pourtant pas préjudice à la responsabilité finale de l'employeur.

Pour parvenir à un meilleur ancrage des mesures visées dans le milieu du travail, il est précisé que ces mesures peuvent également être fixées par une convention collective du travail conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal. Il est ainsi possible de régler la procédure par convention collective dans le secteur privé, alors qu'une réglementation peut être prise par le biais d'un arrêté royal dans le secteur public.

VOORONTWERP VAN WET**(onderworpen aan het advies van de Raad van State)****Voorontwerp van wet houdende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk**

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet. Zij geeft gevolg aan de volgende Europese richtlijnen :

1° richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk;

2° richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

3° richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

HOOFDSTUK II

Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 2

Artikel 2, § 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt vervangen als volgt : « § 4. Deze wet is niet toepasselijk op de dienstboden en het ander huispersoneel en hun werkgever met uitzondering van Afdeling 1 en 3 van Hoofdstuk *Vbis*. »

Art. 3

Artikel 4, § 1, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, wordt aangevuld als volgt:

«8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.»

AVANT-PROJET DE LOI**(soumis à l'avis du Conseil d'État)****Avant-projet de loi portant à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail**CHAPITRE I^{er}**Disposition générale**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution. Elle donne effet aux directives européennes suivantes :

1° directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;

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

3° 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.

CHAPITRE II

Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 2

L'article 2, § 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est remplacé par la disposition suivante : « § 4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs à l'exception des sections 1^{ère} et 3 du chapitre *Vbis*. »

Art. 3

L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 7 avril 1999, est complété comme suit:

«8° la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.»

Art.4

Artikel 6, tweede lid, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« 7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure.»

Art. 5

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een hoofdstuk *Vbis* ingevoegd, luidende :

«HOOFDSTUK *VBIS*

Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1

Algemene bepaling en definitie.

Art. 32*bis*

De werkgevers en de werknemers evenals de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 en de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden en hebben het recht geen slachtoffer te zijn van iedere vorm van geweld, pesterijen en van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 32*ter*

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder :

1°) geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2°) pesterijen op het werk : elk onrechtmatig en terugkerend gedrag , buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Art. 4

L'article 6, alinéa 2, de la même loi est complété comme suit :

« 7° participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, de s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et de s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte ; »

Art. 5

Il est inséré dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail un Chapitre *Vbis*, rédigé comme suit :

«CHAPITRE *VBIS*

Dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail

Section 1^{ère}

Disposition générale et définition.

Art. 32*bis*

Les employeurs et les travailleurs, ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1^{er} , et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, §1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir et ont le droit de ne pas être victimes de toute forme de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail.

Art. 32*ter*

Pour l'application du présent chapitre on entend par :

1°) violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est persécuté, menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

2°) harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant 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 le présent chapitre 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 ;

3°) ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk. Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals deze van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Afdeling 2

Preventiemaatregelen

Art. 32quater

De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen worden om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze maatregelen, die dienen aangepast aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming, handelen ten minste over :

1°) de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zou voorkomen worden;

2°) de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich tot de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur, aangeduid voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, te richten;

3°) het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4°) het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;

5°) de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;

6°) de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7°) de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

8°) de voorlichting van het Comité. Deze maatregelen worden aan het Comité voorgelegd voor voorafgaand akkoord.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen evenals bijkomende toepassingsmaatregelen treffen.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijkomende toepassingsmaatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

3°) harcèlement sexuel au travail : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail. 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 .

Section 2

Mesures de prévention

Art. 32quater

§ 1^{er} L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail. Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise portent au minimum sur:

1°) les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail;

2°) la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser à la personne de confiance et au conseiller en prévention désigné pour les faits de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail;

3°) l'investigation rapide et en toute équité des faits de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail;

4°) l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes;

5°) les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes;

6°) les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail;

7°) l'information et la formation des travailleurs;

8°) l'information du Comité. Ces mesures sont soumises pour accord préalable au Comité.

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article, ainsi que prendre des mesures d'application complémentaires.

Néanmoins pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures d'application complémentaires, visées à l'alinéa 1^{er}, peuvent être déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Art.32quinquies

§ 1. De werkgever waakt erover dat de werknemers die in contact met het publiek komen en die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, spoedig een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen evenals bijkomende toepassingsmaatregelen treffen. Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijkomende toepassingsmaatregelen nochtans worden vastgesteld bij eenin de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32sexies

§ 1. De werkgever duidt, na het voorafgaand akkoord van het geheel van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité :

1° een preventieadviseur aan die de bevoegdheid heeft betreffende de psycho-sociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.;

2° in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen die deze preventieadviseur bijstaan. De preventieadviseur bedoeld in het eerste lid, 1° maakt deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij mag geen preventieadviseur zijn die bevoegd is voor de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde.

§ 2. Indien er geen akkoord bereikt wordt binnen het Comité of wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, doet hij beroep op een preventieadviseur van een externe dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, die gespecialiseerd is inzake de psycho-sociale aspecten van het werk en van het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 3. Indien er geen akkoord wordt bereikt over de vertrouwenspersonen die de preventieadviseur bijstaan, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar. Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité na de kennisgeving in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vooraleer hij de beslissing over de aanduiding neemt. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Art.32quinquies

§ 1^{er}. L'employeur veille à ce que les travailleurs qui travaillent en contact avec le public et qui sont victimes d'acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, reçoivent sans délai un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés .

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article, ainsi que prendre des mesures d'application complémentaires. Néanmoins pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures d'application complémentaires, visées à l'alinéa 1^{er}, peuvent être déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Art.32sexies

§ 1^{er}. L'employeur désigne après accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du Comité :

1° un conseiller en prévention compétent en ce qui concerne les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail.

2° le cas échéant, les personnes de confiance qui assistent ce conseiller en prévention. Le conseiller en prévention visé à l'alinéa 1^{er}, 1° fait partie du service interne pour la prévention ou la protection au travail de l'entreprise ou de l'institution ou d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. Il ne peut être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. Si aucun accord n'est trouvé au sein du Comité, ou si l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, il fait appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la Prévention et la Protection au travail, spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail.

§ 3. Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation des personnes de confiance qui assistent le conseiller en prévention, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

§ 4. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de preventieadviseurs en van de vertrouwenspersonen die hem bijstaan.

Art. 32septies

§ 1. Wanneer de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet deze laatste de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk.

§ 2. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de ambtenaar belast met het toezicht op deze wet.

Art. 32octies

De maatregelen bedoeld in deze afdeling moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Desalniettemin, kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met andere communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

Bovendien, kunnen de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is de communicatiemiddelen bepalen in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Afdeling 3

De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies

Wanneer al wie doet blijken van een belang voor het bevoegde rechtsorgaan feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is ten laste van de verweerder.

Het vorige lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging en staat de toepassing van andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast niet in de weg.

Art. 32decies

Al wie doet blijken van een belang kan voor het bevoegde rechtsorgaan een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

§ 4. Le Roi détermine les missions et les tâches de des conseillers en prévention et des personnes de confiance qui l'assistent.

Art. 32septies

§ 1^{er}. Lorsque des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément aux dispositions du présent chapitre.

§ 2. Si les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le Conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Art. 32octies

Les mesures visées dans la présente section doivent être inscrites dans le règlement de travail.

Toutefois, l'employeur peut porter à la connaissance des travailleurs les mesures adoptées par d'autres moyens de communication

De plus, les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent fixer les moyens de communication dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Section 3

La protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail

Art. 32nonies

Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales et ne fait pas obstacle à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 32decies

Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.

Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een burgerlijke schadevergoeding, kan het bevoegde rechtsorgaan het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, evenals aan de werkgever om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.

Art. 32undecies

Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:

a) de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

b) de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

c) de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

d) de instellingen van openbaar nut en verenigingen met tenminste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. Indien het slachtoffer gebruik maakt van dit recht, kunnen de in het eerste lid bedoelde organisaties hun bevoegdheid slechts uitoefenen mits akkoord van het slachtoffer.

Art. 32duodecies

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages-intérêts civils, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence, ainsi qu'à l'employeur, de harcèlement moral ou sexuel au travail, d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe.

Art. 32undecies

Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu:

a) les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

b) les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

c) les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

d) les établissements d'utilité publique et les associations dotées de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas atteinte au droit de la victime d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. Si la victime fait usage de ce droit le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er} est subordonné à son accord.

Art. 32duodecies

§ 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§2. De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen de dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen de dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtsorgaan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk al bewezen acht;

2° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au §1^{er}, incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenu après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est 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 § 1^{er}, 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 les faits qui ont motivé la plainte.

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 les faits qui ont motivé la plainte, 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. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1^{er} :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

3° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

§ 6. De in § 1 bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de werknemers die optreden als getuige in geschillen waartoe dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven.

§ 7. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht werd aangevat op het niveau van de onderneming of de instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming bedoeld bij dit artikel geniet.»

Art.6

Artikel 79, § 1 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :« Onverminderd de bepalingen van artikel 32*undecies*, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten. »

Art. 7

In dezelfde wet wordt een artikel 88*bis* ingevoegd luidende :«Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 BEF of met één van die straffen alleen de personen die binnen de door de arbeidsrechtbank krachtens artikel 32*decies*, vastgestelde termijn geen einde hebben gemaakt aan het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

HOOFDSTUK III

Wijziging van andere wetsbepalingen

Art. 8

Artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt aangevuld als volgt :

«s) de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van Hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.».

Art. 9

Artikel 81, vijfde lid, van het gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 4 augustus 1978 en 7 mei 1999, wordt vervangen als volgt:

«In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° en 11°, 579, 580, 582, 3°

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

§ 6. La protection visée au § 1^{er} est également applicable aux travailleurs qui sont appelés à témoigner dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu.

§ 7. Le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection visée par le présent article, lorsqu'une procédure sur base d'une plainte motivée est entamée au niveau de l'entreprise ou de l'institution. »

Art. 6

L'article 79, § 1^{er} de la même loi est remplacée comme suit :« Sans préjudice des dispositions de l'article 32*undecies*, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution. »

Art. 7

Un article 88*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :«Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 272 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement les personnes qui n'ont pas mis fin à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail dans le délai qui leur a été fixé par le tribunal de travail en vertu de l'article 32*decies*.»

CHAPITRE III

Modification des autres dispositions légales

Art. 8

L'article 14, 2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est complété comme suit :

«s) les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel et au travail au sens du Chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.».

Art. 9

L'article 81, alinéa 5, du Code judiciaire, modifié par les lois des 4 août 1978 et 7 mai 1999, est remplacé comme suit:

«Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° et 11°, 579, 580, 582, 3° et 4°, et

en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.»

Art. 10

Artikel 104, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1978, wordt vervangen door het volgende lid :« De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° en 11°, 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.»

Art. 11

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 5 december 1968, 4 augustus 1978, 17 juli 1997, 13 februari 1998 en 7 mei 1999, wordt aangevuld als volgt:

«11° de geschillen die hun oorzaak vinden in Hoofdstuk Vbis houdende bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk».

Art. 12

Artikel 764, 10° van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 23 april 1998 wordt vervangen als volgt :«10° de vorderingen bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 582, 1°, 2° en 6° en 583;»

HOOFDSTUK IV

Slotbepaling

Art. 13

Deze wet treedt in werking op

pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur.».

Art. 10

L'article 104, alinéa 4, du Code judiciaire, modifié par la loi du 4 août 1978, est remplacé par l'alinéa suivant : « Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° et 11°, 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur.

Art. 11

L'article 578 du Code judiciaire, modifié par les lois des 5 décembre 1968, 4 août 1978, 17 juillet 1997, 13 février 1998 et 7 mai 1999, est complété comme suit:

«11° des contestations fondées sur le Chapitre Vbis sur les dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail».

Art. 12

L'article 764, 10° du Code judiciaire, remplacé par la loi du 23 avril 1998 est remplacé par la disposition suivante :«10° les demandes prévues aux articles 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° et 6° et 583;»

CHAPITRE IV

Disposition finale

Art. 13

La présente loi entre en vigueur le

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD
Nr. 1.366

Onderwerp : Psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden

Bij brief van 21 maart 2001 heeft mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over :

- een voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- een voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

De bespreking van dit punt werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 17 juli 2001 het volgende advies uitgebracht.

*
* *

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 21 maart 2001 heeft mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over :

- een voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- een voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL
N° 1.366

Objet : Harcèlement moral par dégradation délibérée des conditions de travail

Par lettre du 21 mars 2001, Mme la Ministre de l'emploi L. ONKELINX a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant :

- un avant-projet de loi relative à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail ;
- un projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail
- un avant-projet de loi portant protection des conseillers en prévention.

Le point a été confié à la commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de celle-ci, le Conseil a, le 17 juillet 2001, émis l'avis suivant.

*
* *

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 21 mars 2001, Mme la Ministre de l'emploi L. ONKELINX a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant :

- un avant-projet de loi relative à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail ;
- un projet d'arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail
- un avant-projet de loi portant protection des conseillers en prévention.

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE REPRESENTATIEVE ORGANISATIES

A. Context van de aanhangigmaking

De Raad herinnert vooreerst aan een aantal elementen in verband met de context van de adviesaanvraag.

Hij wijst erop dat het dagelijks bestuur van de Nationale Arbeidsraad op 13 september 2000 heeft beslist dat de Raad zich uit eigen beweging zou buigen over de kwestie van de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden, verdroep pesterijen genoemd.

Dit initiatief was gebaseerd op het door de heer P. MAHOUX en mevrouw M. VANLERBERGHE ingediende wetsvoorstel waarover de heer DE DECKER, voorzitter van de Senaat, op 17 november 2000 het advies van de Raad heeft ingewonnen.

De Raad herinnert er eveneens aan dat de regering amendementen heeft ingediend op het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, ingediend door senator P. MAHOUX c.s.

Die amendementen hadden onder meer tot doel in dit voorstel een bepaling in te voegen waarin pesterijen worden beschouwd als een vorm van discriminatie wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met de in het wetsvoorstel opgesomde discriminatiegronden, teneinde de tekst in overeenstemming te brengen met richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De context waarin de Raad kennis heeft genomen van de inhoud van de hem voorgelegde teksten, wordt dus gekenmerkt eensdeels door de wil van de in zijn midden vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties om de problematiek van de pesterijen doelgericht aan te pakken en hierover een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en anderdeels door diverse wetgevende initiatieven die zijn eigen werkzaamheden hebben doorkruist.

Tegen deze achtergrond zijn de leden die de werknemers- en de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen er niet in geslaagd een eenparig standpunt in te nemen over de voorgelegde teksten.

II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES AU CONSEIL

A. Contexte de la saisine

Le Conseil souhaite tout d'abord rappeler certains éléments tenant au contexte dans lequel est intervenue la présente saisine.

Il entend ainsi tout d'abord rappeler que le Bureau du Conseil national du Travail a d'initiative décidé, le 13 septembre 2000, d'inscrire à l'ordre du jour des travaux à mener au sein de cette enceinte, la question du harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, ci-après harcèlement moral.

A la base de cette démarche figurait alors la proposition de loi déposée par les sénateurs M.P. MAHOUX et Mme VANLERBERGHE, proposition qui fut elle-même par après soumise pour avis au Conseil par le Président du Sénat, M. DE DECKER, le 17 novembre 2000.

Le Conseil rappelle également que concomitamment à la présente saisine, le Gouvernement a déposé des amendements à la proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, déposée par le sénateur M. P. MAHOUX et consorts.

Ces amendements avaient entre autres pour objet d'introduire dans ladite proposition une disposition assimilant le harcèlement à une discrimination lorsqu'un comportement indésirable est lié aux bases de discrimination figurant dans la proposition de loi, et ce afin de rencontrer les exigences posées sur ce point par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

C'est donc dans un contexte marqué d'une part, par la volonté des organisations de travailleurs et d'employeurs qui le composent d'adopter une attitude volontariste par rapport à la problématique du harcèlement moral et de conclure en cette matière une convention collective de travail et d'autre part, par diverses initiatives législatives venant interférer dans ses propres travaux que le Conseil a pris connaissance du contenu des textes qui lui ont été soumis pour avis.

Compte tenu de ces différents éléments et au terme des échanges de vues qu'ils ont eus, les membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas parvenus à dégager un point de vue unanime sur les textes faisant l'objet de la saisine.

B. Eigenlijk standpunt van de in de Raad vertegenwoordigde organisaties

1. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

a. Algemene beschouwingen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen de volgende algemene beschouwingen te formuleren.

1) De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van mening dat de problematiek van pesterijen op het werk aandacht moet krijgen binnen het bedrijfsbeleid, niet alleen omdat het gaat om problemen die in hoefde van de slachtoffers als zeer ernstig worden ervaren, maar ook vanuit de algemene verantwoordelijkheid van de werkgever voor het voeren van een beleid inzake «Welzijn op het werk».

Welzijn op het werk is immers meer dan enkel de klasieke bedrijfsveiligheid en -gezondheid. Ook de aandacht voor psychosociale aspecten op het werk is uitdrukkelijk ingeschreven in de 7 «sub» domeinen van de Wet op het Welzijn. Bijgevolg is de werkgever verplicht een welzijnsbeleid te voeren dat rekening houdt met de specifieke psychosociale aspecten van de arbeid in zijn onderneming.

Die leden erkennen dus de realiteit van pesterijen op het werk en bevestigen het onaanvaardbare karakter ervan, als sociaal gedrag in het algemeen en op de werkplek in het bijzonder. Tegelijkertijd wijzen ze er evenwel op dat de problematiek, op basis van enkele gevallen in de openbare sector, de neiging vertoont om te worden overgemediatiseerd met alle gevaren van dien voor onzorgvuldig, inadequaet en/of overdreven wettelijk ingrijpen.

2) De meest efficiënte aanpak van deze problematiek bestaat allicht in het responsabiliseren van zowel werkgevers als werknemers via overleg en het uitwerken van een aangepaste benadering op het bedrijfsniveau.

3) Een nieuw wetgevend initiatief, indien nodig geacht, moet in alle geval enkel betrekking hebben op de problematiek van pesterijen op het werk. Voor ongewenst seksueel gedrag bestaat immers reeds een regeling. Wat het aspect bescherming tegen geweld van buitenaf betreft, is het voorbarig om hiervoor nu reeds een wettelijke regeling te treffen. Een coördinatie met andere

B. Point de vue proprement dit des organisations représentatives au Conseil

1. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

a. Considérations générales

Les membres représentant les organisations d'employeurs entendent faire les considérations générales suivantes.

1) Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la problématique du harcèlement moral au travail mérite une place dans la politique de l'entreprise, non seulement parce qu'il s'agit de problèmes très graves dans le chef des victimes mais aussi parce que l'employeur a la responsabilité générale de mener une politique en matière de bien-être au travail.

Le bien-être au travail va en effet au-delà de la problématique classique de la sécurité et de la santé au travail. L'attention qu'il y a lieu de porter aux aspects psychosociaux sur le lieu de travail est inscrite expressément dans les sept sous-domaines de la loi sur le bien-être. Par conséquent, l'employeur est tenu de mener une politique de bien-être qui tient compte des aspects psychosociaux du travail dans son entreprise.

Ces membres reconnaissent donc la réalité du harcèlement moral au travail ainsi que son caractère inacceptable en tant que comportement social en général et sur le lieu de travail en particulier. Ils soulignent également que sur la base de quelques cas dans le secteur public, la problématique a tendance à être surmédiatisée avec tous les risques qui en découlent de voir se mettre en place une intervention légale qui manque de sérieux, inadéquate et/ou exagérée.

2) La manière la plus efficace d'aborder cette problématique consiste certainement en la responsabilisation tant des employeurs que des travailleurs par la concertation et l'élaboration d'une approche adaptée au niveau de l'entreprise.

