

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 mai 2011

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en vue d'un renforcement de la lutte contre la charge psychosociale et le harcèlement au travail

(déposée par Mmes Catherine Fonck et Nahima Lanjri)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 mei 2011

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, teneinde de strijd tegen psychosociale druk en pesten op het werk op te voeren

(ingediend door de dames Catherine Fonck en Nahima Lanjri)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi modifie la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et vise à:

- *mieux prendre en considération la charge psychosociale à l'occasion du travail;*
- *mieux distinguer la procédure de médiation et la procédure formelle;*
- *renforcer le rôle de la personne de confiance en rendant sa nomination obligatoire et en la protégeant contre le licenciement;*
- *revoir les contours du secret professionnel;*
- *revoir le système de financement des Services externes pour la Prévention et la Protection au travail;*
- *prévoir des dommages et intérêts forfaitaires lorsque les faits de harcèlement sont avérés;*
- *compléter les données qui doivent figurer dans le règlement de travail;*
- *réduire le délai dans lequel les plaintes formelles sont traitées par les services de prévention.*

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te wijzigen, alsook:

- *beter rekening te houden met de door het werk veroorzaakte psychosociale belasting;*
- *beter het onderscheid te maken tussen de bemiddelingsprocedure en de formele bemiddelingsprocedure;*
- *de rol van de vertrouwenspersoon te versterken door de aanstelling van een vertrouwenspersoon op te leggen en hem tegen ontslag te beschermen;*
- *het beroepsgeheim te herijken;*
- *de financieringsregeling van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk te herzien;*
- *te voorzien in een forfaitaire schadevergoeding wanneer de pesterijen bewezen zijn;*
- *de gegevens te vervolledigen die het arbeidsreglement moet bevatten;*
- *de termijn in te korten waarbinnen de formele klachten door de preventiediensten worden behandeld.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
LDD	:	Lijst Dedecker
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi est liée à la proposition de résolution DOC 53 1462/001.

La législation belge constitue l'une des réglementations les plus développées au niveau européen en ce qui concerne les moyens mis à la disposition des victimes de harcèlement au travail. Elle a été introduite en 2002 dans la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs.

Après une première évaluation, plusieurs modifications ont été introduites dans la réglementation, par la loi du 10 janvier 2007 et l'arrêté royal du 17 mai 2007.

Ces modifications avaient pour but de mettre davantage l'accent sur la prévention et d'améliorer la procédure interne en renforçant, entre autres, la position juridique des personnes de confiance.

Suite à ces modifications, il était nécessaire de procéder à une seconde évaluation.

Par conséquent, une étude a été commandée. Cette étude a été réalisée par Audrey Eertmans et Sofie Mertens, chercheuses d'ISW-Limits, une spin-off de la KUL. Ada Garcia et François-Joseph Sion de Cap-Sciences Humaines de l'UCL ont également été associés à ce rapport.

L'étude a été complétée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au travers d'une série de contributions et de statistiques en provenance des Services externes pour la Prévention et la Protection au travail, de l'Inspection du travail, des Auditorats du travail et des tribunaux.

De plus, la Commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants a auditionné différents acteurs spécialisés dans la mise en œuvre de la loi concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il ressort de ces différentes évaluations que les différents acteurs estiment que la législation est globalement positive et que les modifications de la législation introduites en 2007 constituent des améliorations.

Cependant, certaines difficultés ont été identifiées, parmi lesquelles:

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel is gekoppeld aan voorstel van resolutie DOC 53 1462/001.

De Belgische wetgeving is op Europees vlak één van de meest ontwikkelde wat de middelen betreft die ter beschikking staan van de slachtoffers van pesten op het werk. Ze werd in 2002 via de wet van 4 augustus 1996 op het welzijn van de werknemers ingevoerd.

Na een eerste evaluatie werden aan de reglementering een aantal wijzigingen aangebracht via de wet van 10 januari 2007 en het koninklijk besluit van 17 mei 2007.

Die wijzigingen hadden tot doel de klemtoon meer op de preventie te leggen en de interne procedure te verbeteren, onder andere door de rechtspositie van de vertrouwenspersoon te versterken.

Die wijzigingen maakten een tweede evaluatie nodig.

Bijgevolg werd een studie besteld, die werd uitgevoerd door Audrey Eertmans en Sofie Mertens, onderzoekers bij ISW Limits, een *spin-off* van de KU Leuven. Ada Garcia en François-Joseph Sion van *Cap-Sciences Humaines* van de UCL werden eveneens bij dit rapport betrokken.

