

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 februari 2002

WETSONTWERP

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

WETSONTWERP

**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**

GECOÖRDINEERDE TEKST

Voorgaande documenten :

Doc 50 1583/ (2001/2002):

- 001 : Wetsontwerp.
- 002 : Advies nr. 44 van 22 mei 2001 van de vaste commissie arbeid van de raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.
- 003 : Errata.
- 004 : Amendementen.
- 005 : Verslag.
- 006 : Tekst aangenomen door de commissie.

Zie ook :

Doc 50 1584/ (2001/2002):

- 001 : Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 février 2002

PROJET DE LOI

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

PROJET DE LOI

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

TEXTE COORDONNÉ

Documents précédents :

Doc 50 1583/ (2001/2002):

- 001 : Projet de loi.
- 002 : Avis n° 44 du 22 mai 2001 de la commission permanente du travail du conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.
- 003 : Errata.
- 004 : Amendements.
- 005 : Rapport.
- 006 : Texte adopté par la commission.

Voir aussi :

Doc 50 1584/ (2001/2002):

- 001 : Projet de loi.

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

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

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

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.**

* Tekst aangenomen door de commissie.

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 PROJET*

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.**

* Texte adopté par la commission.

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, vervoermiddelen 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.

De Koning kan de verplichtingen van de werknemers nader bepalen en verder uitwerken met toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

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, vervoermiddelen 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.

De Koning kan de verplichtingen van de werknemers nader bepalen en verder uitwerken met toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

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.

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.

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.

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

HOOFDSTUK VBIS

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

Afdeling 1

Algemene bepaling en definitie

Art. 32bis

De werkgevers en de werknemers alsmede 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.

Art. 32ter

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;

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.

CHAPITRE VBIS

**Dispositions spécifiques concernant la violence,
le harcèlement moral et sexuel au travail**Section 1^{ère}*Disposition générale et définition*

Art. 32bis

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.

Art. 32ter

Pour l'application de la présente loi on entend par :

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle 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° 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.

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;

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

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° 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 condi-

de eerste § 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 § 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.

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.

tions, les modalités et les mesures spécifiques visées au § 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 au § 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.

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 pas être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. Indien het in § 1, eerste lid, bedoelde akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, doet deze 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 aangevend 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 deze bijstaan, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Art. 32septies

Wanneer de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet deze 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.

Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met 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 commu-

§ 2. Si l'accord visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er} n'est pas obtenu, ou si l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, ce dernier 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 assistent ce dernier, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

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.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées, à la connaissance des travailleurs par des 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

nicatiemiddelen 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. 32novies

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 een belang kan aantonen 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 schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsmede aan de werkgever om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.

Art. 32undecies

Wanneer al wie een belang kan aantonen 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.

Het eerste lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

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. 32novies

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 et intérêts, 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.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

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:

1° 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;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangegeven orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° 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, 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 enkel uitoefenen mits akkoord van het slachtoffer.

De in het eerste lid, 4°, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits het slachtoffer ermee akkoord gaat.

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 of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering

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:

1° 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;

2° 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;

3° 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;

4° 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.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er}, 4°, est néanmoins subordonné à l'accord de la victime.

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 intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les disposi-

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 berust bij 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 berust eveneens bij 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-

tions du présent chapitre, ne peut pas 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 intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 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

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.

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° 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 la 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 interviennent comme témoins dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu.

HOOFDSTUK X

Beroep bij de arbeidsrechtbanken

Art. 79

§ 1. De werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties kunnen bij de arbeidsrechten 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;

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 voorge-

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 arbeidsrechten 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;

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 voorge-

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;

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

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° 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

schreven 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

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:

schreven 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.

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:

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.

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 :

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

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° 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;

7° de onderaannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 27, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

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;

7° de onderaannemer, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 27, 28, eerste lid, en 29 en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden.

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;

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.

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° 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

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.

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.

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.

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.

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 verbindend:

{...}

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 ONTWERP**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 verbindend:

{...}

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.

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 l'on 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 PROJET

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 l'on 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.

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, doet de kamer uitspraak over de grond van het geschil nadat ze zo is aangevuld dat ze buiten de voorzitter bestaat uit twee rechters in sociale zaken benoemd als werkgever 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 sociale zaken.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, bestaan, buiten de

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, doet de kamer uitspraak over de grond van het geschil nadat ze zo is aangevuld dat ze buiten de voorzitter bestaat uit twee rechters in sociale zaken benoemd als werkgever 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 betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, bestaan, buiten de

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, après avoir été complétée au siège de manière à comprendre outre le président, deux juges sociaux nommés au titre d'employeur et deux juges nommés respectivement au titre d'ouvrier et d'employé, 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 rendu sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, sont composées, outre le président, d'un

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, après avoir été complétée au siège de manière à comprendre outre le président, deux juges sociaux nommés au titre d'employeur et deux juges nommés respectivement au titre d'ouvrier et d'employé, 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 rendu sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, sont composées, outre le président, d'un

voorzitter, uit een raadsheer in sociale zaken benoemd als werkgever en een raadsheer in sociale zaken benoemd als werknemer-arbeider of als werknemer-bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Die kamers bestaan evenwel uit twee raadsheren in sociale zaken benoemd als werkgever, en twee raadsheren in sociale zaken respectievelijk benoemd als arbeider en als bediende, wanneer het beroep gericht is tegen een vonnis uitgesproken door een kamer met vier rechters in sociale zaken.

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°.

voorzitter, uit een raadsheer in sociale zaken benoemd als werkgever en een raadsheer in sociale zaken benoemd als werknemer-arbeider of als werknemer-bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Die kamers bestaan evenwel uit twee raadsheren in sociale zaken benoemd als werkgever, en twee raadsheren in sociale zaken respectievelijk benoemd als arbeider en als bediende, wanneer het beroep gericht is tegen een vonnis uitgesproken door een kamer met vier rechters in sociale zaken.

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.

conseiller social nommé au titre d'employeur et d'un conseiller social nommé au titre de travailler ouvrier ou de travailleur employé, selon la qualité du travailleur en cause.

Toutefois, ces chambres sont composées de deux conseillers sociaux nommés au titre d'employeur et de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'ouvrier et d'employé, lorsque l'appel est dirigé contre un jugement prononcé par une chambre comprenant quatre juges sociaux.

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°.

conseiller social nommé au titre d'employeur et d'un conseiller social nommé au titre de travailler ouvrier ou de travailleur employé, selon la qualité du travailleur en cause.

Toutefois, ces chambres sont composées de deux conseillers sociaux nommés au titre d'employeur et de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'ouvrier et d'employé, lorsque l'appel est dirigé contre un jugement prononcé par une chambre comprenant quatre juges sociaux.

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

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 ;

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 ;

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 ;

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 ;