3) Une nouvelle initiative législative ne doit toutefois porter que sur la problématique du harcèlement moral au travail. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, il existe en effet déjà une réglementation. Quant à l'aspect protection contre la violence externe, il est prématuré d'établir des dispositions légales. Une coordination avec d'autres domaines politiques est nécessaire ; en

beleidsdomeinen is noodzakelijk en bovendien zijn de ideeën rond een mogelijke aanpak op bedrijfsniveau nog volop in ontwikkeling (cf. de Europese discussies terzake).

4) Wat de inhoud van de wettelijke regeling in verband met pesterijen op het werk betreft, zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat het voorstel helemaal niet aansluit bij de gangbare praktijken inzake preventie en remediëring, onvoldoende de nadruk legt op bedrijfsinterne en preventieve oplossingen en teveel de externe gerechtelijke benadering naar voor schuift.

Het voorstel van de minister houdt inderdaad een groot risico in op juridificering van de arbeidsrelaties.

Het spreekt vanzelf dat, wanneer men ervoor kiest dit soort van problemen veeleer bij wet dan bij collectieve arbeidsovereenkomst op te lossen, de deur wijd wordt opengezet voor de rechtbanken en hoven, zowel wat civiele als strafzaken betreft.

Dit risico wordt nog groter daar de NGO's het recht krijgen om in rechte op te treden.

Ten slotte zou deze juridificering vreemd genoeg een negatieve invloed kunnen hebben op het preventieve gedeelte, in die zin dat het wordt afgezwakt.

5) In essentie zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen derhalve van oordeel dat de volgende krachtlijnen een wettelijk initiatief inzake pesterijen op het werk moeten schragen :

– Wettelijk kader in de strikte zin, geen uitwerking tot op detailniveau en beperkt tot aspect pesterijen op het werk.

– Geen aparte specifieke bepalingen voor preventie van pesterijen in de Welzijnswet. Bestaande logica inzake geïntegreerde benadering en multidisciplinariteit respecteren.

– Preventieadviseur en vertrouwenspersoon hebben compleet verschillende taken, die eventueel wel gecombineerd kunnen worden binnen éénzelfde persoon.

– Wat preventie betreft, moet de logica van de welzijnswet en de koninklijke besluiten van 1998 gevolgd worden, dus geen specifieke preventieadviseur en zeker

outre, les idées autour d'une approche possible au niveau de l'entreprise sont en pleine évolution (cf. les débats européens en la matière).

4) S'agissant du contenu du régime légal relatif au harcèlement moral au travail, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la proposition ne correspond absolument pas aux pratiques en vigueur en matière de prévention et de remédiation, met insuffisamment l'accent sur les solutions préventives et internes à l'entreprise et mise trop sur l'approche judiciaire externe.

La proposition de la ministre présente en effet un grand risque de judiciarisation des relations de travail.

Il est évident que, dès l'instant où l'on choisit la voie légale, plutôt que la voie conventionnelle, pour régler ce type de problèmes, on ouvre toutes grandes les portes des Cours et Tribunaux, qu'ils soient civils ou pénaux.

Ce risque est d'autant plus grand que les ONG se voient reconnaître le droit d'ester en justice.

Enfin, cette judiciarisation risque d'avoir, paradoxalement, un effet négatif sur le volet « prévention » en l'affaiblissant.

5) Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment dès lors qu'une initiative légale en matière de harcèlement moral au travail doit s'appuyer sur les lignes de force suivantes :

– Cadre légal au sens strict, n'allant pas jusque dans les moindres détails et limité à l'aspect du harcèlement moral au travail.

– Pas de dispositions spécifiques distinctes concernant la prévention du harcèlement moral dans la loi sur le bien-être et, par conséquent, respect de la logique existante en matière d'approche intégrée et de multidisciplinarité.

– Le conseiller en prévention et la personne de confiance ont des tâches totalement différentes qui cependant pourraient être combinées par une seule et même personne.

– En ce qui concerne la prévention, il convient de suivre la logique de la loi sur le bien-être et des arrêtés royaux de 1998, ce qui signifie qu'il ne faut pas de con-

geen verplichting om extern te gaan (uitzondering voor categorie D-bedrijven, cf. bestaande reglementering).

– Bemiddeling en remediëring via een vertrouwenspersoon, die het vertrouwen van werkgever en werknemers geniet en de nodige bekwaamheid heeft voor zijn taak, zonder die bekwaamheid evenwel te gaan koppelen aan specifiek diploma of aanvullende vorming.

– Een gedeelde bewijslast. De klager moet een schriftelijke klacht indienen die de verschillende elementen van de definitie bevat. De werkgever moet aantonen dat hij een preventiebeleid heeft gevoerd en de omkering van de bewijslast geldt slechts indien de werkgever geen preventiebeleid heeft gevoerd.

– De anonimiteit in de procedure van behandeling van klachten door de vertrouwenspersoon, is veel effectiever voor de bescherming van eventuele getuigen en voorkomt mogelijke «misbruiken».

b. Specifieke beschouwingen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen de algemene beschouwingen die zij hierboven hebben geformuleerd, nader toe te lichten.

1) Verankering van de problematiek pesterijen in de welzijnswet

Dat pesterijen en ongewenst seksueel gedrag aandacht moeten krijgen binnen de werksfeer is logisch aangezien het begrip «Welzijn op het Werk» meer is dan enkel de klassieke bedrijfsveiligheid en -gezondheid. De aandacht voor psychosociale aspecten op het werk is reeds uitdrukkelijk ingeschreven in de 7 «sub» domeinen van de Wet op het Welzijn. Bijgevolg is de werkgever verplicht een welzijnsbeleid te voeren dat rekening houdt met de specifieke psychosociale aspecten van de arbeid in zijn onderneming. Rond seksuele intimidatie op het werk verscheen daarenboven reeds in 1992 een specifieke regeling (koninklijk besluit van 18 september 1992) die maatregelen voorstelt zowel op preventief als curatief vlak.

Om de problematiek van pesterijen op het werk te verankeren in de welzijnswet volstaat het om het derde domein (psychosociale belasting veroorzaakt door het werk) van de 7 domeinen die samen de invulling zijn van het begrip welzijn ietwat meer te specificeren.

seiller en prévention spécifique et certainement pas d'obligation de s'adresser à un service externe (sauf pour les entreprises de la catégories D - cf. réglementation actuelle).

– La conciliation et la remédiation passent par une personne de confiance qui bénéficie de la confiance de l'employeur et des travailleurs et qui a l'aptitude nécessaire à remplir sa tâche sans toutefois lier cette capacité à la détention d'un diplôme spécifique ou à une formation complémentaire.

– Une charge de la preuve partagée. Le plaignant doit déposer une plainte écrite contenant les différents éléments de la définition. L'employeur doit démontrer qu'il a mené une politique de prévention et le renversement de la charge de la preuve s'applique uniquement lorsque l'employeur n'a pas mené une politique de prévention.

– L'anonymat dans la procédure de traitement des plaintes par la personne de confiance est beaucoup plus efficace pour la protection de témoins éventuels et prévient les «abus possibles».

b. Considérations spécifiques

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent expliciter plus avant les considérations générales qu'ils viennent de formuler.

1) Ancrege de la problématique du harcèlement moral dans la loi sur le bien-être

Il est logique que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel retiennent l'attention sur le lieu de travail puisque la notion de «bien-être au travail» est plus large que la problématique classique de la sécurité et de la santé au travail. L'attention qu'il y a lieu de porter aux problèmes psychosociaux au travail est expressément inscrite dans les sept sous-domaines de la loi sur le bien-être. Par conséquent, l'employeur est tenu de mener une politique de bien-être qui tient compte des aspects psychosociaux spécifiques du travail dans son entreprise. En outre, en ce qui concerne le harcèlement sexuel au travail, une réglementation spécifique a déjà vu le jour en 1992 (arrêté royal du 18 septembre 1992), elle contient des mesures tant sur le plan préventif que curatif.

Pour ancrer la problématique du harcèlement moral au travail dans la loi sur le bien-être, il suffit de spécifier un peu plus le troisième (charge psychosociale occasionnée par le travail) des sept domaines qui ensemble déterminent le contenu de la notion de bien-être.

Artikel 4, § 1, 2de lid, 3° van de welzijnswet wordt dan :

«3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, inzonderheid de bescherming van de werknemers tegen stress en pesterijen op het werk;».

Hetzelfde kan gebeuren in artikel 9 van het koninklijk besluit welzijnsbeleid :

«De preventiemaatregelen hebben inzonderheid betrekking op :

...

– psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, o.a. stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk».

Het toevoegen van een 8ste punt aan de 7 punten van artikel 4 van de Welzijnswet is volgens de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen niet nuttig en zou een precedent scheppen voor het toevoegen van andere specifieke punten. Hierdoor zou de geïntegreerde multidisciplinaire benadering, toch het hoofddoel van de Welzijnswet, enkel maar uitgehold worden.

2) Extern geweld : de openbare instanties niet ontslaan van hun verantwoordelijkheid

De bestrijding van extern geweld (hold-ups, overvallen met geweld, plunderingen, gewelddadig gedrag van klanten, intimidatie door personen van buiten de onderneming,...) valt in de eerste plaats onder de bevoegdheid van de openbare instanties die verantwoordelijk zijn voor de ordehandhaving.

Het wetsontwerp mag in geen geval leiden tot een zelfs onrechtstreekse overheveling van deze verantwoordelijkheid naar de ondernemingen. Het is nog minder denkbaar dat een onderneming die het slachtoffer is van extern geweld, daarvoor bovendien gestraft zou worden.

Het spreekt ook vanzelf dat de verantwoordelijkheid van de openbare instanties zich moet uitstrekken tot de financiële en morele vergoeding van de schade die door dit extern geweld wordt veroorzaakt, met inbegrip van de psychologische begeleiding van de slachtoffers (werknemers en klanten).

L'article 4, § 1er, alinéa 2, 3° de la loi sur le bien-être devient alors :

«3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, en particulier la protection des travailleurs contre le stress et le harcèlement moral au travail ;».

La même technique peut être appliquée à l'article 9 de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être :

«Les mesures de prévention ont notamment trait à :

(...)

– la charge psychosociale occasionnée par le travail, entre autres le stress, la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail».

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter un 8e point aux 7 points de l'article 4 de la loi sur le bien-être ; ceci constituerait un précédent pour l'ajout d'autres points spécifiques et viderait de sa substance l'approche multidisciplinaire intégrée, qui reste l'objectif principal de la loi sur le bien-être.

2) Violence externe : ne pas exonérer les autorités publiques de leur responsabilité

La lutte contre la violence externe (hold-up, braquages, pillages, comportements violents de certains clients, harcèlement émanant de personnes extérieures à l'entreprise, etc.) relève au premier chef des autorités publiques qui ont la responsabilité du maintien de l'ordre.

Le projet de loi ne peut en aucun cas opérer, même indirectement, un transfert de cette responsabilité vers les entreprises. Il serait encore plus inimaginable qu'une entreprise, victime de violence externe, soit en plus sanctionnée pour cela.

Il va également de soi que la responsabilité des autorités publiques doit aller jusqu'à la couverture financière et morale des dommages engendrés par cette violence externe, y compris dans le soutien psychologique aux victimes (travailleurs et clients).

3) Definitie : rechtszekerheid en duidelijkheid nodig

Alle definities (ook die van de hoofdstukken met bijzondere bepalingen) zijn opgenomen in artikel 3 van de welzijnswet. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen dan ook voor om artikel 3 uit te breiden met een definitie inzake pestering. Zij kiezen wat dat betreft voor de definitie die de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad waren overeengekomen. De in het bestaande wetsontwerp gehanteerde definitie laat immers veel te veel ruimte voor interpretatie en discussie (bijvoorbeeld «werkorganisatievormen»).

17° pestering op het werk : elke vorm van onrechtmatig, terugkerend en ongewenst gedrag dat zich onder meer uit door handelingen, woorden, daden, gebaren of geschriften, die verband houden met een discriminatiegrond of enige andere grond en die de waardigheid of de geestelijke integriteit van een persoon schaden, zijn baan in gevaar kunnen brengen of de werksfeer kunnen verliezen.

In dit kader merken de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen trouwens op dat deze definitie ook de gevallen dekt van pestering tussen collega's of van werknemers ten overstaan van de hiërarchische overste of de werkgever.

4) Preventie

Wat de preventie betreft, stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een benadering voor die naadloos inpasbaar is in de bestaande bepalingen en praktijken inzake preventie, een visie die gedeeld werd door de andere sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

De werkgever is ertoe gehouden een beleid te voeren om psychologische intimidatie op het werk collectief te voorkomen en eventueel collectief te verhelpen. Om dit beleid te voeren moet de werkgever overeenkomstig de Welzijnswet en afdeling 2 van het koninklijk besluit preventiebeleid de risico's voor psychologische intimidatie opsporen, deze risico's evalueren en vervolgens passende maatregelen nemen, aangepast aan de aard van de activiteit en de grootte van de onderneming. Het uitwerken van het beleid gebeurt door de werkgever, in overleg met de hiërarchische lijn, de (interne en/of externe) dienst voor preventie en bescherming op het werk en het comité.

3) Définition : sécurité juridique et clarté nécessaires

Toutes les définitions (y compris celles des chapitres comportant des dispositions particulières) figurent à l'article 3 de la loi sur le bien-être. Les membres représentant les organisations d'employeurs proposent dès lors d'étendre l'article 3 en le complétant par une définition du harcèlement moral. Ils se prononcent en faveur de la définition convenue par les partenaires sociaux au Conseil national du Travail. La définition utilisée dans le projet de loi laisse en effet beaucoup trop de place à l'interprétation et à la discussion (par exemple «modes d'organisation du travail»).

17° Harcèlement moral au travail : toute conduite abusive répétée et non désirée, se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, liés à un motif de discrimination ou à tout autre motif, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne et qui peuvent mettre en péril son emploi ou dégrader le climat de travail.

Dans ce cadre, les membres représentant les organisations d'employeurs font d'ailleurs remarquer que cette définition couvre également les cas de harcèlement moral entre collègues ou de travailleurs vis-à-vis du supérieur hiérarchique ou de l'employeur.

4) Prévention

En ce qui concerne la prévention, les membres représentant les organisations d'employeurs proposent une approche qui s'insère parfaitement dans les dispositions et pratiques existantes en matière de prévention, une vision partagée par les autres partenaires sociaux au Conseil national du Travail.

L'employeur est tenu de mener une politique pour prévenir collectivement le harcèlement moral au travail et éventuellement y donner une solution collective. Pour mener cette politique, l'employeur doit, conformément à la loi sur le bien-être et à la section 2 de l'arrêté royal sur la politique de prévention, détecter les risques de harcèlement moral, les évaluer et ensuite prendre des mesures appropriées, adaptées à la nature de l'activité et à la taille de l'entreprise. L'élaboration de la politique relève de la responsabilité de l'employeur en concertation avec la ligne hiérarchique, le service (interne et/ou externe) de prévention et protection au travail et le comité.

Om deze aanpak te realiseren via de wetgeving volstaat het om in een specifiek hoofdstuk inzake pesterijen te verwijzen naar de algemene bepalingen van hoofdstuk II van de welzijnswet. Er is immers geen enkele reden om in de Welzijnswet specifieke bepalingen inzake preventie van pesterijen op te nemen zoals in het wetsontwerp spijtig genoeg veel te specifiek gebeurt. Integendeel, dit zou niet stroken met het basisdoel van de welzijnswet om een geïntegreerde benadering inzake preventie te realiseren. De algemene benadering, uitgewerkt in hoofdstuk II «algemene beginselen» en hoofdstuk VI «preventie- en beschermingsdiensten» kan evenzeer toegepast worden op pesterijen.

De sociale partners waren er in het kader van de discussies in de Nationale Arbeidsraad daarnaast over eens dat een verplichte aanpassing van het arbeidsreglement moet vermeden worden. Op het ogenblik dat administratieve vereenvoudiging over het algemeen als een prioriteit wordt beschouwd, is een dergelijke papierslag overantwoord (naar schatting 60 miljoen kopieën). De welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten garanderen immers de opname van de voorziene maatregelen in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

5) De preventieadviseur

Het voorgaande houdt ook in dat er geen speciale preventieadviseur voor pesterijen in het leven wordt geroepen. Het aanduiden van een aparte preventieadviseur zou immers eerder een stap achteruit zijn in de bescherming van de werknemers. Op die manier zou immers meer waarde gehecht worden aan een discipline die in de feiten eerder marginaal is ten overstaan van andere preventiedisciplines waar het aantal «betrokken werknemers» veel groter is. Het uitgangspunt is en moet blijven dat iedere werkgever ten minste over één preventieadviseur beschikt. Wanneer het gaat om een preventieadviseur die een aanvullende vorming niveau I of II heeft genoten, moet aangenomen worden dat deze preventieadviseur bevoegd is om alle disciplines (uitgezonderd arbeidsgeneeskunde) voor zijn rekening te nemen. Slechts wanneer de interne dienst niet alle opdrachten zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een externe dienst (cf. koninklijk besluit interne preventiediensten). Ook een arbeidsgeneesheer is een zeer goed geplaatste preventieadviseur om het preventiebeleid inzake pesterijen uit te werken. Het pionierswerk dat veel arbeidsgeneesheren op het vlak van psychologische intimidatie verricht hebben, moet ook gevaloriseerd kunnen worden.

Pour réaliser cette approche via la législation, il suffit de se référer, dans un chapitre spécifique concernant le harcèlement moral, aux dispositions générales du chapitre II de la loi sur le bien-être. En effet, il n'y a aucune raison d'insérer dans la loi sur le bien-être des dispositions particulières en matière de prévention du harcèlement moral, comme le fait de manière beaucoup trop spécifique le projet de loi. Au contraire, cette façon de faire ne répondrait pas à l'objectif de base de la loi sur le bien-être, qui est de réaliser une approche intégrée en matière de prévention. L'approche générale établie dans le chapitre II «Principes généraux» et le chapitre VI «Services de prévention et de protection» peut très bien s'appliquer au harcèlement moral.

Par ailleurs, dans le cadre des débats menés au Conseil national du Travail, les partenaires sociaux étaient d'accord sur le fait qu'une adaptation obligatoire du règlement de travail est à éviter. Au moment où la simplification administrative en général est considérée comme une priorité, une telle paperasserie est injustifiée (approximativement 60 millions de copies). La loi sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution garantissent en effet l'inscription des mesures prévues dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

5) Conseiller en prévention

Ce qui précède implique également de ne pas instituer de conseiller en prévention spécial en matière de harcèlement moral. En effet, la désignation d'un conseiller en prévention distinct constituerait plutôt une régression dans la protection des travailleurs. De cette manière, on attacherait plus de valeur à une discipline qui, dans les faits, est plutôt marginale par rapport à d'autres disciplines de prévention qui concernent un nombre de travailleurs beaucoup plus important. Le principe est et doit rester que chaque employeur dispose au moins d'un conseiller en prévention. Lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention qui a suivi une formation complémentaire de niveau I ou II, il faut admettre que cette personne est compétente dans toutes les disciplines (à l'exception de la médecine du travail). Ce n'est que si le service interne ne peut accomplir lui-même toutes les missions que l'employeur doit complémentarément faire appel à un service externe (cf. arrêté royal relatif aux services internes de prévention). Un médecin du travail est également un conseiller en prévention très bien placé pour élaborer la politique de prévention du harcèlement moral. Le travail de pionnier accompli par de nombreux médecins du travail dans le domaine du harcèlement moral doit pouvoir être valorisé.

Hierdoor blijft de logische benadering van de welzijns-wet en de uitvoeringsbesluiten dus gerespecteerd. De werkgever werkt zijn beleid uit met de hulp van de interne en/of externe preventiedienst en de leden van de hiërarchische lijn. Het comité vervult zijn adviserende rol ten opzichte van de werkgever over het beleid (geformaliseerd in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan).