De studie werd vervolledigd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door middel van een reeks bijdragen en statistieken afkomstig van de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk, de arbeidsinspectie, de arbeidsauditoraten en de rechtbanken.

Daarenboven heeft de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers hoorzittingen gehouden met verschillende actoren die gespecialiseerd zijn in de uitvoering van de wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (wet van 22 juni 2002).

Uit die verschillende evaluaties blijkt dat de verschillende actoren de wetgeving over het algemeen positief vinden en dat de wijzigingen aan de wetgeving in 2007 verbeteringen zijn.

Er werden echter ook bepaalde moeilijkheden vastgesteld, waaronder:

1) la nécessité de mieux distinguer la procédure formelle et la procédure informelle; cette dernière étant un meilleur gage de réussite;

2) l'importance de prévoir la possibilité de rencontrer la personne de confiance lorsque le travailleur est confronté à une charge psychosociale à l'occasion du travail qui ne constitue pas un fait de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

3) la difficulté pour les Services externes pour la Prévention et la Protection au travail de rester indépendants, vu le système de tarification actuel;

4) la difficulté d'allier le respect du secret professionnel et la nécessité de communiquer des informations pour mener des actions efficaces;

5) l'incohérence de la législation en ce que, lorsqu'une victime de harcèlement s'est adressée aux juridictions du travail et obtient gain de cause, elle est actuellement tenue de prouver en outre son dommage en vertu du droit commun alors que la loi anti-discrimination prévoit, elle, un dédommagement forfaitaire de six mois de rémunération; il s'agit ici d'une incohérence qui pourrait empêcher les victimes de s'adresser aux tribunaux; il faudrait donc prévoir des dommages et intérêts forfaitaires de six mois de rémunération lorsque les faits de harcèlement sont avérés;

6) le besoin de renforcer les services d'inspection du travail.

En s'inspirant de ces différentes remarques, les propositions suivantes ont été déposées:

— une proposition de loi n°1100 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, afin de porter la prescription à dix ans en cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

— la proposition de résolution demandant un renforcement de la lutte contre la charge psychosociale et le harcèlement au travail (DOC 53 1462/001), déposée conjointement avec la présente proposition de loi.

En plus de ces instruments, la présente proposition de loi modifie la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et vise à:

1) de la nécessité de mieux distinguer la procédure formelle et la procédure informelle, waarbij die laatste meer kans op succes biedt;

2) het belang te voorzien in de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon te ontmoeten, als de werknemer tijdens het werk wordt geconfronteerd met psychosociale druk die geen daad is van geweld, pesterijen of seksuele intimidatie op het werk;

3) de moeilijkheid voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk om onafhankelijk te blijven, gelet op het huidige tarifieringsregeling;

4) de moeilijkheid om de naleving van het beroepsgeheim te combineren met de noodzaak om informatie mee te delen, zodat doeltreffende acties mogelijk worden;

5) de incoherentie van de wetgeving: wanneer een slachtoffer van pesterijen zich tot een van de arbeidsrechtbanken wendt en het pleit wint, moet die persoon in de huidige stand van zaken krachtens het gemeen recht bovendien aantonen dat hij schade heeft geleden, terwijl de antidiscriminatiewet in een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon voorziet; deze incoherentie zou tot gevolg kunnen hebben dat slachtoffers ervan afzien zich tot de rechtbanken wenden. Wanneer de pesterijen bewezen zijn, moet dus in een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon worden voorzien;

6) de behoefte om de arbeidsinspectiediensten te versterken.

Uitgaande van deze verschillende opmerkingen werden dus ingediend:

— het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, om de verjaringstermijn in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk tot tien jaar te verlengen (DOC 53 1100/001);

— het voorstel van resolutie over de opvoering van de strijd tegen psychosociale druk en pesten op het werk (DOC 53 1462/001), ingediend samen met dit wetsvoorstel).