Daarnaast wijzen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen ook op het kostenaspect hieraan verbonden in het bijzonder trouwens voor de KMO's. Nu al klagen vele KMO's over de kosten van de «arbeidsgeneeskunde», die in een aantal gevallen overigens niet overeenstemmen met duidelijk identificeerbare prestaties.

Bovendien is er het probleem van de proportionaliteit tussen de extra kosten die het ontwerp onvermijdelijk meebrengt en het hypothetische of uitzonderlijke karakter van de gevallen die het wenst te bestrijden, althans voor een zeer groot deel van de ondernemingen.

Verder zal de bijzondere bescherming van de preventieadviseurs onvermijdelijk een weerslag hebben op de kosten.

Ten slotte verzetten deze leden zich uitdrukkelijk tegen een nieuwe bescherming, gezien de reeds bestaande beschermingsstelsels.

6) Vertrouwenspersoon

Voor de situaties waarbij zich toch gevallen van psychologische intimidatie voordoen, verkiezen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen resoluut een benadering die een interne oplossing (binnen het bedrijf) privilegieert. Concreet stellen zij een bemiddeling voor via een vertrouwenspersoon (of -personen), die wordt aangeduid in het kader van de hoger vermelde preventieve benadering.

De vertrouwenspersoon heeft tot taak de werknemer die zich beklaagt over psychologische intimidatie op te vangen, te helpen en te steunen en een dialoog tussen slachtoffer en vermoedelijke dader op gang te brengen om het probleem te verhelpen.

Wat de persoon zelf betreft, is het belangrijkste criterium het vertrouwen van zowel werkgever als werknemers in zijn persoon. Het is bijgevolg niet aangewezen om via diplomaverreisten restricties in te voeren. Heel wat ondernemingen werken bijvoorbeeld met sociaal verpleegkundigen/assistenten die deze job de facto reeds

De cette façon, on respecte l'approche logique de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution. L'employeur établit sa politique avec l'aide du service interne et/ou externe de prévention et les membres de la ligne hiérarchique. Le comité remplit son rôle consultatif vis-à-vis de l'employeur à propos de cette politique (formalisée dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel).

D'autre part, les membres représentant les organisations d'employeurs attirent également l'attention sur l'aspect coûts qui y est lié, en particulier d'ailleurs pour les PME. Déjà actuellement, de nombreuses PME se plaignent des coûts liés à la «médecine du travail», coûts qui, dans un certain nombre d'hypothèses, ne correspondent d'ailleurs pas à des prestations bien identifiées.

De plus, se pose la question de la proportionnalité entre les coûts supplémentaires inévitablement engendrés par le projet et le caractère hypothétiques ou exceptionnels des phénomènes contre lesquels il prétend lutter, du moins pour une majorité d'entreprises.

Par ailleurs, la protection particulière des conseillers en prévention se répercutera inévitablement dans les coûts.

Enfin, ces membres s'opposent explicitement à la mise sur pied d'une nouvelle protection étant donné tous les systèmes de protection existant déjà.

6) Personne de confiance

Pour faire face aux situations dans lesquelles des cas de harcèlement moral se produiraient malgré tout, les membres représentant les organisations d'employeurs se prononcent résolument en faveur d'une approche qui privilégie une solution interne (à l'entreprise). Concrètement, ils proposent une conciliation par une (ou des) personne(s) de confiance désignée(s) dans le cadre de l'approche préventive dont question ci-avant.

La personne de confiance a pour tâche d'offrir au travailleur qui se plaint de harcèlement moral, l'accueil, l'aide et l'appui requis, et de susciter un dialogue entre la victime et l'auteur présumé afin de remédier au problème.

Quant à la personne même, le principal critère est la confiance dont elle doit bénéficier tant de la part de l'employeur que des travailleurs. Par conséquent, il n'est pas opportun d'introduire des restrictions par le biais de conditions en matière de diplôme. Un grand nombre d'entreprises travaillent par exemple avec des

jarenlang met succes bekleden. Wel moet de persoon beschikken over de nodige bekwaamheid en hierover kan in de aanstellingsprocedure geoordeeld worden. Belangrijk is ook dat de vertrouwenspersoon zowel een persoon van binnen (bijvoorbeeld de persoon aangewezen in het kader van ongewenst seksueel gedrag) als van buiten de onderneming (bijvoorbeeld de externe dienst) kan zijn.

7) Bemiddeling en remediëring

De vertrouwenspersoon is beschikbaar voor de werknemers om op informele wijze over hun problemen te spreken en te trachten er een oplossing aan te geven. Deze fase hoeft en kan niet in een wettelijk kader omschreven worden. De vertrouwenspersoon moet gebonden zijn door een beroepsgeheim (bijvoorbeeld via een deontologische code) zodat dit geen drempel vormt voor de werknemer die een beroep doet op zijn diensten.

8) Bescherming tegen ontslag

Het ontwerp voert een nieuw geval van bescherming tegen ontslag in. Het komt er in de praktijk op neer dat ontslag verboden is, terwijl zelfs niet wordt verduidelijkt wat onder een «met redenen omklede klacht» moet worden verstaan.

Bovendien is de beschermingsperiode veel te lang omdat ze gekoppeld is aan de wisselvalligheden van de gerechtelijke procedures die vele jaren kunnen aanslepen; dit brengt een aanzienlijk hogere rechtsonzekerheid voor de werkgever met zich mee.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet instemmen met de verplichting dat de werknemer moet worden gereïntegreerd, daar het vertrouwen dat aan de arbeidsrelatie ten grondslag ligt geschonden is, ongeacht het beoogde geval (reïntegratie na ontslag of in de vroegere functie).

In dit laatste geval (reïntegratie in de vroegere functie) wijzen de klachten op ingewikkelde en zelfs dubbeltinnige situaties (met name vanwege het complexe psychologische profiel van de werknemer die beweert het slachtoffer van pesterijen te zijn geweest) waaraan de werkgever alleen een einde kan maken door de gepeste persoon een andere functie te geven.

infirmiers(ières)/assistant(e)s sociaux qui de facto remplissent cette tâche avec succès depuis de nombreuses années déjà. La personne doit cependant disposer de l'aptitude nécessaire, laquelle peut être appréciée au cours de la procédure de désignation. Il est également important que la personne de confiance puisse être aussi bien une personne de l'intérieur (par exemple la personne désignée dans le cadre du harcèlement sexuel) qu'une personne extérieure à l'entreprise (par exemple le service externe).

7) Conciliation et remédiation

La personne de confiance est à la disposition des travailleurs pour parler de leurs problèmes de manière informelle et essayer d'y apporter une solution. Cette phase ne doit pas et ne peut être décrite dans un cadre légal. Cette personne doit être liée par le secret professionnel (par exemple via un code de déontologie) de sorte qu'il n'y ait pas d'obstacle pour le travailleur à faire appel à ses services.

8) Protection contre le licenciement

Le projet introduit un nouveau cas de protection contre le licenciement qui revient en pratique à interdire le licenciement, alors même que l'on ne précise pas ce qu'il faut entendre par «plainte motivée».

De plus, la période de protection est extrêmement longue, car elle est liée aux aléas de procédures judiciaires qui peuvent s'étendre sur des années, ce qui accroît considérablement l'insécurité juridique pour l'employeur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent souscrire à l'obligation de réintégration, dans la mesure où la confiance qui est à la base de la relation de travail est rompue et ce, quelle que soit l'hypothèse visée (réintégration après licenciement ou dans la fonction antérieure).

Dans cette dernière hypothèse plus particulièrement (réintégration dans la fonction antérieure), les plaintes révèlent des situations complexes, voire ambiguës (en raison notamment du profil psychologique complexe de la personne qui se prétend harcelée) auxquelles l'employeur ne peut mettre un terme qu'en donnant une nouvelle affectation à la personne harcelée.

Ten slotte zal de compenserende vergoeding vaak de prijs zijn die de werkgever moet betalen om «rust te hebben» en dit is geen gezonde situatie.

De beschermingsregeling eveneens van toepassing maken op getuigen is onaanvaardbaar. Een dergelijke benadering zet het licht op groen om zeer lichtzinnig om te springen met deze problematiek om opportuniteitsredenen. De bescherming van getuigen kan veel beter geregeld worden via een gegarandeerde anonimiteit door de behandeling van klachten door de vertrouwenspersoon.

9) Bewijslast

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen dat er steeds sprake moet zijn van een gedeelde bewijslast. Dit betekent dat de klager steeds de verschillende elementen (ongewenst, terugkerend en de waardigheid of integriteit schaden) van de definitie moet aanbrengen in zijn klacht, zodat vermoed kan worden dat de klager het slachtoffer is van pestering. De omkering van de bewijslast in hoofde van de werkgever kan slechts spelen in zoverre hij geen preventiebeleid heeft gevoerd. Dit wil zeggen dat wanneer de werknemer het bestaan aantoonde van feiten die doen vermoeden dat hij het slachtoffer is van pestering en de werkgever de bepalingen inzake preventie niet heeft nageleefd, de werkgever dient te bewijzen dat er geen psychologische intimidatie is geweest.

Met de bewijslast en het omkeren ervan moet omzichtig omgesprongen worden, aangezien in het licht van de subjectiviteit in deze materie, dit kan leiden tot lichtzinnige beschuldigingen die elk sereen debat verhinderen en mogelijkwijze de integriteit van de (onrechtmatig) beschuldigde in het gedrang brengen. Met dit voorstel leggen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, nogmaals het accent op de preventie, wat toch het hoofddoel moet zijn van een wettelijke regeling.

In de praktijk komt het erop neer dat de bewijslast wordt verdeeld tussen de werknemer en de werkgever. De werknemer moet immers altijd de feiten aantonen die doen vermoeden dat hij het slachtoffer is geweest van psychologische intimidatie. De werkgever moet net als iedere verweerder het bewijs van exceptie leveren en moet daartoe alle soorten van documenten bijhouden waaruit blijkt dat hij een redelijke preventieprocedure heeft uitgevoerd.

Enfin, l'indemnité «compensatoire» apparaîtra bien souvent comme étant le prix à payer par l'employeur pour «avoir la paix», ce qui n'est pas sain.

Il est inacceptable de rendre le régime en matière de protection également applicable aux témoins. Une telle approche ouvre la porte à un traitement à la légère de cette problématique pour des raisons d'opportunité. Il est de loin préférable de régler la protection des témoins en garantissant l'anonymat par le traitement des plaintes par la personne de confiance.

9) Charge de la preuve

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il doit toujours être question d'une charge de la preuve partagée. Cela signifie que le plaignant doit toujours amener les différents éléments de la définition (conduite abusive répétée et non désirée, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique) dans sa plainte, de sorte que l'on peut présumer que le plaignant est victime de harcèlement moral. Le renversement de la charge de la preuve dans le chef de l'employeur ne peut s'appliquer que s'il n'a pas mené une politique de prévention. Autrement dit, lorsque le travailleur démontre l'existence de faits laissant présumer qu'il est victime de harcèlement moral et si l'employeur n'a pas respecté les dispositions en matière de prévention, ce dernier doit prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement moral.

Il y a lieu d'être circonspect avec la charge de la preuve et son renversement, étant donné qu'à la lumière de la subjectivité en cette matière, il peut y avoir des accusations lancées à la légère empêchant tout débat serein et mettant éventuellement en cause l'intégrité de la personne accusée (injustement). Avec cette proposition, les membres représentant les organisations d'employeurs mettent à nouveau l'accent sur la prévention, qui doit être l'objectif principal d'un régime légal.

Dans la pratique, cela signifie que la charge de la preuve est partagée entre le travailleur et l'employeur. En effet, le travailleur devra toujours démontrer les faits laissant présumer qu'il a été victime de harcèlement moral et l'employeur devra, comme tout défendeur, apporter la preuve de l'exception ; il doit à cet effet conserver tout document dont il ressort qu'il a mené une procédure de prévention raisonnable.

10) Recht van actie van de NGO's

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet akkoord gaan met het recht van actie waarin het ontwerp voor de NGO's en andere instellingen van openbaar nut voorziet; dit zal immers leiden tot een groter aantal rechtsvorderingen, terwijl in de overgrote meerderheid van de gevallen de problemen opgelost moeten worden binnen de onderneming.

11) Versterking van de straffen

Het is betreurenswaardig dat een wet die vooral bepaalde aspecten van de arbeidsrelaties regelt, andermaal gepaard gaat met repressieve bepalingen bovenop andere reeds bestaande bepalingen.

Ondanks het mislukken van de onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad, verklaren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zich tot besluit bereid om de verschillende aspecten van de problematiek verder te onderzoeken, om te komen tot een redelijke oplossing, in verhouding tot de werkelijke omvang van de verschijnselen, die op pragmatische wijze voorrang geeft aan de preventie en die een verdere juridificering van de arbeidsrelaties - met op termijn het perspectief van Amerikaanse toestanden - vermijdt.

Voor die leden moet de preventie stoelen op een nauwe samenwerking tussen de betrokken actoren (inclusief de overheid), zonder dat de beschermingsmechanismen in aantal toenemen.

2. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen het initiatief van de minister van Werkgelegenheid, vooral wat betreft de bescherming van de werknemers tegen geweld en pesterijen op het werk, wat steeds vaker voorkomt. Overigens hebben zijzelf de jongste maanden niet nagelaten deze toestanden aan de kaak te stellen.

Reeds in september 2000 hebben zij de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit eigen beweging over deze problematiek te buigen teneinde de verantwoordelijkheid van de sociale partners te stimuleren en een kader vast te stellen om dergelijke situaties op het werk aan te pakken, niet alleen op pragmatische wijze maar ook om eenieder ervan te overtuigen dat de aan de kaak gestelde fenomenen bestaan maar niet zouden mogen bestaan en dus vermeden moeten worden door middel

10) Droit d'action des ONG

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent souscrire au droit d'action reconnu par le projet aux ONG et autres établissements d'utilité publique qui conduira à une multiplication des actions en justice, alors même que dans l'immense majorité des cas, les problèmes doivent trouver leur réponse au sein même de l'entreprise.

11) Le renforcement des pénalités

Ces membres doivent déplorer qu'une loi qui régit avant tout certains aspects des relations de travail s'accompagne, une fois de plus, de dispositions répressives qui s'ajoutent à d'autres dispositions déjà existantes.

En conclusion et malgré l'échec des négociations au Conseil national du Travail, les membres représentant les organisations d'employeurs restent disponibles pour examiner plus avant les différents aspects liés à la problématique, afin d'y apporter une solution raisonnable, en proportion avec l'ampleur réel des phénomènes observés, qui privilégie de façon pragmatique un volet «prévention» et qui évite une plus grande judiciarisation des relations du travail, - avec à terme la perspective d'en arriver à des situations à l'américaine -.

Pour ces membres, la prévention doit reposer sur une étroite collaboration entre les différents acteurs concernés (y compris publics), sans pour autant multiplier les mécanismes de protection.

2. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent avec intérêt l'initiative de la Ministre de l'Emploi et du Travail, surtout en ce qu'elle vise à protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral au travail, phénomènes de plus en plus présents et qu'ils se sont d'ailleurs pour leur part déjà attachés à dénoncer au cours des derniers mois.

C'est dans ce sens que dès septembre 2000, ils ont saisi le Conseil national du Travail d'une demande de traiter cette problématique d'initiative dans une optique de responsabilisation des partenaires sociaux et en vue de fixer un cadre permettant de rencontrer cette réalité sur le terrain des entreprises, non seulement avec pragmatisme mais avec le souci de convaincre tout un chacun que les phénomènes dénoncés existent, ne peuvent pas exister cependant, et donc doivent être évités

van acties die zowel door de werknemers als door de werkgevers worden gedragen.

Deze doelgerichte aanpak kon echter niet worden afgerond : na vele maanden te hebben gediscussieerd en nadat de minister van Werkgelegenheid zelf een ontwerp had aangekondigd met betrekking tot diezelfde feiten, hebben de sociale partners moeten constateren dat hun initiatief mislukt was.

Deze leden onderschrijven dan ook de tekst van het voorontwerp van de minister van Werkgelegenheid, aangezien het de problematiek op afdoende wijze behandelt, zowel wat het algemene toepassingsgebied betreft, d.i. particuliere en overheidssector, als ten aanzien van de feitelijke draagwijdte of de voorgestelde oplossingen voor gevallen van pesterijen en andere situaties.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, formuleren evenwel een aantal commentaren en/of voorstellen opdat deze regelgeving zo effectief mogelijk zou zijn :

a. Wat de definitie van pesterijen betreft

1) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren eraan dat de sociale partners tijdens hun werkzaamheden erop gewezen hebben dat in de definitie van pesterijen verwezen zou moeten worden naar situaties van discriminatie in de zin van de Europese richtlijnen 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, zonder dat een en ander er echter toe beperkt mag worden. Uit juridisch oogpunt is dit volgens hen een passende en afdoende manier om de genoemde richtlijnen om te zetten in Belgisch recht.

Tijdens de bespreking van het vraagstuk van de pesterijen in de Nationale Arbeidsraad werd de volgende verduidelijking gegeven op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ter van 17 juli 1998 betreffende de werving en selectie van werknemers : «Discriminatiegrond als bedoeld in § 1 kan met name zijn, discriminatie op basis van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, ziekteverleden, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging, lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid, handicap.»

par le biais d'actions portées et par les travailleurs et leurs employeurs.

Cette démarche volontariste n'a cependant pas pu aboutir : après plusieurs mois de discussions et l'annonce par la Ministre de l'Emploi et du Travail d'un projet ciblant les mêmes faits, ils ont dû constater l'échec de leur initiative.

Ces membres appuient dès lors le texte de l'avant-projet de loi de la Ministre de l'Emploi et du Travail, dans la mesure où celui-ci aborde la question d'une manière satisfaisante tant quant à son champ d'application général couvrant à la fois les secteurs privé et public que quant à sa portée en fait ou quant à son approche des processus de solutions préconisées face aux situations de harcèlement moral, et autres.

Les membres représentant les organisations de travailleurs, afin d'optimiser les effets de ce dispositif sur le terrain, souhaitent toutefois formuler un certain nombre de commentaires et/ou suggestions :

a. Quant à la définition du harcèlement moral

1) Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent tout d'abord que, lors de leurs travaux, les partenaires sociaux ont mis en avant que la définition du harcèlement moral devrait se référer, sans pour autant s'y limiter, à des situations constitutives de discrimination au sens des directives 2000/43/ du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 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, ce qui est une façon juridiquement adéquate et pertinente, selon eux, d'assurer en droit belge la transposition desdites directives.

En particulier, ils indiquent que, lors des débats menés au Conseil national du Travail sur la question du harcèlement moral, la précision suivante fut apportée, sur la base de la convention collective de travail 38 ter du 17 juillet 1998 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs : «Peuvent être notamment constitutives de motif de discrimination au sens du § 1er, les discriminations fondées sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle, d'un handicap».

2) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen zich bovendien af of het geraden is te voorzien in een specifieke definitie van de situaties van geweld op het werk. Geweld tijdens de uitvoering van het werk in de onderneming kan immers best vervat liggen in een aangepaste definitie van pesterijen, terwijl extern geweld waarvan de werknemers het slachtoffer zijn, moet worden opgelost door de onderneming via begeleiding en psychologische hulp maar niet rechtstreeks door sancties.

b. Wat het preventieve gedeelte betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, menen dat het preventieve gedeelte, d.w.z. het opsporen van de risico's, de evolutieve evaluatie ervan en het nemen van passende preventiemaatregelen via een voorlichtings- en sensibiliseringsbeleid of het instellen van een procedure om een en ander te verhelpen, de hoeksteen moet zijn van het geheel van maatregelen en zoveel mogelijk gevaloriseerd moet worden door het instellen van een «sociale» dialoog in de ondernemingen via de paritaire organen.

Volgens hen is het preventieve gedeelte in dit opzicht niet alleen een passieve maatregel maar impliceert het ook dat de werkgever zich ertoe verbindt een doelgericht preventiebeleid te voeren.

Dit is voor hen een noodzakelijke voorwaarde om de effectieve werking van de toekomstige wet te waarborgen en een vertrouwensklimaat te scheppen waarbinnen de problemen intern opgelost kunnen worden, terwijl de activering van het bestraffend gedeelte bijkomstig moet blijven.

Deze leden vinden het dan ook van belang :

- dat voorzover mogelijk via een collectieve arbeids-overeenkomst op ondernemings- of sectorniveau met betrekking tot het preventieve gedeelte, conflicten binnen de onderneming worden aangepakt om te vermijden dat een en ander teveel voor de rechtbanken wordt uitgevochten;

- dat het preventiebeleid dat in de ondernemingen wordt gevoerd, geobjectiveerd wordt en dat de doorzichtigheid ervan gewaarborgd wordt ten opzichte van de werknemers/werkneemsters door expliciet te bepalen, eensdeels dat de preventieve en curatieve maatregelen worden opgenomen in het arbeidsreglement en anderdeels dat de minimumnormen waarop

2) Les membres représentant les organisations de travailleurs se demandent en outre s'il est adéquat de prévoir une définition spécifique des situations de « violence au travail », sachant que la violence qui se manifeste au cours de l'exécution du travail au sein de l'entreprise peut être couverte par un aménagement de la définition du harcèlement moral tandis que le phénomène de violence externe dont les travailleurs sont victimes doit se résoudre par une approche de l'entreprise en termes d'accompagnement et d'aide psychologique mais non directement de sanctions.

b. Quant au volet préventif

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que le volet préventif - qui vise tant la détection des risques, leur évaluation évolutive et la mise sur pied de mesures adaptées à leur prévention via des politiques d'information et de sensibilisation que la mise en place de procédé de remédiation - doit être la clef de voûte de l'ensemble du dispositif et doit être valorisé autant que faire se peut par la mise en place d'un dialogue « social » au sein des entreprises via les organes paritaires.

Le volet préventif est à ce titre, selon eux, non pas une mesure passive mais implique l'engagement de l'employeur dans une politique volontariste de prévention.

Il s'agit là pour eux d'une condition indispensable pour garantir l'effectivité et l'efficacité de la future loi, le but en étant de créer un climat de confiance permettant la solution interne des problèmes tandis que l'activation du volet sanction doit rester subsidiaire.

Dans ce cadre et pour ces membres, il est dès lors essentiel de :

- promouvoir, dans la mesure du possible par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise ou de secteur portant sur le volet préventif, la résolution des conflits au sein des entreprises afin d'éviter une judiciarisation à outrance des procédures ;

- objectiver la politique de prévention menée au sein des entreprises et garantir sa transparence à l'égard des travailleur(se)s en prévoyant explicitement d'une part, que les mesures préventives et curatives sont insérées au règlement de travail et, d'autre part, que les normes minimum sur lesquelles portent la politique de prévention menée par l'employeur sont intégrées dans le cadre

het preventiebeleid van de werkgever betrekking heeft, vastgesteld worden in het kader van het jaarlijkse preventieplan om een jaarlijkse evaluatie ervan mogelijk te maken. In dit verband kan in herinnering worden gebracht dat het plan zich toespitst op het beginsel van een dynamische risicobeheersing en voorziet in een risicoanalyse;

– dat het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk akkoord moet gaan voor het aanwijzen van de vertrouwenspersoon, om te vermijden dat er zich situaties voordoen zoals bij de implementatie van de wet betreffende ongewenst seksueel gedrag. Voor de kleine en middelgrote ondernemingen komt het erop aan ervoor te zorgen dat een beroep wordt gedaan op de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

c. Wat de omkering van de bewijslast en de bescherming van getuigen betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat de omkering van de bewijslast en de bescherming van getuigen essentiële en vernieuwende elementen zijn in het voorontwerp van wet, in die zin dat ze kunnen leiden tot bewijselementen die vaak moeilijk te leveren zijn. Hetzelfde geldt voor de bescherming van de vertrouwenspersoon wanneer deze persoon binnen de onderneming werd aangewezen na de hierboven genoemde onderhandelingen.

Volgens hen moet er echter wel op gewezen worden dat getuigenis kan worden afgelegd niet alleen in het kader van rechtsvorderingen maar ook, en vooral, in het kader van interne procedures binnen de onderneming en dat de bescherming van de getuigen dan ook moet worden aangepast in het licht van deze mogelijkheid van interne onderzoeken.

d. Wat de bescherming van de preventieadviseurs betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de bescherming van de preventieadviseurs eveneens een waarborg is voor de vereiste onafhankelijkheid bij de uitoefening van de functies. Deze bescherming moet volgens hen gelden voor de adviseurs die bevoegd zijn voor de psychosociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zowel wat de externe als de interne preventiediensten betreft.

du plan annuel de prévention afin d'en permettre une évaluation annuelle. A ce titre, il est utile de rappeler que le plan s'articule autour du principe de gestion dynamique des risques et demande qu'une analyse des risques soit réalisée ;

– garantir l'accord préalable du Comité pour la prévention et la protection au travail ou à défaut de la délégation syndicale pour la désignation de la personne de confiance, afin d'éviter des situations comme celles rencontrées lors de la mise en œuvre de la loi en matière de harcèlement sexuel. Pour les petites et moyennes entreprises, il importe de privilégier le recours aux services externes de prévention et de protection au travail.

c. Quant au renversement de la charge de la preuve et à la protection des témoins

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que le renversement de la charge de la preuve et la protection des témoins sont des éléments essentiels et novateurs dans l'avant-projet de loi, en permettant de fournir des preuves souvent difficiles à apporter dans cette matière. Il en va de même de la protection de la personne de confiance si celle-ci est désignée à l'intérieur de l'entreprise au terme des négociations visées ci-dessus.

Il leur semble cependant important de préciser que les témoins pourront apporter leur témoignage non seulement dans le cadre de procédures judiciaires mais également, et surtout, dans le cadre de procédures internes à l'entreprise et que dès lors, leur protection doit être adaptée à cette possibilité d'enquêtes internes.

d. Quant à la protection des conseillers en prévention

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que la protection des conseillers en prévention apporte également une garantie d'indépendance nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Cette protection doit, selon eux, porter sur les conseillers disposant de compétences dans les aspects psychosociaux du travail, de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail tant pour ceux des services externes de prévention que ceux des services internes.

e. Wat de vernieuwende elementen betreft

1) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen zich bovendien af of de onderstaande elementen niet als vernieuwende elementen kunnen worden beschouwd ten opzichte van de tekst van het voorontwerp van wet :

– Voorzien in de mogelijkheid om een onderscheid te maken tussen :

* de eerste lijn bestaande in opvang, luisteren, hulp en bemiddeling;

* de tweede lijn, namelijk onderzoek en vaststelling van de feiten.

Volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, is het immers de bedoeling dat slachtoffers naar gelang van het geval terechtkunnen bij verschillende personen in de verschillende fasen van de procedure. Een dergelijk voorstel leidt volgens hen tot soepelheid in het preventiebeleid conform de doelstelling om gevallen van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag zoveel mogelijk intern te regelen.

Het zou er bijvoorbeeld om gaan zich in een eerste fase te richten tot een vertrouwenspersoon in de onderneming, met de mogelijkheid om zich daarna tot een persoon buiten de onderneming te wenden wanneer het conflict eventueel scherper wordt.

In al die gevallen moet volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dan wel worden voorzien in de bescherming van de persoon die met deze opdrachten is belast, zoals hierboven reeds werd aangegeven.

– Het bepalen van een termijn in § 2 van artikel 32septies dat in de welzijnswet van 4 augustus 1996 wordt ingevoegd door het voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Het lijkt immers nuttig te bepalen dat, indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te nemen, de preventieadviseur zich wendt tot de ambtenaar belast met het toezicht op de toekomstige wet binnen een maand nadat de feiten ter kennis van de werkgever zijn gebracht, als bepaald in § 1 van artikel 32septies.

e. Quant aux éléments novateurs

1) En outre, ces membres représentant les organisations de travailleurs se demandent si les éléments ci-dessous ne pourraient être considérés comme novateurs par rapport au texte de l'avant-projet de loi à savoir prévoir :

– La possibilité de scinder en deux lignes :

* la première ligne consistant en l'accueil, l'écoute, l'aide et la médiation de la problématique ;

* la deuxième ligne couvrant l'enquête et l'établissement des faits.

L'objectif est en effet pour les membres représentant les organisations de travailleurs, de permettre aux victimes de pouvoir, selon les cas, s'adresser à des personnes différentes aux différents niveaux de la procédure. Une telle proposition introduit, selon eux, une souplesse dans la politique de prévention, conforme à l'objectif de régler tant que faire se peut les questions relatives au harcèlement moral, à la violence et au harcèlement sexuel en interne.

Il s'agirait, par exemple, de se tourner, dans une première phase, vers une personne de confiance présente dans l'entreprise puis d'avoir la possibilité de s'adresser à une personne extérieure dans une phase éventuellement plus conflictuelle.

Ceci à condition, selon les membres représentant les organisations de travailleurs, de prévoir, dans tous les cas de figure, la protection de la personne chargée desdites missions, comme déjà mentionné ci-dessus.

– La fixation d'un délai dans le prescrit de l'article 32septies, § 2 que l'avant-projet de loi relatif à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail se propose d'introduire dans sa loi sur le bien-être du 4 août 1996.

Il semble en effet utile de prévoir que la possibilité, pour le conseiller en prévention de saisir les fonctionnaires chargés de la surveillance de la future loi dès que l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates doit intervenir endéans un délai d'un mois à dater de la prise de connaissance des faits par l'employeur, telle que prévue au §1 de l'article 32septies précité.

2) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen ten slotte voor dat het werk dat de vertrouwenspersoon binnen de onderneming heeft verricht om de zaak te helpen oplossen, indien nodig kan worden gevaloriseerd in het kader van een rechtsvordering die eventueel onvermijdbaar is en dat artikel 734 van het Gerechtelijk Wetboek op deze manier nieuw leven wordt ingeblazen.

f. Wat het recht van actie van de NGO's betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, distantiëren zich van het wetsontwerp wat betreft de mogelijkheid voor de verenigingen met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid om in rechte op te treden. Zij vrezen immers dat het ontwerp hiermee de deur openzet voor een toenemend aantal rechtsvorderingen die wellicht niet altijd opportuun zijn voor het oplossen van conflicten die zich per definitie op de werkplek voordoen en die volgens hen beter door de sociale partners binnen de onderneming aangepakt kunnen worden.

DE SECRETARIS,

DE VOORZITTER,

J. GLORIEUS

P. WINDEY

2) Les membres représentant les organisations de travailleurs suggèrent enfin que le travail de remédiation entamé sur le terrain par la personne de confiance puisse être valorisé s'il en est besoin au cours de la procédure judiciaire qui ne pourrait éventuellement pas être évitée et que l'article 734 du Code judiciaire soit ainsi redynamisé.

f. Quant au droit d'action des ONG

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent par ailleurs se démarquer du projet de loi lorsqu'il permet aux associations dotées de la personnalité juridique depuis 3 ans au moins d'ester en justice, dans la mesure où ils craignent que par ce biais, le projet n'ouvre la porte à la multiplication d'actions judiciaires, peut-être pas toujours opportunes pour solutionner des conflits qui, par définition, se sont déroulés sur le lieu du travail et auxquels des réponses pourront - selon eux - être formulées plus efficacement au sein des entreprises par les partenaires sociaux.

LE SECRETAIRE,

LE PRESIDENT,

J. GLORIEUS

P. WINDEY

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

ADVIES 32.193/1

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 6 september 2001 door de minister van Werkgelegenheid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet «betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk», heeft op 25 oktober 2001 het volgende advies gegeven :

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt er in essentie toe om, voornamelijk binnen het raam van de arbeidsbescherming, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk aan te vullen met een regeling inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Bepaalde onderdelen van die regeling worden mede van toepassing gemaakt op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers, welke categorieën van personen in beginsel van de toepassing van de voornoemde wet van 4 augustus 1996 zijn uitgesloten (artikel 2 van het ontwerp).

De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt ingeschreven op de lijst van maatregelen waarmee het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt nastreefd (artikel 3). Tevens worden de in dat verband op de werknemers rustende verplichtingen geregeld (artikel 4).

In de wet van 4 augustus 1996 wordt een afzonderlijk hoofdstuk *Vbis* ingevoegd waarin bijzondere bepalingen worden opgenomen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikel 5).

Die bepalingen voorzien ten aanzien van alle werkgevers en werknemers, daarmee gelijkgestelde personen en alle andere personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in een principieel verbod van iedere vorm van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsook in het «recht geen slachtoffer (daarvan) te zijn» (ontworpen artikel 32*bis* van de wet van 4 augustus 1996).

Nadat een omschrijving is gegeven van de begrippen «geweld op het werk», «pesterijen op het werk» en «ongewenst seksueel gedrag op het werk» (ontworpen artikel 32*ter*), wordt in een aantal preventiemaatregelen voorzien. Die maatregelen worden ingepast in het algemene welzijnsbeleid dat de werkgever dient te voeren, zodat in beginsel met betrekking tot het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag gebruik kan worden gemaakt van het al bestaande instrumentarium. Wel is het zo dat de Koning op dat vlak «nadere regels» en «bijkomende toepassingsmaatregelen» kan

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

AVIS 32.193/1

Le Conseil d'État, section de législation, première chambre, saisi par la ministre de l'Emploi, le 6 septembre 2001, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi «relative à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail», a donné le 25 octobre 2001 l'avis suivant :

PORTEE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

L'avant-projet de loi soumis pour avis a essentiellement pour objet de compléter, principalement dans le cadre de la protection du travail, la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail par des dispositions concernant la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

Certains éléments de ces dispositions sont également rendus applicables aux domestiques et aux autres gens de maison ainsi qu'à leurs employeurs, alors qu'en principe, ces catégories de personnes sont exclues de l'application de la loi du 4 août 1996 précitée (article 2 du projet).

La protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail est ajoutée à la liste des mesures par lesquelles est recherché le bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 3). En outre, le projet règle, à ce propos, des obligations qui incombent aux travailleurs (article 4).

Des dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail font l'objet d'un chapitre *Vbis* distinct qui est inséré dans la loi du 4 août 1996 (article 5).

Ces dispositions prévoient, à l'égard de tous les employeurs et travailleurs, ainsi que des personnes assimilées et de toutes les autres personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, une interdiction de principe en ce qui concerne toute forme de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail, ainsi que «le droit de ne pas en être victime» (article 32*bis* en projet de la loi du 4 août 1996).

Après avoir donné une définition des notions de «violence au travail», de «harcèlement moral au travail» et «de harcèlement sexuel au travail» (article 32*ter* en projet), le projet prévoit un certain nombre de mesures de prévention. Ces mesures s'inscrivent dans la politique générale de bien-être que l'employeur doit mener, en sorte qu'en principe, tout l'arsenal existant puisse être mis en oeuvre en ce qui concerne la violence, le harcèlement moral et sexuel. Or, le Roi est en fait autorisé à déterminer, à ce propos, des modalités d'application et des mesures d'application complémentaires. Pareilles

vaststellen of dat dergelijke «regels» en «maatregelen» kunnen worden vastgesteld bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, rekening houdend met de specificiteit van de problematiek inzake geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk (zie het ontworpen artikel 32^{quater}, § 2, en het ontworpen artikel 32^{quinquies}, § 2).

Het ontwerp somt de soorten preventiemaatregelen op die de werkgever minstens dient te nemen en die voor voorafgaand akkoord moeten worden voorgelegd aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (ontworpen artikel 32^{quater}, § 1). Ten aanzien van de werknemers die in contact met het publiek komen, dient de werkgever erover te waken dat in een «spoedige» en «passende psychologische ondersteuning» wordt voorzien (ontworpen artikel 32^{quinquies}, § 1).

De werkgever dient een preventieadviseur aan te wijzen die over een specifieke bekwaamheid beschikt op het vlak van de bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk en die eventueel wordt bijgestaan door een aantal vertrouwenspersonen (ontworpen artikel 32^{sexies}).

Het ontwerp omschrijft de door de werkgever te nemen maatregelen, wanneer zich bepaalde feiten inzake geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag hebben voorgedaan (ontworpen artikel 32^{septies}) en de wijze waarop die maatregelen ter kennis van de werknemers moeten worden gebracht (ontworpen artikel 32^{octies}).

Benevens de zo-even vermelde bepalingen van preventieve aard, bevat het ontwerp tevens een repressief luik, dat is geïnspireerd door de artikelen 19 tot 23 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Zo wordt bepaald dat al wie doet blijken van een belang «voor het bevoegde rechtsorgaan» een beroep kan instellen (ontworpen artikel 32^{decies}) en wordt - behalve in strafzaken - in een omkering van de bewijslast voorzien ten laste van de persoon aan wie de geweldpleging, de pesten of het ongewenst seksueel gedrag wordt toegeschreven (ontworpen artikel 32^{nonies}). Tevens worden de organisaties, instellingen en verenigingen opgesomd die in rechte kunnen optreden ter verdediging van de rechten van de persoon die het slachtoffer is van geweldpleging, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk (ontworpen artikel 32^{undecies}).

Ook wordt in het ontwerp een regeling inzake ontslagbescherming ingeschreven ten voordele van een werknemer die een klacht heeft ingediend of een rechtsvordering heeft ingesteld of voor wie dat is gebeurd (ontworpen artikel 32^{duodecies}) en wordt de bestraffing geregeld van de personen die niet binnen de daartoe vastgestelde termijn een einde hebben gemaakt aan het geweld, de pesten of het ongewenst seksueel gedrag (ontworpen artikel 88^{bis}).

«modalités» et «mesures» peuvent aussi être déterminées par une convention collective de travail rendue obligatoire, compte tenu de la spécificité de la problématique relative à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail (voir l'article 32^{quater}, § 2, en projet et l'article 32^{quinquies}, § 2, en projet).

Le projet énumère les types de mesures de prévention que l'employeur doit prendre au minimum et qui doivent être soumises pour accord préalable au Comité pour la prévention et la protection au travail (article 32^{quater}, § 1^{er}, en projet). En ce qui concerne les travailleurs en contact avec le public, l'employeur doit veiller à assurer «sans délai un soutien psychologique approprié» (article 32^{quinquies}, § 1^{er}, en projet).

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention qui dispose d'une compétence spécifique dans le domaine de la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail et qui est éventuellement assisté par un certain nombre de personnes de confiance (article 32^{sexies} en projet).

Le projet définit les mesures à prendre par l'employeur lors-que certains actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ont été commis (article 32^{septies} en projet) et la manière dont ces mesures doivent être portées à la connaissance des travailleurs (article 32^{octies} en projet).

En plus des dispositions d'ordre préventif précitées, le projet comporte un volet répressif qui s'inspire des articles 19 à 23 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Il dispose donc que toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une action «devant la juridiction compétente» (article 32^{decies} en projet) et prévoit, sauf en matière pénale, un renversement de la charge de la preuve incombant dès lors à la personne à qui la violence, le harcèlement moral ou sexuel est imputé (article 32^{nonies} en projet). En outre, il énumère les organisations, établissements et associations qui peuvent ester en justice pour défendre les droits des victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail (article 32^{undecies} en projet).

Le projet instaure également un système de protection contre le licenciement en faveur d'un travailleur qui a déposé une plainte ou qui a intenté ou pour lequel a été intentée une action en justice (article 32^{duodecies} en projet). Il règle la peine infligée aux personnes qui, dans le délai fixé à cet effet, n'ont pas mis fin à la violence, au harcèlement moral ou sexuel (article 88^{bis} en projet).