Afgezien van deze instrumenten wijzigt dit wetsvoorstel de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en beoogt het:

— mieux prendre en considération la charge psychosociale à l'occasion du travail, et notamment prévoir la possibilité de rencontrer la personne de confiance lorsque le travailleur est confronté à une charge psychosociale à l'occasion du travail qui ne constitue pas un fait de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

— mieux distinguer la procédure de médiation et la procédure formelle, en indiquant que la personne de confiance ne peut plus recevoir de dépôt de plainte motivée;

— renforcer le rôle de la personne de confiance en rendant sa nomination obligatoire, en lui imposant les formations nécessaires et en lui accordant une protection contre le licenciement;

— revoir les contours du secret professionnel afin de permettre la communication de certains éléments, lorsque cela s'avère nécessaire;

— revoir le système de financement des Services externes pour la Prévention et la Protection au travail, en instaurant un système de cotisation des entreprises centralisé auprès de l'administration et en prévoyant un contrôle des Services externes pour la Prévention et la Protection au travail;

— prévoir des dommages et intérêts forfaitaires de six mois de rémunération lorsque les faits de harcèlement sont avérés;

— compléter les données qui doivent figurer dans le règlement de travail, en y ajoutant les mesures auxquelles l'employeur s'est engagé et les obligations de la ligne hiérarchique en matière de prévention;

— ramener à trois mois le délai dans lequel les plaintes formelles sont traitées par les services de prévention.

— meer rekening te houden met de door het werk veroorzaakte psychosociale belasting, en meer bepaald te voorzien in de mogelijkheid de vertrouwenspersoon te ontmoeten, als de werknemer tijdens het werk wordt geconfronteerd met psychosociale druk die geen daad is van geweld, pesterijen of seksuele intimidatie op het werk;

— beter het onderscheid te maken tussen de bemiddelingsprocedure en de formele procedure, door aan te geven dat bij de vertrouwenspersoon niet langer een met redenen omklede klacht kan worden ingediend;

— de rol van de vertrouwenspersoon te versterken door de aanstelling van een vertrouwenspersoon op te leggen, deze te verplichten de vereiste opleidingen te volgen en hem tegen ontslag te beschermen;

— het beroepsgeheim te herijken, opdat bepaalde gegevens kunnen worden meegedeeld wanneer dat nodig mocht blijken;

— de financieringsregeling van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk te herzien, door te voorzien in een bij de overheidsdiensten ge-centraliseerde bijdrageregeling van de ondernemingen, alsook in een controle door de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

— te voorzien in een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon wanneer de pesterijen bewezen zijn;

— de gegevens te vervolledigen die het arbeidsreglement moet bevatten, door er niet alleen de maatregelen in op te nemen waartoe de werkgever zich heeft verbonden, maar ook de verplichtingen inzake preventie van de leden van de hiërarchische lijn;

— de termijn waarin de preventiediensten de formele klachten moeten behandelen, terug te brengen tot drie maanden.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 2

Cet article introduit la définition de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Cette définition existe déjà dans l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail mais l'un des objectifs de la présente proposition de loi est de mieux prendre en considé-

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel geeft een omschrijving van het begrip "door het werk veroorzaakte psychosociale druk". Die definitie is reeds opgenomen in het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar dit wetsvoorstel beoogt onder meer — ook in de

ration, y compris dans la loi, la charge psychosociale occasionnée par le travail.

Art. 3

Cet article impose aux employeurs de prendre des mesures pour prévenir la charge psychosociale occasionnée par le travail.

Art. 4

Cet article vise à renforcer le rôle de la personne de confiance, en rendant sa désignation obligatoire (son rôle peut toutefois être repris par le conseiller en prévention lorsqu'il n'y a pas de Comité pour la Prévention et la Protection au travail), en imposant des formations obligatoires pour la bonne exécution de leur mission et en lui accordant une protection contre le licenciement. Actuellement, les personnes de confiance ne disposent ni d'une protection contre le licenciement, ni d'une protection contre une modification unilatérale de leurs conditions de travail, contrairement aux conseillers en prévention.

Le rapport d'évaluation de la loi du 11 juin 2002 du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, publié en 2004, indiquait: *"Toutes les parties, à l'exception des organisations d'employeurs au Conseil National du Travail, estiment que les personnes de confiance doivent bénéficier d'une protection particulière, car elles peuvent subir une pression de divers côtés."*¹. Pour permettre aux personnes de confiance d'être autonomes et de bénéficier d'une indépendance à l'égard de leurs supérieurs, elles doivent être libérées de la crainte d'un licenciement qui pourrait survenir suite à l'exercice de leur travail effectué dans le cadre de leur mission de personne de confiance. Ainsi, il est plus cohérent, afin d'assurer la pleine autonomie de la personne de confiance et de lui permettre d'effectuer son travail sans crainte de représailles de sa hiérarchie, de lui donner la même protection juridique qu'aux conseillers en prévention.