De artikelen 8 tot 12 van het ontwerp strekken ertoe een aantal andere wetten aan te passen, rekening houdend met de regeling die in de wet van 4 augustus 1996 wordt opgenomen inzake de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. In zoverre de ontworpen regeling tevens betrekking heeft op ongewenst seksueel gedrag op het werk, rijst de vraag hoe deze zich verhoudt tot de regeling die op dat vlak is vervat in artikel 5 van de voornoemde wet van 7 mei 1999 en of deze beide regelingen niet op elkaar dienen te worden afgestemd.

2. Rekening houdend met het personeel toepassingsgebied van de ontworpen regeling, zoals dat wordt omschreven in het ontworpen artikel 32bis van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 5 van het ontwerp), moet ervan worden uitgegaan dat de ontworpen regeling tevens de bescherming beoogt van de werkgever en van personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk (bijvoorbeeld klanten of patiënten) en die het slachtoffer worden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, uitgaand van een werknemer.

Hierover ondervraagd verklaarde de gemachtigde van de regering wat volgt :

«Het wetsontwerp beoogt de bescherming van de werknemers tegen de daden van mobbing die tegen hen worden gevoerd door de werkgever, de andere werknemers van de onderneming of instelling en door derden, zoals klanten of patiënten. De opmerking vloeit wellicht voort uit het feit dat er in artikel 32bis van het voorontwerp wordt gesteld dat de werkgever, de werknemers, de daarmee gelijkgestelde personen en andere personen die in contact komen met de werknemers het recht hebben geen slachtoffer te zijn van mobbing. Hierdoor ontstaat er inderdaad ook een verplichting van de werknemers tegenover deze andere personen. Het gaat hier om een bepaling die enkel een algemeen principe vooropstelt, maar de concrete maatregelen hebben uitsluitend betrekking op de bescherming van de werknemers».

Uit de door de gemachtigde van de regering verstrekte toelichting lijkt te moeten worden afgeleid dat in het ontwerp een «algemeen principe» wordt ingeschreven, zonder dat het de bedoeling is om aan dat principe nadere uitwerking te geven. Dergelijke handelwijze roept een aantal vragen op.

In de eerste plaats meent de Raad van State, afdeling wetgeving, er de stellers van het ontwerp te moeten op wijzen dat de inschrijving van het voornoemde «algemeen principe» er niet aan in de weg staat dat dit principe juridisch afdwingbaar wordt, zij het dat, aangezien eraan geen nadere regels zijn gewijd, de toepassing ervan tot rechtsonzekerheid kan aanleiding geven.

Les articles 8 à 12 du projet visent à adapter un certain nombre d'autres lois, compte tenu des règles énoncées dans la loi du 4 août 1996 en ce qui concerne la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

OBSERVATIONS GENERALES

1. Dans la mesure où les dispositions en projet ont également trait au harcèlement sexuel au travail, la question se pose de savoir comment elles s'articulent par rapport aux règles énoncées à ce propos à l'article 5 de la loi du 7 mai 1999 précitée et si ces deux textes ne devraient pas être harmonisés.

2. Compte tenu du champ d'application personnel des dispositions en projet, qui est défini à l'article 32bis en projet de la loi du 4 août 1996 (article 5 du projet), il faut partir du principe que ces dispositions tendent également à protéger l'employeur et les personnes qui sont en contact avec les travailleurs dans l'exécution de leur travail (par exemple des clients ou des patients) et qui sont victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel commis par un travailleur.

A la question qui lui a été posée à ce propos, le délégué du gouvernement a répondu ce qui suit :

«*Het wetsontwerp beoogt de bescherming van de werknemers tegen de daden van mobbing die tegen hen worden gevoerd door de werkgever, de andere werknemers van de onderneming of instelling en door derden, zoals klanten of patiënten. De opmerking vloeit wellicht voort uit het feit dat er in artikel 32bis van het voorontwerp wordt gesteld dat de werkgever, de werknemers, de daarmee gelijkgestelde personen en andere personen die in contact komen met de werknemers het recht hebben geen slachtoffer te zijn van mobbing. Hierdoor ontstaat er inderdaad ook een verplichting van de werknemers tegenover deze andere personen. Het gaat hier om een bepaling die enkel een algemeen principe vooropstelt, maar de concrete maatregelen hebben uitsluitend betrekking op de bescherming van de werknemers*».

Il semble pouvoir se déduire de l'explication fournie par le délégué du gouvernement que le projet énonce un «principe général», mais qu'il ne s'agit pas de le détailler. Une telle façon de procéder soulève un certain nombre de questions.

En premier lieu, le Conseil d'État, section de législation, estime devoir signaler aux auteurs du projet que le fait d'énoncer le «principe général» précité ne fait pas obstacle à ce que ce dernier soit juridiquement contraignant, à cela près que, ce principe n'étant assorti d'aucune modalité, son application risque de conduire à l'insécurité juridique.

Voorts verdient het geen aanbeveling om in een normatieve tekst een «algemeen principe» in te schrijven en de daarop volgende bepalingen te concipiëren zonder het voornoemde principe te concretiseren. Ook op die wijze wordt immers rechtsonzekerheid in de hand gewerkt, aangezien telkens de vraag kan rijzen hoe de betrokken bepaling moet worden toegepast in het licht van het «algemeen principe». Gelet op het gegeven dat de ontworpen regeling tevens strafbepalingen bevat, dient dergelijke onduidelijkheid des te meer te worden vermeden.

3. Het ontwerp beoogt sommige artikelen van de wet van 4 augustus 1996 aan te passen rekening houdend met de inschrijving, in dezelfde wet, van de regeling inzake de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die is opgenomen in het nieuwe hoofdstuk Vbis van die wet.

De stellers van het ontwerp doen er goed aan na te gaan of niet nog andere artikelen van de wet van 4 augustus 1996 dergelijke aanpassing behoeven.

Zo bepaalt bijvoorbeeld artikel 65 van de voornoemde wet van 4 augustus 1996 dat de Koning aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk bijkomende opdrachten kan toevertrouwen «binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4». Ermee rekening houdend dat artikel 3 van het ontwerp de opsomming van de maatregelen, die voorkomt in artikel 4 van de wet van 4 augustus 1996, heeft aangevuld met de vermelding van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, is het de vraag of in het voornoemde artikel 65 best geen uitzondering wordt gemaakt voor deze laatste soort van beschermingsmaatregelen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Indieningsbesluit

De formule van indiening dient op het einde te worden aangevuld met de vermelding van de parlementaire vergadering bij dewelke het ontwerp wordt ingediend.

Opschrift

Ermee rekening houdend dat de ontworpen regeling niet beperkt blijft tot de bescherming van uitsluitend de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (zie de algemene opmerking onder 2), verdient het aanbeveling om in het opschrift van het ontwerp de woorden «van de werknemers» te schrappen.

Artikel 1

1. Luidens artikel 1, eerste lid, van de ontworpen wet regelt deze een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet. Deze vaststelling geldt ongetwijfeld voor de artikelen 6, 9, 10 en 11 van het ontwerp, in zoverre deze bepaalde bevoegdheden beogen toe te kennen aan een rechts-

Par ailleurs, il n'est pas recommandé d'énoncer un «principe général» dans un texte normatif et d'élaborer les dispositions subséquentes sans concrétiser le principe précité. En effet, il en résulte également une insécurité juridique puisque la question se pose chaque fois de savoir comment doit s'appliquer la disposition concernée au regard du «principe général». La réglementation en projet comportant aussi des dispositions pénales, il importe encore plus d'éviter pareille imprécision.

3. Le projet vise à adapter certains articles de la loi du 4 août 1996 en tenant compte de l'insertion, dans cette loi, des dispositions relatives à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, qui font l'objet du chapitre Vbis nouveau de cette loi.

Les auteurs du projet devront vérifier s'il n'y a pas lieu d'adapter de la même manière d'autres articles de la loi du 4 août 1996.

L'article 65 de la loi du 4 août 1996 précitée dispose, par exemple, que le Roi peut confier des missions supplémentaires au Comité pour la prévention et la protection au travail, «dans le cadre des domaines visés à l'article 4». Compte tenu de ce que l'article 3 du projet a complété l'énumération des mesures, figurant à l'article 4 de la loi du 4 août 1996, par la mention de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, la question se pose de savoir s'il ne serait pas préférable que l'article 65 précité ne fasse pas d'exception en ce qui concerne ce dernier type de mesures de protection.

EXAMEN DU TEXTE

Arrêté de présentation

La formule de présentation doit se terminer par la mention de l'assemblée parlementaire auprès de laquelle le projet est présenté.

Intitulé

Eu égard à ce que les dispositions en projet ne se limitent pas à la protection des seuls travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail (voir l'observation générale sous 2), il est recommandé de supprimer, dans l'intitulé du projet, les mots «des travailleurs».

Article 1^{er}

1. Selon son article 1^{er}, alinéa 1^{er}, la loi en projet règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution. Cela vaut indubitablement pour les articles 6, 9, 10 et 11 du projet, dans la mesure où ils entendent conférer certaines compétences à une juridiction ou en régler l'organisation; les autres disposi-

college of de organisatie ervan regelen; de overige bepalingen van het ontwerp refereren aan aangelegenheden bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Conform de bestaande parlementaire praktijk zal de ontworpen regeling derhalve moeten worden gesplitst in twee afzonderlijke teksten, waarbij de ene de volledige bicamerale procedure dient te doorlopen, en de andere de gedeeltelijk bicamerale aangelegenheden regelt.

2. Een vermelding van EG-richtlijnen in een internrechtelijke normatieve tekst is enkel geboden voor zover dergelijke vermelding is voorgeschreven door de richtlijnen in kwestie en deze effectief in de interne rechtsorde worden omgezet. Eén en ander lijkt niet het geval te zijn voor de in artikel 1, tweede lid, van het ontwerp vermelde richtlijnen.

De gemachtigde van de regering verstrekte in dat verband de volgende uitleg :

«Er wordt verwezen naar deze richtlijnen omdat het voorontwerp kan beschouwd worden als een (gedeeltelijke) omzetting van die richtlijnen in Belgisch recht, wat het aspect mobbing betreft. Rekening houdend met het feit dat er in de nationale wetgeving uitdrukkelijk moet verwezen worden naar de richtlijnen waarvan die bepalingen de omzetting zijn, wordt er dan ook uitdrukkelijk verwezen naar een aantal relevante richtlijnen.

Er wordt verwezen naar de richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989, omdat deze richtlijn het algemeen kader vaststelt voor het preventiebeleid dat door alle werkgevers moet worden gevoerd. Het voorontwerp van wet is een concrete toepassing van deze richtlijn op de situatie van geweld op het werk.

Er wordt verwezen naar de richtlijnen 2000/43/EEG van 29 juni 2000 en 2000/78/EG van 27 november 2000, omdat de vormen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk de uiting kunnen zijn van discriminerend gedrag. Anderzijds is het ook zo dat het aanklagen van dergelijk gedrag tot discriminatie kan aanleiding geven. Het voorontwerp van wet is dan ook een concrete toepassing van deze richtlijnen».

Uit deze toelichting blijkt dat de richtlijnen, opgesomd in artikel 1 van het ontwerp, worden vermeld omdat zij een normatief kader bieden voor de ontworpen regels, zonder dat zij evenwel met die regels effectief worden geïmplementeerd. Om die reden kan het volstaan om - ter situering van de ontworpen regeling - enkel in de memorie van toelichting naar de betrokken EG-richtlijnen te verwijzen en niet in artikel 1 van het ontwerp.

Artikel 2

In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 2, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 dient te worden geschreven : «... en het andere huispersoneel en hun werkgevers, met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van hoofdstuk Vbis».

tions du projet concernant des matières visées à l'article 78 de la Constitution.

Conformément à la procédure parlementaire actuelle, il faudra dès lors scinder les dispositions en projet en deux textes distincts, dont l'un doit suivre la procédure bicamérale parfaite et l'autre règle les matières partiellement bicamérales.

2. Il ne s'impose de mentionner des directives CE dans un texte normatif interne que si pareille mention est prescrite par les directives en question et si elles sont effectivement transposées dans l'ordre juridique interne. Aucun de ces deux cas ne semble s'appliquer aux directives mentionnées à l'article 1^{er}, alinéa 2, du projet.

A ce propos, le délégué du gouvernement a fourni l'explication suivante :

«Er wordt verwezen naar deze richtlijnen omdat het voorontwerp kan beschouwd worden als een (gedeeltelijke) omzetting van die richtlijnen in Belgisch recht, wat het aspect mobbing betreft. Rekening houdend met het feit dat er in de nationale wetgeving uitdrukkelijk moet verwezen worden naar de richtlijnen waarvan die bepalingen de omzetting zijn, wordt er dan ook uitdrukkelijk verwezen naar een aantal relevante richtlijnen.

Er wordt verwezen naar de richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989, omdat deze richtlijn het algemeen kader vaststelt voor het preventiebeleid dat door alle werkgevers moet worden gevoerd. Het voorontwerp van wet is een concrete toepassing van deze richtlijn op de situatie van geweld op het werk.

Er wordt verwezen naar de richtlijnen 2000/43/EEG van 29 juni 2000 en 2000/78/EG van 27 november 2000, omdat de vormen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk de uiting kunnen zijn van discriminerend gedrag. Anderzijds is het ook zo dat het aanklagen van dergelijk gedrag tot discriminatie kan aanleiding geven. Het voorontwerp van wet is dan ook een concrete toepassing van deze richtlijnen».

Il résulte de cette explication qu'il est fait mention des directives énumérées à l'article 1^{er} du projet parce qu'elles offrent un cadre normatif aux règles en projet, alors qu'elles ne sont pas effectivement mises en oeuvre par celles-ci. C'est pourquoi il suffit, pour situer la réglementation en projet, que l'exposé des motifs fasse référence aux directives CE concernées et non l'article 1^{er} du projet.

Article 2

Dans la version néerlandaise de l'article 2, § 4, en projet de la loi du 4 août 1996, il faut écrire : «... en het andere huispersoneel en hun werkgevers, met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van hoofdstuk Vbis».

In de Franse tekst schrijve men «des sections première et 3».

Artikel 3

In het ontworpen artikel 4, § 1, tweede lid, 8°, van de wet van 4 augustus 1996 wordt verwezen naar begrippen die worden omschreven in het ontworpen artikel 32ter van dezelfde wet (artikel 5 van het ontwerp). Ter wille van de duidelijkheid kan worden overwogen om in de ontworpen bepaling onder artikel 3 van het ontwerp uitdrukkelijk te verwijzen naar het ontworpen artikel 32ter (bijvoorbeeld door het toevoegen van de zinsnede «..., zoals omschreven in artikel 32ter»).

Artikel 4

Op het einde van de Franse tekst van het ontworpen artikel 6, tweede lid, 7°, van de wet van 4 augustus 1996 dient de komma te worden vervangen door een punt.

Artikel 5

Men redigere de inleidende zin van artikel 5 van het ontwerp als volgt :

«In dezelfde wet wordt een hoofdstuk Vbis ingevoegd, luidende :».

Ontworpen artikel 32bis

In zoverre de stellers van het ontwerp van oordeel zijn in het ontworpen artikel 32bis niet enkel een verbod te moeten inschrijven, maar tevens «het recht geen slachtoffer te zijn», worden daartoe beter andere bewoordingen gebruikt en schrijve men op het einde van de ontworpen bepaling :

«..., zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zij mogen zelf niet het slachtoffer zijn van dergelijke daden» ⁽¹⁾.

Ontworpen artikel 32ter

Aangezien de begrippen die worden gedefinieerd in het ontworpen artikel 32ter, benevens in het in te voegen hoofdstuk Vbis, voorkomen in nog andere bepalingen van die wet, wordt in de inleidende zin van het ontworpen artikel 32ter beter geschreven :

«Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :».

(1) In overeenstemming met de terminologie die wordt gebruikt in het ontworpen artikel 6, tweede lid, 7°, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 4 van het ontwerp), wordt in het tekstvoorstel voor artikel 32bis gewag gemaakt van een «daad» van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in plaats van een «vorm» van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel

Dans le texte français, on écrira «des sections première et 3».

Article 3

L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 8°, en projet de la loi du 4 août 1996 se réfère à des notions définies à l'article 32ter en projet de la même loi (article 5 du projet). Par souci de clarté, il peut être suggéré que la règle prévue à l'article 3 du projet fasse explicitement référence à l'article 32ter en projet (par exemple, en ajoutant le membre de phrase «..., comme définis à l'article 32ter»).

Article 4

A la fin du texte français de l'article 6, alinéa 2, 7°, en projet de la loi du 4 août 1996, il faut remplacer le point-virgule par un point.

Article 5

Il convient de rédiger la phrase liminaire de l'article 5 du projet comme suit :

«Il est inséré, dans la même loi, un chapitre Vbis, rédigé comme suit :».

Article 32bis en projet

Dans la mesure où les auteurs du projet estiment que l'article 32bis en projet ne doit pas seulement comporter une interdiction, mais également «le droit de ne pas être victime», il serait préférable d'employer une autre formulation pour ce faire et d'écrire à la fin de la disposition en projet :

«..., sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. Elles ne peuvent être victimes de pareils actes» ⁽¹⁾.

Article 32ter en projet

Les notions définies à l'article 32ter en projet devant figurer non seulement dans le chapitre Vbis à insérer, mais également dans d'autres dispositions de cette loi, il serait préférable d'écrire dans la phrase introductive de l'article 32ter en projet :

«Pour l'application de la présente loi, l'on entend par :».

(1) Conformément à la terminologie employée à l'article 6, alinéa 2, 7°, en projet de la loi du 4 août 1996 (article 4 du projet), la proposition de texte relative à l'article 32bis fait état d'un «acte» de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, plutôt que d'une «forme» de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ontworpen artikel 32quater

1. Men late het ontworpen artikel 32quater in de Nederlandse tekst aanvangen als volgt :

«§ 1. De werkgever ...».

2. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32quater, § 1, tweede lid, 3°, vervange men het woord «équité» door het woord «impartialité».

3. Luidens het ontworpen artikel 32quater, § 2, eerste lid, kan de Koning de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen evenals bijkomende toepassingsmaatregelen treffen.

Het is niet duidelijk welke het precieze verschil is tussen «nadere regels voor de toepassing» en «bijkomende toepassingsmaatregelen».

De gemachtigde van de regering verduidelijkte in dat verband :

«De nadere regels voor de toepassing hebben betrekking op de regels die noodzakelijk zijn om de uitgewerkte regeling in de praktijk te kunnen toepassen. Het gaat hier om de uitvoering van de wet in de strikte zin. Wanneer er sprake is van bijkomende toepassingsmaatregelen, worden specifieke maatregelen bedoeld die oorspronkelijk in de wetgeving niet werden voorzien maar die noodzakelijk zijn rekening houdend met de specifieke situatie waarin men zich bevindt. Deze toepassingsmaatregelen komen dus bovenop de gewone uitvoeringsbepalingen van de wet».

Indien uit deze verduidelijking moet worden afgeleid dat de bevoegdheid van de Koning om «bijkomende toepassingsmaatregelen» te treffen, inhoudt dat Hij rekening houdend met de specifieke omstandigheden van het geval - de werkgever kan verplichten om andere maatregelen te nemen dan die welke worden opgesomd in het ontworpen artikel 32quater, § 1, tweede lid, zou zulks duidelijker moeten worden verwoord in de tekst van het ontwerp.

Ontworpen artikel 32quinquies

1. In de memorie van toelichting wordt met betrekking tot het ontworpen artikel 32quinquies onder meer geschreven wat volgt :

«Artikel 32quinquies stelt dat de werkgever erover waakt dat de werknemers die het slachtoffer worden van gewelddaden spoedig een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. Deze bepaling is van toepassing op alle werknemers maar betreft meer in het bijzonder de werknemers die in het kader van hun werk in contact komen met het publiek».

Uit het aangehaalde citaat blijkt dat het ontworpen artikel 32quinquies, alhoewel in de eerste plaats bedoeld voor werknemers die in contact komen met het publiek, niettemin een algemeen toepassingsgebied heeft en dat de ontworpen bepaling derhalve geldt voor alle werknemers.

Article 32quater en projet

1. Dans la version néerlandaise, on rédigera le début de l'article 32quater en projet comme suit :

«§ 1. De werkgever ...».

2. Dans le texte français de l'article 32quater, § 1^{er}, alinéa 2, 3°, en projet, on remplacera le mot «équité» par le mot «impartialité».

3. Selon l'article 32quater, § 2, alinéa 1^{er}, en projet, le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application de cet article, ainsi que prendre des mesures d'application complémentaires.

On n'aperçoit pas clairement la différence qu'il y a exactement entre des «modalités d'application» et des «mesures d'application complémentaires».

A cet égard, le délégué du gouvernement a donné les éclaircissements suivants :

«De nadere regels voor de toepassing hebben betrekking op de regels die noodzakelijk zijn om de uitgewerkte regeling in de praktijk te kunnen toepassen. Het gaat hier om de uitvoering van de wet in de strikte zin. Wanneer er sprake is van bijkomende toepassingsmaatregelen, worden specifieke maatregelen bedoeld die oorspronkelijk in de wetgeving niet werden voorzien maar die noodzakelijk zijn rekening houdend met de specifieke situatie waarin men zich bevindt. Deze toepassingsmaatregelen komen dus bovenop de gewone uitvoeringsbepalingen van de wet».

S'il faut déduire de ces éclaircissements que la compétence du Roi de «prendre des mesures d'application complémentaires» implique que, compte tenu des circonstances spécifiques du cas considéré, Il peut obliger l'employeur à prendre d'autres mesures que celles énoncées à l'article 32quater, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, il faudrait le formuler plus clairement dans le texte du projet.

Article 32quinquies en projet

1. En ce qui concerne l'article 32quinquies en projet, l'exposé des motifs porte notamment ce qui suit :

«L'article 32quinquies détermine que l'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence, reçoivent sans délai un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés. Cette disposition s'applique à tous les travailleurs mais vise plus particulièrement les travailleurs qui dans leur travail sont en contact avec le public».

Cette citation montre que l'article 32quinquies en projet, bien que portant principalement sur des travailleurs en contact avec le public, n'en a pas moins un champ d'application général et que la disposition en projet s'applique dès lors à tous les travailleurs.

Er moet evenwel worden vastgesteld dat de redactie van het ontworpen artikel 32quinquies, § 1, hiermee niet in overeenstemming is, aangezien erin uitsluitend van «de werknemers die in contact met het publiek komen» gewag wordt gemaakt, wat derhalve een tot die categorie van werknemers beperkt toepassingsgebied impliceert.

De stellers van het ontwerp dienen bijgevolg, afhankelijk van hun effectieve bedoeling, ofwel de redactie van het ontworpen artikel 32quinquies, § 1, ofwel de in de memorie van toelichting gegeven commentaar bij die bepaling aan te passen.

2. Om een gelijkaardige reden als die vermeld onder opmerking 3 bij het ontworpen artikel 32quater, zal in voorkomend geval ook de redactie van het ontworpen artikel 32quinquies, § 2, eerste lid, moeten worden geëxpliciteerd voor wat betreft de erin beoogde «bijkomende toepassingsmaatregelen».

3. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32quinquies, § 2, tweede lid, schrijve men «par une convention collective de travail».

Ontworpen artikel 32sexies

1. Zoals door de gemachtigde van de regering werd bepaald, moet in het ontworpen artikel 32sexies, § 1, eerste lid, 1°, worden geschreven «die gespecialiseerd is in» in plaats van «die de bevoegdheid heeft betreffende».

2. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32sexies, § 1, eerste lid, 2°, dient te worden geschreven «in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die ...».

3. In het ontworpen artikel 32sexies, § 2, wordt onder meer het geval beoogd waarin geen akkoord wordt bereikt binnen het Comité. In het ontworpen artikel 32sexies, § 1, eerste lid, wordt evenwel specifiek melding gemaakt van het akkoord «van het geheel van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité».

Teneinde de redactie van het ontworpen artikel 32sexies, § 2, beter af te stemmen op wat in het ontworpen artikel 32sexies, § 1, eerste lid, wordt bepaald, late men de eerstgenoemde bepaling aanvangen als volgt : «Indien het in § 1, eerste lid, bedoelde akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever ...».

4. De indeling in leden van het ontworpen artikel 32sexies, § 3, dient typografisch op een meer duidelijke wijze te gebeuren in zowel de Nederlandse als de Franse tekst.

5. Er is een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst van het ontworpen artikel 32sexies, § 3, laatste lid. De zinsnede «binnen een termijn van dertig dagen vooraleer hij de beslissing over de aanduiding neemt», in de Nederlandse tekst, stemt immers niet overeen met de zinsnede «dans un délai de trente jours à dater de la notification», in de Franse tekst. Deze discordantie moet worden weggewerkt.

Force est de constater, toutefois, que l'énoncé de l'article 32quinquies, § 1^{er}, en projet ne se concilie pas avec cette précision, dès lors qu'il fait uniquement état des «travailleurs qui travaillent en contact avec le public», en sorte que le champ d'application se trouve limité à cette catégorie de travailleurs.

Par conséquent, les auteurs du projet doivent, selon leur objectif réel, remanier soit l'énoncé de l'article 32quinquies, § 1^{er}, en projet, soit le commentaire que l'exposé des motifs consacre à cette disposition.

2. Pour une raison analogue à celle mentionnée sous l'observation 3 relative à l'article 32quater en projet, il faudrait, le cas échéant, expliciter, en outre, l'énoncé de l'article 32quinquies, § 2, alinéa 1^{er}, en projet pour ce qui concerne les «mesures d'application complémentaires» qui y sont envisagées.

3. Dans le texte français de l'article 32quinquies, § 2, alinéa 2, en projet, on écrira «par une convention collective de travail».

Article 32sexies en projet

1. A l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, en projet, il faut, ainsi qu'en a convenu le délégué du gouvernement, écrire «spécialisé dans» au lieu de «compétent en ce qui concerne».

2. Dans le texte néerlandais de l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, en projet, il faut écrire «in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die ...».

3. L'article 32sexies, § 2, en projet vise notamment le cas dans lequel aucun accord n'est trouvé au sein du Comité. Toutefois, l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet mentionne spécifiquement l'accord «de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du Comité».

Afin de mieux harmoniser l'énoncé de l'article 32sexies, § 2, en projet avec la règle figurant à l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, il convient de rédiger comme suit le début de la disposition citée en premier lieu : «Si l'accord visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'est pas trouvé ou si l'employeur ...».

4. Tant dans la version française que dans la version néerlandaise, la division en alinéas de l'article 32sexies, § 3, en projet doit apparaître plus clairement sur le plan typographique.

5. Il y a une discordance entre le texte français et le texte néerlandais de l'article 32sexies, § 3, dernier alinéa, en projet. En effet, le membre de phrase «dans un délai de trente jours à dater de la notification» du texte français ne correspond pas au membre de phrase «binnen een termijn van dertig dagen vooraleer hij de beslissing over de aanduiding neemt» du texte néerlandais. Il faut éliminer cette discordance.

6. In het ontworpen artikel 32*sexies*, § 4, schrijve men «van de preventieadviseur» en niet «van de preventieadviseurs».

Ontworpen artikel 32septies

1. Het ontworpen artikel 32*septies* bestaat uit slechts twee leden die elk in een afzonderlijke paragraaf worden opgenomen. Een indeling in paragrafen is niet verantwoord als elke paragraaf uit slechts één lid bestaat, tenzij het artikel zo veel leden bevat dat ernaar verwijzen en het aanbrengen van wijzigingen erdoor bemoeilijkt worden. In het ontworpen artikel 32*septies* is dat evenwel niet het geval, zodat de indeling in paragrafen beter wordt weggelaten.

2. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32*septies*, § 2 (lees : artikel 32*septies*, tweede lid), schrijve men «..., le conseiller en prévention saisit, ...».

Ontworpen artikel 32octies

1. Het ontworpen artikel 32*octies*, eerste lid, bepaalt dat de maatregelen, bedoeld in afdeling 2 van het in te voegen hoofdstuk *Vbis* («Preventiemaatregelen»), moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Het is de vraag of niet dient te worden gepreciseerd welke categorieën van maatregelen moeten worden vermeld in het arbeidsreglement, ermee rekening houdend dat sommige van de preventiemaatregelen, bedoeld in de betrokken afdeling, veeleer van individuele aard zijn en minder voor opname in het arbeidsreglement in aanmerking komen (dat is bijvoorbeeld het geval voor de maatregelen bedoeld in het ontworpen artikel 37*septies*).

Daarenboven zou de toegankelijkheid van de wetgeving ermee zijn gebaat indien de lijst van vermeldingen in het arbeidsreglement, die wordt weergegeven in artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, formeel zou worden aangevuld met de vermeldingen, bedoeld in het ontworpen artikel 32*octies*, eerste lid.

2. Zoals de tekst van het ontworpen artikel 32*octies*, tweede lid, luidt, zou eruit kunnen worden afgeleid dat, indien de werkgever een ander communicatiemiddel aanwendt, niet langer de verplichting bestaat om van de betrokken maatregel melding te maken in het arbeidsreglement.

Mocht dat niet de bedoeling zijn, dan zou de redactie van het ontworpen artikel 32*octies*, tweede lid, kunnen worden aangepast als volgt :

«Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met andere, bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers».

3. Ter wille van de duidelijkheid kan in het ontworpen artikel 32*octies*, derde lid, worden bepaald dat het gaat om de vaststelling van de «communicatiemiddelen, bedoeld in het tweede lid».

6. A l'article 32*sexies*, § 4, en projet on écrira «du conseiller en prévention» et non «de des conseillers en prévention».

Article 32septies en projet

1. L'article 32*septies* en projet ne comporte que deux alinéas qui figurent chacun dans un paragraphe distinct. Une division en paragraphes ne se justifie pas lorsque chacun d'entre eux ne comporte qu'un seul alinéa, à moins que l'article ne comporte un nombre tel d'alinéas qu'il devient complexe d'y faire référence et d'y apporter des modifications. Tel n'est toutefois pas le cas en ce qui concerne l'article 32*septies* en projet, de sorte qu'il est préférable d'omettre la division en paragraphes.

2. Dans le texte français de l'article 32*septies*, § 2, (lire : l'article 32*septies*, alinéa 2) en projet, on écrira «..., le conseiller en prévention saisit, ...».

Article 32octies en projet

1. L'article 32*octies*, alinéa 1^{er}, en projet dispose que les mesures visées à la section 2 du chapitre *Vbis* à insérer («Mesures de prévention») doivent être inscrites dans le règlement de travail.

La question se pose de savoir s'il ne faut pas préciser les catégories de mesures qui doivent être mentionnées dans le règlement de travail, compte tenu de ce que certaines mesures de prévention, visées dans la section concernée, sont plutôt de nature individuelle et se prêtent moins à une intégration au règlement de travail (il en est ainsi, par exemple, des mesures visées à l'article 37*septies* en projet).

Au surplus, il serait préférable, dans l'intérêt de l'accessibilité de la législation, que les mentions visées à l'article 32*octies*, alinéa 1^{er}, en projet soient ajoutées formellement à la liste des mentions contenues dans le règlement de travail qui est reproduite à l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

2. Selon sa rédaction, il pourrait se déduire de l'article 32*octies*, alinéa 2, en projet que si l'employeur fait usage d'un autre moyen de communication, il n'est plus obligatoire de mentionner la mesure concernée dans le règlement de travail.

Si telle n'est pas l'intention, l'énoncé de l'article 32*octies*, alinéa 2, en projet, peut être remanié comme suit :

«Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées à la connaissance des travailleurs par d'autres moyens de communications supplémentaires».

3. Par souci de clarté, l'article 32*octies*, alinéa 3, en projet peut prévoir qu'il s'agit de déterminer les «moyens de communication visés à l'alinéa 2».

Ontworpen artikel 32nonies

1. Het ontworpen artikel 32nonies, dat onder meer in een omkering van de bewijslast voorziet, zou - logischerwijze - op het ontworpen artikel 32decies moeten volgen in plaats van eraan vooraf te gaan. Het laatstgenoemde artikel regelt immers de voorwaarden voor het instellen van de betrokken vordering en betreft dus een aangelegenheid die chronologisch aan de behandeling van de problematiek van de bewijslast voorafgaat.

2. Meer in overeenstemming met de Franse tekst, waarin van «la juridiction compétente» wordt gewaagd, worden in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32nonies, eerste lid, de woorden «het bevoegde rechtsorgaan» beter vervangen door de woorden «het bevoegde rechtscollege».

Dezelfde opmerking geldt voor andere bepalingen van het ontwerp die volgen (zo onder meer voor het ontworpen artikel 32decies).

3. Op het einde van de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32nonies, eerste lid, schrijve men : «..., valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan, ten laste van de verweerder».

4. De regeling die inzake de bewijslast is opgenomen in het ontworpen artikel 32nonies, eerste lid, staat, luidens het tweede lid van dat artikel, «de toepassing van andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast niet in de weg».

Het begrip «gunstigere wetsbepalingen» is voor een uiteenlopende interpretatie vatbaar en zou best worden verduidelijkt in de memorie van toelichting.

5. Ter wille van de duidelijkheid schrijve men in het ontworpen artikel 32nonies, tweede lid : «Het eerste lid is niet van toepassing op ...».

Ontworpen artikel 32decies

In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32decies, tweede lid, dient te worden geschreven «..., la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin dans le délai ...».

Ontworpen artikel 32duodecies

1. Uit de paragrafen 1 en 7 van het ontworpen artikel 32duodecies valt af te leiden dat het slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een met redenen omklede klacht kan indienen op het niveau van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt of bij de met het toezicht belaste ambtenaren.

Article 32nonies en projet

1. Selon toute logique, l'article 32nonies en projet, qui prévoit notamment un renversement de la charge de la preuve, devrait suivre l'article 32decies en projet plutôt que le précéder. En effet, ce dernier règle les conditions dans lesquelles l'action concernée peut être intentée et se rapporte donc à une matière qui précède chronologiquement le traitement de la problématique relative à la charge de la preuve.

2. Afin d'améliorer la concordance avec le texte français, qui fait état de «la juridiction compétente», il serait préférable de remplacer, dans le texte néerlandais de l'article 32nonies, alinéa 1^{er}, en projet, les mots «het bevoegde rechtsorgaan» par les mots «het bevoegde rechtscollege».

La même observation vaut pour d'autres dispositions subséquentes du projet (ainsi, notamment, l'article 32decies en projet).

3. A la fin du texte néerlandais de l'article 32nonies, alinéa 1^{er}, en projet, on écrira : «..., valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan, ten laste van de verweerder».

4. La règle relative à la charge de la preuve qui est énoncée à l'article 32nonies, alinéa 1^{er}, en projet ne fait pas obstacle, selon l'alinéa 2 de cet article, à «(l'application) d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve».

La notion de «dispositions légales plus favorables» est susceptible d'interprétations en sens divers et gagnerait à être explicitée dans l'exposé des motifs.

5. Par souci de clarté, on écrira à l'article 32nonies, alinéa 2, en projet : «L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas ...».

Article 32decies en projet

Dans le texte français de l'article 32decies, alinéa 2, en projet, il y a lieu d'écrire «... la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin dans le délai ...».

Article 32duodecies en projet

1. Il peut se déduire des paragraphes 1^{er} et 7 de l'article 32duodecies en projet que la victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut introduire une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe ou auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Het zou, ter wille van de toegankelijkheid van de regelgeving, aanbeveling verdienen om dit klachtrecht duidelijker te formuleren in het ontworpen hoofdstuk Vbis. Op die wijze zou worden voorkomen dat - zoals nu in het ontwerp het geval is - het bestaan van dergelijk recht enkel op indirecte wijze valt af te leiden uit een bepaling die in essentie betrekking heeft op de ontslagbescherming van de betrokken werknemers.

Hierover ondervraagd door de auditeur-verslaggever verklaarde de gemachtigde van de regering het volgende :

«De mogelijkheid om een met redenen omklede klacht in te dienen bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de inspectie vloeit voort uit de preventiemaatregelen die moeten getroffen worden in toepassing van artikel 32^{quater}, tweede lid, 2°), 3°) en 4°). De nadere regels hiervoor zullen worden bepaald bij koninklijk besluit, in toepassing van artikel 32^{quater}, § 2. Eventueel zou kunnen overwogen worden na artikel 32^{sexies} een nieuwe bepaling toe te voegen luidend als volgt :

«De werknemer die het slachtoffer is van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren een met redenen omklede klacht indienen, volgens de procedures vastgesteld met toepassing van artikel 32^{quater}, § 2» ».

2. Om taalkundige redenen vervange men in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32^{duodecies}, § 2, de woorden «binnen de twaalf maanden» door de woorden «binnen twaalf maanden». In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32^{duodecies}, § 3, schrijve men telkens «binnen dertig dagen».

3. Indien met de woorden «en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1», die voorkomen in het ontworpen artikel 32^{duodecies}, § 4, bedoeld wordt op een uitspraak van de rechter, wordt zulks beter uitdrukkelijk vermeld.

4. Op het einde van de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32^{duodecies}, § 5, 1°, volstaat het te schrijven «... op het werk bewezen acht;».

5. Uit het bepaalde in het ontworpen artikel 32^{duodecies}, § 5, 2°, lijkt te moeten worden afgeleid dat het uitsluitend van het oordeel van de werknemer afhangt of hij de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn zal verbreken en of - louter als gevolg daarvan - de werkgever tot het betalen van de betrokken vergoeding is gehouden. Vraag is of zulks effectief de bedoeling is en of het in dat verband geen aanbeveling verdient enige bijkomende verduidelijking te verstrekken in de memorie van toelichting.

Nog in het ontworpen artikel 32^{duodecies}, § 5, 2°, stemmen de Nederlandse («wat volgens de werknemer een reden is ...») en de Franse tekst («*qui dans le chef du travailleur constituant ...*») niet met elkaar overeen. Die discordantie moet worden verholpen.

Pour assurer l'accessibilité de la législation, il est recommandé de formuler ce droit de porter plainte plus clairement au chapitre Vbis en projet. On éviterait ainsi, comme c'est actuellement le cas dans le projet, que l'existence de pareil droit puisse uniquement se déduire de manière indirecte d'une disposition qui porte essentiellement sur la protection des travailleurs concernés contre le licenciement.

A la question que lui a posée l'auditeur rapporteur à ce sujet, le délégué du gouvernement a répondu ce qui suit :

«*De mogelijkheid om een met redenen omklede klacht in te dienen bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de inspectie vloeit voort uit de preventiemaatregelen die moeten getroffen worden in toepassing van artikel 32^{quater}, tweede lid, 2°), 3°) en 4°). De nadere regels hiervoor zullen worden bepaald bij koninklijk besluit, in toepassing van artikel 32^{quater}, § 2. Eventueel zou kunnen overwogen worden na artikel 32^{sexies} een nieuwe bepaling toe te voegen luidend als volgt :*

«*De werknemer die het slachtoffer is van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren een met redenen omklede klacht indienen, volgens de procedures vastgesteld met toepassing van artikel 32^{quater}, § 2» ».*

2. Pour la correction de la langue, on remplacera, dans le texte néerlandais de l'article 32^{duodecies}, § 2, en projet, les mots «*binnen de twaalf maanden*» par les mots «*binnen twaalf maanden*». Dans le texte néerlandais de l'article 32^{duodecies}, § 3, en projet, on écrira chaque fois «*binnen dertig dagen*».