Une telle protection est demandée depuis longtemps, puisque Monsieur Benoît Drèze (cdH) avait déjà déposé un amendement en ce sens, lors de l'adoption de la loi du 10 janvier 2007² (amendement n°8, DOC 51-2686/003).

¹ <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=4306>

² Loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

wet — beter rekening te houden met de door het werk veroorzaakte psychosociale druk.

Art. 3

Dit artikel verplicht de werkgevers maatregelen te nemen ter preventie van psychosociale druk door het werk.

Art. 4

Dit artikel beoogt de rol van de vertrouwenspersoon te versterken, door de aanstelling van een vertrouwenspersoon op te leggen (wanneer geen comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is, mag zijn taak evenwel door de preventieadviseur worden overgenomen), hem verplicht opleidingen te laten volgen om zijn taak naar behoren te kunnen vervullen en hem tegen ontslag te beschermen. In de huidige stand van zaken zijn vertrouwenspersonen — in tegenstelling tot preventieadviseurs — niet beschermd tegen ontslag, noch tegen een eenzijdige wijziging van hun arbeidsvoorwaarden.

Het evaluatieverslag van de wet van 11 juni 2002 van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, dat in 2004 werd gepubliceerd, gaf het volgende aan: *"Alle partijen, met uitzondering van de werkgeversorganisaties, menen dat de vertrouwenspersonen een bijzondere bescherming dienen te genieten, omdat zij vanuit verschillende kanten druk ondervinden."*¹. Om de vertrouwenspersoon in staat te stellen autonoom en onafhankelijk van zijn meerderen op te treden, moet hij worden bevrijd van de vrees te worden ontslagen nadat hij zijn taak als vertrouwenspersoon heeft vervuld. Om de volstrekte autonomie van de vertrouwenspersoon te waarborgen en hem in staat te stellen zijn werk te doen zonder vrees voor represailles van de hiërarchie, is het in dat verband logischer hem dezelfde juridische bescherming te verlenen als de preventieadviseurs.

Een dergelijke bescherming wordt reeds geruime tijd gevraagd; bij de aanneming van de wet van 10 januari 2007² diende de heer Benoît Drèze (cdH) immers reeds een amendement in die zin in (amendement nr. 8, DOC 51 2686/003).

¹ <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=4306>

² Wet tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 5

Cet article vise à compléter les mentions qui doivent figurer dans le règlement du travail en y ajoutant les mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la charge psychosociale occasionnée par le travail, la violence, et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus et les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art. 6

Cet article vise à distinguer une phase de médiation et une phase formelle avec un dépôt de plainte motivée.

Dans la phase de médiation, le travailleur peut s'adresser à la personne de confiance ou au conseiller en prévention lorsqu'il considère être l'objet d'une charge psychosociale, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

La phase formelle se traduit par le dépôt d'une plainte motivée, uniquement auprès du conseiller en prévention, et donc pas auprès de la personne de confiance.

Art. 7

Cet article vise à prévoir des dommages et intérêts forfaitaires de six mois lorsque les faits de harcèlement sont avérés, en s'inspirant de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Art. 8

Premièrement, cet article vise à ramener à trois mois le délai dans lequel les plaintes formelles sont traitées par les services de prévention.

Deuxièmement, cet article vise à revoir les contours du secret professionnel, afin de permettre la communication de certains éléments lorsque cela s'avère nécessaire.

Art. 9

Cet article vise à renforcer le contrôle des Services externes pour la Prévention et la Protection au travail et

Art. 5

Dit artikel strekt tot aanvulling van het arbeidsreglement, door er de materiële en organisationele maatregelen aan toe te voegen die de door het werk veroorzaakte psychosociale druk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk moeten voorkomen, alsook de verplichtingen van de hiërarchische lijn ter preventie van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 6

Dit artikel beoogt het onderscheid te maken tussen een bemiddelingsfase en een formele fase, waarin een met redenen omklede klacht wordt ingediend.

In de bemiddelingsfase kan de werknemer terecht bij de vertrouwenspersoon of bij de preventieadviseur wanneer hij meent onder psychosociale druk te staan, dan wel het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In de formele fase kan het slachtoffer een met redenen omklede klacht indienen. Dat kan alleen bij de preventieadviseur, en dus niet bij de vertrouwenspersoon.

Art. 7

Dit artikel strekt ertoe te voorzien in een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon wanneer de pesterijen zijn bewezen. Die maatregel is ingegeven door artikel 18 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, alsook door artikel 16 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Art. 8

Primo beoogt dit artikel de termijn waarbinnen de formele klachten door de preventiediensten moeten worden behandeld, terug te brengen tot drie maanden.

Secundo strekt dit artikel ertoe het beroepsgeheim te herijken, opdat bepaalde gegevens kunnen worden meegedeeld wanneer dat nodig mocht blijken.

Art. 9

Dit artikel strekt ertoe de controle door de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk te

à instaurer un système de financement de ceux-ci basé sur un système de cotisations des entreprises, centralisé auprès de l'administration.

Catherine FONCK (cdH)
Nahima LANJRI (CD&V)

intensiveren, alsook te voorzien in een financieringsregeling van die diensten die gebaseerd is op een bij de overheidsdiensten gecentraliseerde bijdrageregeling van de ondernemingen.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 32^{ter}, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par la loi du 10 janvier 2007, est complété par un 4^o, rédigé comme suit:

"4^o charge psychosociale occasionnée par le travail: toute charge de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne."

Art. 3

À l'article 32^{quater}, § 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1. dans l'alinéa 1^{er}, entre les mots "pour prévenir" et "la violence", sont insérés les mots: "la charge psychosociale occasionnée par le travail";

2. dans l'alinéa 3, 1^o, entre les mots "par lesquelles" et "la violence", sont insérés les mots: "la charge psychosociale occasionnée par le travail,".

Art. 4

À l'article 32^{sexies} de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1. dans le § 2, alinéa 1^{er}, les mots " , le cas échéant," sont abrogés;

2. dans le § 2, il est inséré un alinéa 5, rédigé comme suit:

"Le conseiller en prévention peut être désigné personne de confiance lorsqu'il n'y a pas de Comité.";

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 32^{ter} van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt aangevuld met een 4^o, luidende:

"4^o door het werk veroorzaakte psychosociale belasting: ongeacht welke belasting van psychosociale aard die uit de uitoefening van het werk voortvloeit dan wel bij het werk optreedt, en die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of geestelijke gezondheid van de betrokkene."

Art. 3

In artikel 32^{quater}, § 1, van de dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1/ in het eerste lid worden tussen de woorden "welke maatregelen moeten getroffen worden om" en het woord "geweld" de woorden "door het werk veroorzaakte psychosociale belasting," ingevoegd;

2/ in het derde lid, 1^o, worden tussen het woord "waardoor" en het woord "geweld" de woorden "door het werk veroorzaakte psychosociale belasting," ingevoegd.

Art. 4

In artikel 32^{sexies} van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1/ in § 2, eerste lid, worden de woorden " , in voorkomend geval," weggelaten;

2/ in § 2 wordt een vijfde lid ingevoegd, luidende:

"De preventieadviseur kan tot vertrouwenspersoon worden aangesteld indien er geen Comité voorhanden is.";

3. le § 2 est complété par l'alinéa suivant:

“La personne de confiance est assimilée au conseiller en prévention du Service pour ce qui concerne sa protection et, à ce titre, tombe sous l'application de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.”;

4. dans le § 3, entre les mots “la formation” et les mots “nécessaires à”, est inséré le mot “obligatoire”.

Art. 5

À l'article 32*octies*, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1. au 1^o, les mots “, le cas échéant,” sont abrogés;

2. cet alinéa est complété par les points 3^o et 4^o suivants, rédigés comme suit:

“3^o les mesures visées à l'article 32*quater*, § 1^{er}, alinéa 3, 1^o;

4^o les obligations visées à l'article 32*quater*, § 1^{er}, alinéa 3, 4^o.”.

Art. 6

L'article 32*nonies*, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et remplacé par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par deux alinéas suivants:

“Le travailleur qui considère être l'objet d'une charge psychosociale, de violences ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance.

Le travailleur qui considère être l'objet de violences ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut déposer une plainte motivée auprès du conseiller en prévention aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32*quater*, § 2.”.

Art. 7

À l'article 32*decies*, § 1^{er}, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 6 février 2007, sont apportées les modifications suivantes:

3/ paragraaf 2 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De vertrouwenspersoon wordt met de preventieadviseur van de Dienst gelijkgesteld voor wat zijn bescherming aangaat, en in die hoedanigheid valt hij onder de toepassing van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.”;

4/ in § 3 worden tussen de woorden “alsmede de” en het woord “opleiding” het woord “verplichte” ingevoegd.