3. Si les mots «dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}», figurant à l'article 32^{duodecies}, § 4, en projet, font allusion à une décision judiciaire, il serait préférable de l'indiquer de manière explicite.

4. A la fin du texte néerlandais de l'article 32^{duodecies}, § 5, 1°, en projet, il suffit d'écrire «... *op het werk bewezen acht;*».

5. Il semble devoir se déduire de la règle énoncée à l'article 32^{duodecies}, § 5, 2°, en projet que le travailleur est le seul à décider s'il va rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme et si, simplement en conséquence de cela, l'employeur est tenu de payer l'indemnité concernée. La question se pose de savoir si telle est effectivement l'intention et s'il ne serait pas recommandé, à cet égard, de fournir quelque précision supplémentaire dans l'exposé des motifs.

Toujours à l'article 32^{duodecies}, § 5, 2°, en projet, les textes français («qui dans le chef du travailleur constituent ...») et néerlandais («*wat volgens de werknemer een reden is ...*») ne correspondent pas. Il faut éliminer cette discordance.

6. Het verdient aanbeveling om paragraaf 6 van het ontworpen artikel 32*duodecies*, die betrekking heeft op de getuigen, te laten volgen op paragraaf 7.

Voorts moeten in paragraaf 6 de woorden «De in § 1 bedoelde bescherming» worden vervangen door de woorden «De in dit artikel bedoelde bescherming» aangezien, zoals door de gemachtigde van de regering werd bevestigd, het de bedoeling is de gehele ontslagregeling, zoals die volgt uit het ontworpen artikel 32*duodecies*, van toepassing te maken op de getuigen.

Artikel 6

Men passe de redactie van de inleidende zin van artikel 6 van het ontwerp aan als volgt :

«Artikel 79, § 1, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 28 februari 1999, wordt vervangen als volgt :».

Artikel 7

1. Wat het maximum- en minimumbedrag van de geldboete betreft, vermeld in het ontworpen artikel 88*bis*, dient ermee rekening te worden gehouden dat die bedragen in euro moeten worden vermeld.

2. In overeenstemming met de terminologie die wordt gebruikt in het ontworpen artikel 32*decies* dienen, in het ontworpen artikel 88*bis*, de woorden «de arbeidsrechtbank» te worden vervangen door de woorden «het bevoegde rechtscollege»⁽²⁾.

Artikel 8

In de inleidende zin van artikel 8 van het ontwerp dient te worden geschreven :

«Artikel 14, 2°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld als volgt :».

Artikel 9

In de inleidende zin van artikel 9 van het ontwerp volstaat het te schrijven :

«Artikel 81, vijfde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 7 mei 1999, wordt vervangen als volgt :».

(2) Deze tekstaanpassing wordt voorgesteld rekening houdend met de in dit advies geformuleerde opmerking 2 bij het ontworpen arti-

6. Il est recommandé de placer le paragraphe 6 de l'article 32*duodecies* en projet, qui a trait aux témoins, après le paragraphe 7.

Par ailleurs, il faut remplacer, au paragraphe 6, les mots «La protection visée au § 1^{er}» par les mots «La protection visée au présent article», dès lors que, comme l'a confirmé le délégué du gouvernement, le but est de rendre toute la procédure de licenciement, telle qu'elle résulte de l'article 32*duodecies* en projet, applicable aux témoins.

Article 6

Il convient de remanier comme suit l'énoncé de la phrase liminaire de l'article 6 du projet :

«L'article 79, § 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 28 février 1999, est remplacé par la disposition suivante :».

Article 7

1. En ce qui concerne les montants minimum et maximum de l'amende, mentionnés à l'article 88*bis* en projet, il faut tenir compte du fait qu'ils doivent être exprimés en euro.

2. En conformité avec la terminologie employée à l'article 32*decies* en projet, il y a lieu de remplacer, dans l'article 88*bis* en projet, les mots «le tribunal du travail» par les mots «la juridiction compétente»⁽²⁾.

Article 8

Dans la phrase liminaire de l'article 8 du projet, on écrira :

«L'article 14, 2°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié par la loi du 12 août 2000, est complété comme suit :».

Article 9

Dans la phrase liminaire de l'article 9 du projet, il suffit d'écrire :

«L'article 81, alinéa 5, du Code judiciaire, remplacé par la loi du 7 mai 1999, est remplacé par la disposition suivante :».

(2) Ce remaniement est proposé eu égard à l'observation 2 formulée dans le présent avis à propos de l'article 32*nonies* en projet.

Artikel 10

In de inleidende zin van artikel 10 van het ontwerp vervangen de woorden «gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1978» door de woorden «vervangen bij de wet van 7 mei 1999».

Artikel 11

Men redigere het ontworpen artikel 578, 11°, van het Gerechtelijk Wetboek als volgt :

«11° van de geschillen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die hun oorzaak vinden in hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk».

Artikel 12

1. Men late de inleidende zin van artikel 12 van het ontwerp aanvangen als volgt : «Artikel 764, eerste lid, 10°, van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij ...».

2. Aangezien het wellicht niet de bedoeling is om de vermelding van artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek te schrappen in de ontworpen bepaling, schrijve men in de Nederlandse tekst van deze laatste : «... bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° en 6° en 583;».

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. Van Damme,	kamervoorzitter,
J. Baert, J. Smets,	staatsraden,
G. Schrans, A. Spruyt,	assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevrouw

A. Beckers,	griffier,
-------------	-----------

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. M. Van Damme. Het verslag werd uitgebracht door de H. B. Weekers, adjunct-auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de H. G. De Bleeckere, adjunct-referendaris.

<i>De griffier,</i>	<i>De voorzitter,</i>
<i>A. Beckers</i>	<i>M. Van Damme</i>

Article 10

Dans la phrase liminaire de l'article 10 du projet, il convient de remplacer les mots «modifié par la loi du 4 août 1978» par les mots «remplacé par la loi du 7 mai 1999».

Article 11

On rédigera l'article 578, 11°, en projet du Code judiciaire de la manière suivante :

«11° des contestations relatives à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail, qui sont fondées sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail».

Article 12

1. Il convient de rédiger comme suit le début de la phrase liminaire de l'article 12 du projet : «L'article 764, alinéa 1^{er}, 10°, du Code judiciaire, remplacé par ...».

2. L'intention n'étant sans doute pas de supprimer la mention de l'article 581 du Code judiciaire dans la disposition en projet, on écrira dans le texte néerlandais de celle-ci : «... bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° en 6°, en 583;».

La chambre était composée de

Messieurs

M. Van Damme,	président de chambre,
J. Baert, J. Smets,	conseillers d'État,
G. Schrans, A. Spruyt,	assesseurs de la section de législation,

Madame

A. Beckers,	greffier.
-------------	-----------

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. M. Van Damme. Le rapport a été présenté par M. B. Weekers, auditeur adjoint. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. G. De Bleeckere, référendaire adjoint.

<i>Le greffier,</i>	<i>Le président,</i>
<i>A. Beckers</i>	<i>M. Van Damme</i>

WETSONTWERP (I)

betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

ALBERT, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Werkgelegenheid is gelast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze Naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 2

Artikel 2, § 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt vervangen als volgt : « §4. Deze wet is niet toepasselijk op de dienstboden en het ander huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk V *bis*. »

Art. 3

Artikel 4, §1, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, wordt aangevuld als volgt:

PROJET DE LOI (I)

relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail

ALBERT, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de présenter en Notre Nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE I^{ER}

Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II

Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 2

L'article 2, §4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est remplacé par la disposition suivante : « §4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs à l'exception des sections première et 3 du chapitre V *bis*. »

Art. 3

L'article 4, §1^{er}, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 7 avril 1999, est complété comme suit:

«8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals omschreven in artikel 32*ter*.»

Art.4

Artikel 6, tweede lid, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« 7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure.»

Art. 5

In dezelfde wet wordt een hoofdstuk V *bis* ingevoegd, luidende :

«HOOFDSTUK VBIS

Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1

Algemene bepaling en definitie

Art. 32*bis*

De werkgevers en de werknemers evenals de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 en de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zij mogen zelf niet het slachtoffer zijn van dergelijke daden.

Art. 32*ter*

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1°) geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

«8° la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, comme définis à l'article 32*ter*.»

Art. 4

L'article 6, alinéa 2, de la même loi est complété comme suit :

« 7° participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, de s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et de s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte. »

Art. 5

Il est inséré, dans la même loi un Chapitre V *bis*, rédigé comme suit :

«CHAPITRE VBIS

Dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail

Section 1^{ère}

Disposition générale et définition

Art. 32*bis*

Les employeurs et les travailleurs, ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, §1^{er}, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, §1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ils ne peuvent pas être victimes de pareils actes.

Art. 32*ter*

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 le présent chapitre est d'application, est persécuté, menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

2°) pesterijen op het werk : elk onrechtmatig en terugkerend gedrag , buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

3°) ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk. Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals deze van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Afdeling 2

Preventiemaatregelen

Art. 32quater

§1 De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen worden om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze maatregelen, die dienen aangepast aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming, handelen ten minste over :

1°) de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zou voorkomen worden;

2°) de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich tot de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur, aangeduid voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, te richten;

3°) het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4°) het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;

5°) de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;

6°) de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7°) de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

2°) harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant 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 le présent chapitre 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 ;

3°) harcèlement sexuel au travail : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail. 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 .

Section 2

Mesures de prévention

Art. 32quater

§1^{er} L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail. Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise portent au minimum sur:

1°) les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail;

2°) la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser à la personne de confiance et au conseiller en prévention désigné pour les faits de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail;

3°) l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail;

4°) l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes;

5°) les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes;

6°) les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail;

7°) l'information et la formation des travailleurs;

8°) de voorlichting van het Comité. Deze maatregelen worden aan het Comité voorgelegd voor voorafgaand akkoord.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer. Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art.32quinquies

§ 1. De werkgever waakt erover dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan, bovendien, bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer. Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32sexies

§ 1. De werkgever duidt, na het voorafgaand akkoord van het geheel van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité :

1° een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk en van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.;

2° in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die deze preventieadviseur bijstaan.

8°) l'information du Comité. Ces mesures sont soumises pour accord préalable au Comité.

§ 2 Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, Il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur. Néanmoins pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa 1^{er}, peuvent être déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Art.32quinquies

§ 1^{er}. L'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés .

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, Il peut prendre des mesures spécifiques afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur. Néanmoins pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa 1^{er}, peuvent être déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 32sexies

§ 1^{er}. L'employeur désigne après accord préalable de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du Comité :

1° un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail;

2° le cas échéant, les personnes de confiance qui assistent ce conseiller en prévention.

De preventieadviseur bedoeld in het eerste lid, 1° maakt deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij mag geen preventieadviseur zijn die bevoegd is voor de uitoefening van de arbeids-geneeskunde.

§ 2. Indien het in § 1, eerste lid, bedoelde akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, doet hij beroep op een preventieadviseur van een externe dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, die gespecialiseerd is inzake de psycho-sociale aspecten van het werk en van het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 3. Indien er geen akkoord wordt bereikt over de vertrouwenspersonen die de preventieadviseur bijstaan, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar. Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aange-tekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving ervan, vooraleer hij de beslissing over de aanduiding neemt. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

§ 4. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen die hem bijstaan.

Art. 32septies

Wanneer de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet deze laatste de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de ambtenaar belast met het toezicht op deze wet.

Art. 32octies

De maatregelen bedoeld in deze afdeling moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Le conseiller en prévention visé à l'alinéa 1^{er}, 1° fait partie du service interne pour la prévention ou la protection au travail de l'entreprise ou de l'institution ou d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. Il ne peut être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. Si l'accord visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er} n'est pas obtenu, ou si l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, il fait appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la Prévention et la Protection au travail, spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral et sexuel au travail.

§ 3. Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation des personnes de confiance qui assistent le conseiller en prévention, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision sur la désignation. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

§ 4. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance qui l'assistent.

Art. 32septies

Lorsque des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Art. 32octies

Les mesures visées dans la présente section doivent être inscrites dans le règlement de travail.

Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met andere bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is kunnen de communicatiemiddelen bedoeld in het tweede lid bepalen in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Afdeling 3

De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich ofwel richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersonen die hem bijstaan ofwel richten tot de met het toezicht belaste ambtenaren en, in voorkomend geval, bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de procedures vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

Art. 32decies

Al wie doet blijken van een belang kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een burgerlijke schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, evenals aan de werkgever om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.

Art. 32undecies

Wanneer al wie doet blijken van een belang voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées, à la connaissance des travailleurs par d'autres moyens de communication supplémentaires

Les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent fixer les moyens de communication visés à l'alinéa 2 dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Section 3

La protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail

Art. 32nonies

Le travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s'adresser soit au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l'assistent soit aux fonctionnaires chargés de la surveillance et, le cas échéant, déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, selon les procédures fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Art. 32decies

Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.

Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages-intérêts civils, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe.

Art. 32undecies

Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

Het eerste lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging en staat de toepassing van andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast niet in de weg.

Art.32duodecies

Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:

a) de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

b) de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

c) de representatieve vakorganisaties in het aangevozen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

d) de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met tenminste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pestering of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. Indien het slachtoffer gebruik maakt van dit recht, kunnen de in het eerste lid bedoelde organisaties hun bevoegdheid slechts uitoefenen mits akkoord van het slachtoffer.

Art. 32tredecies

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne fait pas obstacle à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 32duodecies

Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu:

a) les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

b) les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

c) les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

d) les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas atteinte au droit de la victime d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. Si la victime fait usage de ce droit le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er} est subordonné à son accord.

Art. 32tredecies

§ 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont in-

of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven kan uitoefenen en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het bruto-

tervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1^{er}, incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenu après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est 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 § 1^{er}, 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 les faits qui ont motivé la plainte.

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 les faits qui ont motivé la plainte, 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. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci

loon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bewezen acht;

2° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat in hoofde van de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;

3° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

§ 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht werd aangevat op het niveau van de onderneming of de instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming bedoeld bij dit artikel geniet.»

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de werknemers die optreden als getuige in geschillen waartoe dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven.

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel 88bis ingevoegd luidende : «Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 EUR of met één van die straffen alleen de personen die binnen de door het bevoegde rechtscollege krachtens artikel 32*decies*, vastgestelde termijn geen einde hebben gemaakt aan het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1^{er} :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

§ 6. Le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection visée par le présent article, lorsqu'une procédure sur base d'une plainte motivée est entamée au niveau de l'entreprise ou de l'institution. »

§ 7. La protection visée au présent article est également applicable aux travailleurs qui sont appelés à témoigner dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu.

Art. 6

Un article 88bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi : «Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 272 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 EUR ou d'une de ces peines seulement les personnes qui n'ont pas mis fin à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail dans le délai qui leur a été fixé par la juridiction compétente en vertu de l'article 32*decies*.»

Art. 7

In de artikelen 81 tot 89 van dezelfde wet worden de woorden "frank" vervangen door de woorden «EUR».

HOOFDSTUK III

Wijziging van andere wetsbepalingen

Art. 8

Artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld als volgt :

«s) de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van Hoofdstuk V bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.».

HOOFDSTUK IV

Slotbepaling

Art. 9

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Gegeven te Brussel, 20 december 2001.

ALBERT

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werkgelegenheid,

L. ONKELINX

Art. 7

Aux articles 81 à 89 de la même loi les mots « francs » sont remplacés par les mots « EUR ».

CHAPITRE III

Modification des autres dispositions légales

Art. 8

L'article 14, 2°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié par la loi du 12 août 2000, est complété comme suit :

«s) les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel et au travail au sens du Chapitre V bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.».

CHAPITRE IV

Disposition finale

Art. 9

La présente loi entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 20 décembre 2001.

ALBERT

PAR LE ROI:

La ministre de l'Emploi,

L. ONKELINX

WETSONTWERP (II)

**tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek
naar aanleiding van de wet van ... betreffende
de bescherming tegen geweld, pesterijen
en ongewenst seksueel gedrag op het werk**

ALBERT, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Werkgelegenheid is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze Naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

Wijziging van het gerechtelijke wetboek

Art. 2

Artikel 79, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, vervangen bij de wet van 28 februari 1999, wordt vervangen als volgt : « Onverminderd de bepalingen van artikel 32 *duodecies*, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten. »

PROJET DE LOI (II)

**modifiant le Code judiciaire à propos de la loi
du ... relative à la protection contre la violence,
le harcèlement moral et sexuel au travail**

ALBERT, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de présenter en Notre Nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE I^{ER}

Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

CHAPITRE II

Modification du code judiciaire

Art. 2

L'article 79, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, remplacé par la loi du 28 février 1999, est remplacée par la disposition suivante : « Sans préjudice des dispositions de l'article 32 *duodecies*, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution. »

Art. 3

Artikel 81, vijfde lid, van het gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 7 mei 1999, wordt vervangen als volgt:

«In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° en 11°, 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.»

Art. 4

Artikel 104, vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 7 mei 1999, wordt vervangen door het volgende lid : «De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° en 11°, 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.»

Art. 5

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 5 december 1968, 4 augustus 1978, 17 juli 1997, 13 februari 1998 en 7 mei 1999, wordt aangevuld als volgt:

«11° van de geschillen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die hun oorzaak vinden in Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk».

Art. 6

Artikel 764, eerste lid, 10° van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 23 april 1998 wordt vervangen als volgt : «10° de vorderingen bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° en 6° en 583;»

Art. 3

L'article 81, alinéa 5, du Code judiciaire, remplacé par la loi du 7 mai 1999, est remplacé par la disposition suivante :

« Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° et 11°, 579, 580, 582, 3° et 4°, et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur. ».

Art. 4

L'article 104, alinéa 4, du Code judiciaire, remplacé par la loi du 7 mai 1999, est remplacé par l'alinéa suivant : « Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° et 11°, 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur. ».

Art. 5

L'article 578 du Code judiciaire, modifié par les lois des 5 décembre 1968, 4 août 1978, 17 juillet 1997, 13 février 1998 et 7 mai 1999, est complété comme suit:

«11° des contestations relatives à la violence et au harcèlement moral et sexuel au travail, qui sont fondées sur le Chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

Art. 6

L'article 764, alinéa 1^{er}, 10° du Code judiciaire, remplacé par la loi du 23 avril 1998 est remplacé par la disposition suivante : «10° les demandes prévues aux articles 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° et 6° et 583;»

Art. 7

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Gegeven te Brussel, 20 december 2001.

ALBERT

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werkgelegenheid,

L. ONKELINX

Art. 7

La présente loi entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 20 décembre 2001.

ALBERT

PAR LE ROI:

La ministre de l'Emploi,

L. ONKELINX

BIJLAGE I

ANNEXE I

BASISTEKST**Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk**

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied en definities

Art. 2

§ 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers:

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;

d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.

§ 4. Deze wet is niet toepasselijk op de dienstboden en het ander huispersoneel en hun werkgevers.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET ONTWERP¹**Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk**

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied en definities

Art. 2

§ 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers:

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;

d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.

§ 4. Deze wet is niet toepasselijk op de dienstboden en het ander huispersoneel en hun werkgevers, **met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk Vbis..**

⁽¹⁾ Volledig nieuwe bepalingen werden niet opgenomen

TEXTE DE BASE

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

CHAPITRE 1^{er}

Champ d'application et définitions

Art. 2

§ 1^{er}. 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;

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 § 1^{er}, 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.

TEXTE DE BASE ADAPTE AU PROJET¹

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

CHAPITRE 1^{er}

Champ d'application et définitions

Art. 2

§ 1^{er}. 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;

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 § 1^{er}, 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 première et 3 du chapitre Vbis.**

⁽¹⁾ Les dispositions entièrement nouvelles n'ont pas été reprises.