Art. 5

In artikel 32*octies*, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en vervangen bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in het 1^o worden de woorden “, in voorkomend geval,” weggelaten;

2. het lid wordt aangevuld met een 3^o en een 4^o, luidende:

“3^o de maatregelen bedoeld in artikel 32*quater*, § 1, derde lid, 1^o;

4^o de verplichtingen bedoeld in artikel 32*quater*, § 1, derde lid, 4^o.”.

Art. 6

Artikel 32*nonies*, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en vervangen bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen door de volgende twee leden, luidende:

“De werknemer die meent het voorwerp te zijn van psychosociale belasting, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon.

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regelen vastgesteld met toepassing van artikel 32*quater*, § 2.”.

Art. 7

In artikel 32*decies*, § 1, van dezelfde wet, het laatst gewijzigd bij de wet van 7 februari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. à l'alinéa 1^{er}, les mots "demander l'octroi de dommages et intérêts" sont remplacés par les mots suivants: "réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle";

2. un alinéa, rédigé comme suit, est inséré entre le premier et le second alinéa:

"La personne qui a contrevenu aux dispositions du présent chapitre doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi. L'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute."

Art. 8

À l'article 32quinquiesdecies de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1. à l'alinéa 2, 3^o, *initio*, avant les mots "le conseiller en prévention transmet à l'employeur", sont insérés les mots: "dans un délai de trois mois, maximum, à partir du dépôt de la plainte motivée,";

2. à l'alinéa 2, 5^o, les mots "le dossier individuel de plainte à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention compétent" sont remplacés par les mots "des juges et des auditeurs du travail, le dossier individuel de plainte, à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention compétent à moins que celles-ci aient marqué leur accord."

Art. 9

À l'article 40 de la même loi, modifié par la loi du 27 décembre 2004, les modifications suivantes sont apportées:

1. le § 3, alinéa 1^{er}, est complété par les mots suivants: "et peut déterminer les modalités selon lesquelles les

1/ in het eerste lid worden de woorden "de toekenning van schadevergoeding vorderen" vervangen door de woorden "schadeloosstelling voor de door hem geleden schade vorderen, met toepassing van het contractueel of het buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht";

2/ tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

"De persoon die de bepalingen van dit hoofdstuk heeft overtreden, moet aan het slachtoffer een schadeloosstelling betalen die, naar keuze van het slachtoffer, ofwel overeenstemt met een forfaitair bedrag, ofwel met de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer het bewijs leveren van de omvang van de schade die het heeft geleden. De forfaitaire schadeloosstelling voor de materiële en morele schade stemt overeen met zes maanden brutobezoldiging."

Art. 8

In artikel 32quinquiesdecies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in het tweede lid, 3^o, worden tussen de woorden "de preventieadviseur" en de woorden "een geschreven advies" de woorden "binnen een termijn van drie maanden te rekenen van de indiening van de met redenen omklede klacht," ingevoegd;

2. het tweede lid, 5^o, worden de woorden "het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar." vervangen door de woorden: "het individueel klachtendossier ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar, de rechters en de arbeidsauditeurs, zulks met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, tenzij de betrokkenen daarmee hebben ingestemd."

Art. 9

In artikel 40 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 27 december 2004, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. paragraaf 3, eerste lid, wordt aangevuld met de woorden "tevens kan Hij de nadere regelen bepalen

Services externes pour la Prévention et la Protection au travail visés aux §§ 1^{er} et 2 sont contrôlés”;

2. cet article est complété par un § 4, rédigé comme suit:

“§ 4. Le Roi organise un système de financement des Services externes pour la Prévention et la Protection au travail basé sur un système de cotisations des entreprises centralisé auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et définit les prestations minima financées par ces cotisations.”.

3 mai 2011

Catherine FONCK (cdH)
Nahima LANJRI (CD&V)

volgens welke de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk zoals bedoeld in de §§ 1 en 2 worden gecontroleerd”;

2/ dit artikel wordt aangevuld met een § 4, luidende:

“§ 4. De Koning voorziet voor de diensten voor preventie en bescherming op het werk organisatorisch in een financieringsregeling, stoelend op een bijdragestelsel voor de onderneming dat wordt gecentraliseerd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en bepaalt de met die bijdragen gefinancierde minimumprestaties.”.

3 mei 2011