HOOFDSTUK II

Algemene beginselen

Art. 4

§ 1. De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van inzonderheid de thuiswerkers, de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

§ 2. Tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats.

De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de werkgever worden opgelegd en kan de nadere regelen bepalen voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De bepalingen van hoofdstuk XI zijn eveneens van toepassing op de gebruiker.

HOOFDSTUK II

Algemene beginselen

Art.4

§ 1. De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals omschreven in artikel 32ter.

De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van inzonderheid de thuiswerkers, de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

§ 2. Tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats.

De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de werkgever worden opgelegd en kan de nadere regelen bepalen voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De bepalingen van hoofdstuk XI zijn eveneens van toepassing op de gebruiker.

CHAPITRE II

Principes généraux

Art. 4

§ 1^{er}. Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

§ 2. Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail.

Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent également à l'utilisateur.

CHAPITRE II

Principes généraux

Art. 4

§ 1^{er}. Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

8° la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, comme définis à l'article 32ter.

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment des travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.

§ 2. Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail.

Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent également à l'utilisateur.

Art. 6

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies:

1° op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, voermiddelen en andere middelen;

2° op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen die hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;

3° de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;

4° de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;

5° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;

6° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.

Art. 6

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies:

1° op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, voermiddelen en andere middelen;

2° op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen die hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;

3° de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;

4° de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;

5° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;

6° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.

7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure

Art. 6

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement;

4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

Art. 6

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement;

4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

7° participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, de s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et de s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte

De Koning kan de verplichtingen van de werknemers nader bepalen en verder uitwerken met toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

HOOFDSTUK X

Beroep bij de arbeidsrechtbanken

Art. 79

§ 1. De werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

§2.....

HOOFDSTUK XI

Toezicht en strafbepalingen

Art. 81

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 82 tot 87 worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de personen die niet behoren tot het personeel van de werkgever die de opdrachten die hen in toepassing van deze wet worden toevertrouwd uitoefenen in strijd met de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan of die deze opdrachten niet uitoefenen volgens de voorwaarden en nadere regels bepaald door deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 82

Met geldboete van 100 frank, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers, zonder dat die boete 100 000 frank mag te boven gaan, worden gestraft de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die :

1° in de onderneming geen Dienst of Comité oprichten, met toepassing van deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan;

2° de werking ervan verhinderen zoals bepaald in deze wet, in de uitvoeringsbesluiten en in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

De Koning kan de verplichtingen van de werknemers nader bepalen en verder uitwerken met toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

HOOFDSTUK X

Beroep bij de arbeidsrechtbanken

Art. 79

§ 1. Onverminderde de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

§2....

HOOFDSTUK XI

Toezicht en strafbepalingen

Art. 81

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 82 tot 87 worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 **EUR** of met één van die straffen alleen:

1°de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2°de personen die niet behoren tot het personeel van de werkgever die de opdrachten die hen in toepassing van deze wet worden toevertrouwd uitoefenen in strijd met de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan of die deze opdrachten niet uitoefenen volgens de voorwaarden en nadere regels bepaald door deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 82

Met geldboete van 100 **EUR**, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers, zonder dat die boete 100 000 **EUR** mag te boven gaan, worden gestraft de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die :

1° in de onderneming geen Dienst of Comité oprichten, met toepassing van deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan;

2° de werking ervan verhinderen zoals bepaald in deze wet, in de uitvoeringsbesluiten en in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

CHAPITRE X

Recours devant les tribunaux du travail

Art. 79

§ 1^{er} Les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

§2.....

CHAPITRE XI

Surveillance et dispositions pénales

Art. 81

Sans préjudice des dispositions des articles 82 à 87 sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses mandataires ou préposés qui ont enfreint les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° les personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécutent les missions qui leur sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 82

Sont punis d'une amende de 100 francs multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100 000 francs, l'employeur, ses préposés ou mandataires qui :

1° dans l'entreprise, n'ont pas institué un Service ou un Comité, en application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

2° mettent obstacle à leur fonctionnement, tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques

CHAPITRE X

Recours devant les tribunaux du travail

Art. 79

§ 1^{er} **Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodecies**, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

§2....

CHAPITRE XI

Surveillance et dispositions pénales

Art. 81

Sans préjudice des dispositions des articles 82 à 87 sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 **EUR** ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses mandataires ou préposés qui ont enfreint les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° les personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécutent les missions qui leur sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 82

Sont punis d'une amende de 100 **EUR** multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100 000 **EUR**, l'employeur, ses préposés ou mandataires qui :

1° dans l'entreprise, n'ont pas institué un Service ou un Comité, en application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

2° mettent obstacle à leur fonctionnement, tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

3° de uitoefening van hun opdrachten belemmeren, inzonderheid door de bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden;

4° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de Comités zoals bepaald door deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

5° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de vakbondsafvaardiging belast met de opdrachten van de Comités.

Art. 83

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft de ondernemer, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 7 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Art. 84

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 2 000 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, eerste, derde en vierde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de werkgever van de onderneming van buitenaf, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, tweede, derde en vierde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Art. 85

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 9, 10 en 12, en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden

3° de uitoefening van hun opdrachten belemmeren, inzonderheid door de bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden;

4° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de personeelsafgevaardigden in de Comités zoals bepaald door deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

5° de uitoefening belemmeren van het mandaat van de vakbondsafvaardiging belast met de opdrachten van de Comités.

Art. 83

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 **EUR** of met één van die straffen alleen worden gestraft de ondernemer, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 7 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Art. 84

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 2 000 **EUR** of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, eerste, derde en vierde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de werkgever van de onderneming van buitenaf, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, tweede, derde en vierde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Art. 85

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 **EUR** of met één van die straffen alleen worden gestraft de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 9, 10 en 12, en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

3° entravent l'exercice de leur mission notamment en ne fournissant pas les renseignements prévus par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi, ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou en ne procédant pas aux consultations selon les règles prévues;

4° entravent l'exercice du mandat des délégués du personnel aux comités tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

5° entravent l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités.

Art. 83

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 francs ou d'une de ces peines seulement, l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 7 et à ses arrêtés d'exécution.

Art. 84

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 1^{er}, 3, et 4, et à leurs arrêtés d'exécution;

2° l'employeur de l'entreprise extérieure, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 2, 3 et 4, et à leurs arrêtés d'exécution.

Art. 85

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement, l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 9, 10 et 12, et de leurs arrêtés d'exécution.

3° entravent l'exercice de leur mission notamment en ne fournissant pas les renseignements prévus par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi, ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou en ne procédant pas aux consultations selon les règles prévues;

4° entravent l'exercice du mandat des délégués du personnel aux comités tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

5° entravent l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des Comités.

Art. 83

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 **EUR** ou d'une de ces peines seulement, l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 7 et à ses arrêtés d'exécution.

Art. 84

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2000 **EUR** ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 1^{er}, 3, et 4, et à leurs arrêtés d'exécution;

2° l'employeur de l'entreprise extérieure, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 2, 3 et 4, et à leurs arrêtés d'exécution.

Art. 85

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 **EUR** ou d'une de ces peines seulement, l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 9, 10 et 12, et de leurs arrêtés d'exécution.

Art. 86

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die de krachtens de artikelen 15 tot 17 en 19 van deze wet en hun uitvoeringsbesluiten vastgestelde verplichtingen hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk na te leven verplichtingen.

Art. 87

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 2 000 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20, 21 en 23 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk na te leven verplichtingen;

3° de aannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20, tweede lid, 23 en 24 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

4° de werkgevers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepaling van artikel 31 en zijn uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

5° de bouwdirectie belast met de uitvoering, haar lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 25, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

6° de aannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 26, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

Art. 86

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 **EUR** of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die de krachtens de artikelen 15 tot 17 en 19 van deze wet en hun uitvoeringsbesluiten vastgestelde verplichtingen hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met het ontwerp, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk na te leven verplichtingen.

Art. 87

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 2 000 **EUR** of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20, 21 en 23 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

2° de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, hun lasthebbers of aangestelden die geen of onvoldoende toezicht hebben gehouden op de door de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk na te leven verplichtingen;

3° de aannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 15, 20, tweede lid, 23 en 24 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

4° de werkgevers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepaling van artikel 31 en zijn uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

5° de bouwdirectie belast met de uitvoering, haar lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 25, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

6° de aannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 26, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden;

Art. 86

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, ou le maître d'oeuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux obligations établies par les articles 15 à 17 et 19 de la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

Art. 87

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2 000 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux articles 15, 20, 21 et 23 et à leurs arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

3° les entrepreneurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 15, 20, alinéa 2, 23 et 24 et de leurs arrêtés d'exécution;

4° les employeurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 31 et à ses arrêtés d'exécution;

5° le maître d'oeuvre chargé de l'exécution, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 25, 28, alinéa 1^{er}, et 29 et leurs arrêtés d'exécution;

6° l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 26, 28, alinéa 1^{er}, et 29 et à leurs arrêtés d'exécution;

Art. 86

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 **EUR** ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, ou le maître d'oeuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux obligations établies par les articles 15 à 17 et 19 de la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de la conception, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage.

Art. 87

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2000 **EUR** ou d'une de ces peines seulement :

1° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux articles 15, 20, 21 et 23 et à leurs arrêtés d'exécution;

2° le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre chargé de l'exécution ou le maître d'oeuvre chargé du contrôle de l'exécution, leurs mandataires ou préposés qui n'ont pas exercé une surveillance ou une surveillance suffisante concernant les obligations à respecter par les coordinateurs en matière de sécurité et de santé pendant la réalisation de l'ouvrage;

3° les entrepreneurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 15, 20, alinéa 2, 23 et 24 et de leurs arrêtés d'exécution;

4° les employeurs, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 31 et à ses arrêtés d'exécution;

5° le maître d'oeuvre chargé de l'exécution, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 25, 28, alinéa 1^{er}, et 29 et leurs arrêtés d'exécution;

6° l'entrepreneur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 26, 28, alinéa 1^{er}, et 29 et à leurs arrêtés d'exécution;

7° de onderaannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 27, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

Art. 88

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen wordt gestraft de zelfstandige die de bepalingen van de artikelen 11, 12 en 28, tweede lid, heeft overtreden.

Art. 89

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 271 tot 274 van het Strafwetboek, wordt gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden en met geldboete van 50 tot 1 000 frank of met één van die straffen alleen al wie het krachtens deze wet en haar uitvoeringsbesluiten geregelde toezicht verhindert.

7° de onderaannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 27, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

Art. 88

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 26 tot 500 **EUR** of met één van die straffen alleen wordt gestraft de zelfstandige die de bepalingen van de artikelen 11, 12 en 28, tweede lid, heeft overtreden.

Art. 88bis

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 26 tot 500 EUR of met één van die straffen alleen, de personen die binnen de door het bevoegde rechtscollege krachtens artikel 32decies, vastgestelde termijnen geen einde hebben gemaakt aan het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 89

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 271 tot 274 van het Strafwetboek, wordt gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden en met geldboete van 50 tot 1 000 **EUR** of met één van die straffen alleen al wie het krachtens deze wet en haar uitvoeringsbesluiten geregelde toezicht verhindert.

7° le sous-traitant, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 27, 28, alinéa 1^{er}, et 29 et à leurs arrêtés d'exécution.

Art. 88

Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, l'indépendant qui a commis une infraction aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2.

Art. 89

Sans préjudice des articles 269 et 271 à 274 du Code pénal est puni d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 50 à 1 000 francs ou d'une de ces peines seulement, toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

7° le sous-traitant, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 27, 28, alinéa 1^{er}, et 29 et à leurs arrêtés d'exécution.

Art. 88

Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 26 à 500 **EUR** ou d'une de ces peines seulement, l'indépendant qui a commis une infraction aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2.

Art. 88bis

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 272 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 EUR ou d'une de ces peines seulement, les personnes qui n'ont pas mis fin à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail dans le délai qui leur a été fixé par la juridiction compétente en vertu de l'article 32decies.

Art. 89

Sans préjudice des articles 269 et 271 à 274 du Code pénal est puni d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 50 à 1 000 **EUR** ou d'une de ces peines seulement, toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

BIJLAGE II

ANNEXE II

BASISTEKST**Artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen**

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet binden:

...

2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende :

a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;

...

l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om eerste hulp te verlenen;

m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET ONTWERP¹**Artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen**

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet binden:

...

2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende :

a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;

...

l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om eerste hulp te verlenen;

m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;

...

s) de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

¹ De wijziging in de bestaande bepaling werd opgenomen in de mate dit noodzakelijk is om de wijzigingen goed te kunnen verstaan

TEXTE DE BASE

Article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Les règles énoncées par les articles 11,12 et 13 ne sont pas obligatoires :

...

2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant :

a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident du travail devra se faire soigner ;

...

l) l'endroit où o, peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail ;

m) l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement ;

n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même règlement

...

TEXTE DE BASE ADAPTE AU PROJET¹

Article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Les règles énoncées par les articles 11,12 et 13 ne sont pas obligatoires :

...

2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant :

a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident du travail devra se faire soigner ;

...

l) l'endroit où o, peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail ;

m) l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement ;

n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même règlement

...

s) les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au sens du Chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

¹ La modification dans la disposition existante est reprise dans la mesure où cela est nécessaire pour bien comprendre les modifications

BIJLAGE III

ANNEXE III

BASISTEKST**Wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek
naar aanleiding van de wet betreffende de
bescherming tegen geweld, pesterijen en
ongewenst seksueel gedrag op het werk.****Gerechtelijk Wetboek**

Art.81

De arbeidsrechtbank bestaat uit ten minste twee kamers.

Elk daarvan wordt voorgezeten door een rechter in de arbeidsrechtbank en bestaat daarenboven uit twee rechters in sociale zaken.

In de geschillen betreffende aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, moet een van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als arbeider of als bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Indien, voor ieder ander middel, de hoedanigheid van arbeider of van bediende wordt betwist,en twee rechters in sociale zaken benoemd respectievelijk als arbeider en als bediende

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8° en 10°, 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.

Art.104

Het arbeidshof bestaat uit kamers die zitting houden met een raadsheer in het arbeidshof en, naar gelang van het geval, met twee of vier raadsheren in

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, naar gelang de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Die kamers bestaan evenwel uit twee raadsheren in sociale zaken door een kamer met vier rechters in sociale zaken.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET ONTWERP

Art.81

De arbeidsrechtbank bestaat uit ten minste twee kamers.

Elk daarvan wordt voorgezeten door een rechter in de arbeidsrechtbank en bestaat daarenboven uit twee rechters in sociale zaken.

In de geschillen betreffende aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, moet een van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als arbeider of als bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Indien, voor ieder ander middel, de hoedanigheid van arbeider of van bediende wordt betwist,en twee rechters in sociale zaken benoemd respectievelijk als arbeider en als bediende

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° en 11°, 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.

Art.104

Het arbeidshof bestaat uit kamers die zitting houden met een raadsheer in het arbeidshof en, naar gelang van het geval, met twee of vier raadsheren in sociale zaken.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, naar gelang de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Die kamers bestaan evenwel uit twee raadsheren in sociale zaken door een kamer met vier rechters in sociale zaken.

TEXTE DE BASE

Loi modifiant le Code judiciaire à propos de la loi relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail

Code judiciaire

Art 81

Le tribunal du travail comprend au moins deux chambres.

Chacune d'elles est présidée par un juge au tribunal du travail et se compose en outre de deux juges sociaux.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre au titre d'ouvrier ou au titre d'employé, selon la qualité du travailleur en cause.

Si avant tout autre moyen, la qualité d'ouvrier ou d'employé d'une des parties est contestée, la chambre saisie.....statue sur le fond du litige.

Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8° et 10°, 579, 580, 582, 3° et 4° et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues par l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur.

Art. 104

La cour du travail est divisée en chambres qui siègent au nombre d'un conseiller à la cour du travail et, selon le cas, de deux ou quatre conseillers sociaux

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement....., selon la qualité du travailleur en cause.

Toutefois, ces chambres sont composées de deux conseillers sociaux..... ; par une chambre comprenant quatre juges sociaux

TEXTE DE BASE ADAPTE

Art 81

Le tribunal du travail comprend au moins deux chambres.

Chacune d'elles est présidée par un juge au tribunal du travail et se compose en outre de deux juges sociaux.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre au titre d'ouvrier ou au titre d'employé, selon la qualité du travailleur en cause.

Si avant tout autre moyen, la qualité d'ouvrier ou d'employé d'une des parties est contestée, la chambre saisie.....statue sur le fond du litige.

Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8, 10° et 11°, 579, 580, 582, 3° et 4° et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues par l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur.

Art. 104

La cour du travail est divisée en chambres qui siègent au nombre d'un conseiller à la cour du travail et, selon le cas, de deux ou quatre conseillers sociaux

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement....., selon la qualité du travailleur en cause.

Toutefois, ces chambres sont composées de deux conseillers sociaux..... ; par une chambre comprenant quatre juges sociaux

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8° en 10°, 579, 580, 582,3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.

Art. 578

De arbeidsrechtbank neemt kennis :

1° van geschillen inzake arbeidsovereenkomsten met inbegrip van die welke betrekking hebben op schending van het fabrieksgeheim gedurende die overeenkomst ;

.....

10° van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van 7 mei 1999 op gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 9° ;

Art.764

Uitgenomen voor de vrederechter, voor de rechter zitting houdend in kort geding en voor de beslagrechter, worden op straffe van nietigheid aan het openbaar ministerie meegedeeld :

1° de vorderingen betreffende de staat van personen wanneer minderjarigen of onbekwamen bij het geding betrokken zijn ;

.....

10° de vorderingen bepaald in de artikelen 580, 581, 582, 1°, 2° en 6°, en 583 ;

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° en 11°, 579, 580, 582,3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.

Art. 578

De arbeidsrechtbank neemt kennis :

1° van geschillen inzake arbeidsovereenkomsten met inbegrip van die welke betrekking hebben op schending van het fabrieksgeheim gedurende die overeenkomst ;

.....

10° van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van 7 mei 1999 op gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 9° ;

11° van de geschillen betreffende geweld, pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die hun oorzaak vinden in Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art.764

Uitgenomen voor de vrederechter, voor de rechter zitting houdend in kort geding en voor de beslagrechter, worden op straffe van nietigheid aan het openbaar ministerie meegedeeld :

1° de vorderingen betreffende de staat van personen wanneer minderjarigen of onbekwamen bij het geding betrokken zijn ;

.....

10° de vorderingen bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° en 6°, en 583 ;

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8° et 10°, 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur.

Art.578

Le tribunal du travail connaît :

1° des contestations relatives aux contrats de louage de travail, y compris celles qui ont trait à la violation des secrets de fabrication commise pendant la durée de ces contrats ;

.....

10° des contestations fondées sur la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581,9°;

Art.764

Sauf devant le juge de paix, le juge des référés et le juge des saisies, sont, à peine de nullité, communiquées au ministère public :

1° les demandes relatives à l'état des personnes, lorsque des mineurs ou des incapables sont en cause ;

.....

10° les demandes prévues aux articles 580, 581, 582, 1°, 2° et 6° et 583 ;

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° et 11°, 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur.

Art.578

Le tribunal du travail connaît :

1° des contestations relatives aux contrats de louage de travail, y compris celles qui ont trait à la violation des secrets de fabrication commise pendant la durée de ces contrats ;

.....

10° des contestations fondées sur la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581,9°;

11° des contestations relatives à la violence et au harcèlement moral et sexuel , qui sont fondées sur le Chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art.764

Sauf devant le juge de paix, le juge des référés et le juge des saisies, sont, à peine de nullité, communiquées au ministère public :

1° les demandes relatives à l'état des personnes, lorsque des mineurs ou des incapables sont en cause ;

.....

10° les demandes prévues aux articles 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° et 6° et 583 ;